



全体

改正内容について

Q1 今回の改正の主な内容と施行日を教えてください。

A1 今回の改正は、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、

- | | |
|-------------------------------|--|
| ① 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け | ⑥ 育児休業取得状況の公表義務を300人超の企業に拡大 |
| ② 所定外労働の制限 (残業免除) の対象拡大 | ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務付け |
| ③ 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化 | ⑧ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長 |
| ④ 子の看護休暇の取得事由及び対象となる子の範囲の拡大等 | ⑨ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け |
| ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け | |

等の措置を講ずるものです。内容に応じて3段階の施行となり、

- ・⑧は令和6年5月31日から、
- ・②③④⑥⑦⑨は令和7年4月1日から、
- ・①⑤は令和7年10月1日から

施行されます。

お問い合わせ先

愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL 052-857-0312

■ 育児・介護休業等に関する規則の規定例 (詳細版) が公開されています。 (令和7年4月1日、10月1日施行対応版) 就業規則等の整備を進めましょう。

育児・介護休業法 (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律) は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

また、育児・介護休業 (出生時育児休業を含む)、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置 (短時間勤務制度)、柔軟な働き方を実現するための措置については、就業規則等に制度を定めておく必要があります。

このリーフレットでは、育児・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。その他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参考にして、法に沿った就業規則の整備を進めてください。

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



子の年齢に応じた柔軟な働き方を

改正内容について

Q2-1 今回の改正による ①「柔軟な働き方を実現するための措置」と、②「所定外労働の制限 (残業免除) の対象拡大」について、それぞれ主な内容を教えてください。

A2-1 ① 柔軟な働き方を実現するための措置について

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムでも働ける措置も選べるようにするためのものです。事業主が過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設け、職場のニーズを把握した上で、「始業時間等の変更」、「テレワーク等」(10日以上/月、原則時間単位で利用可)、「保育施設の設置運営等」、「労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇 (養育両立支援休暇) の付与」(10日以上/年、原則時間単位で取得可)、「短時間勤務制度」の中から2つ以上の制度を措置し、労働者はその中から1つ選択して利用することができます。

② 所定外労働の制限 (残業免除) について

改正前は、3歳に満たない子を養育する労働者が、請求すれば所定外労働の制限 (残業免除) を利用することができましたが、今回の改正では、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者についても請求すれば利用できるようになります。

選択的措置義務について

Q2-4 「柔軟な働き方を実現するための措置」を企業単位で2つ措置するのではなく、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、事業所単位や事業所内のライン単位、職種ごとに措置してもよいですか。

A2-4 差し支えありません。措置の選択に当たっては、職場の実情を適切に反映するため、事業所の業務の性質や内容等に応じて措置の組合せを変えるなどの取組を行うことが望ましいです。

Q2-5 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を用意したとしても、労働者の業務内容によって選択できないような場合、事業主側は措置義務を果たしたことになりますか。

A2-5 労働者の個々の事情による求めに応じて措置することまで義務とはしていません。労働者の職種や配置等から利用できないことがあらかじめ想定できるものを措置することは、事業主が措置義務を果たしたことはありません。このため、企業単位で措置を考えるだけでなく、事業所単位、あるいは事業所内のライン単位や職種ごとに講ずる措置の組合せを変えることとしても差し支えありません。

Q2-14 「労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇 (養育両立支援休暇) の付与」については、1年に10日以上/月の休暇の付与が定められていますが、付与単位を半年につき5日、1か月につき1日等とし、トータルで1年に10日以上となるような休暇を付与する仕組みにしてもよいですか。

A2-14 問題ありません。「養育両立支援休暇の付与」については、1年につき10労働日以上/月の利用をすることができるものとされています。「1年につき」とされているため、例えば、6か月で5日、1か月で1日のように、社内制度において1年以内の期間で配分を設定した場合であっても、1年単位でみたときに計10労働日以上/月の休暇が確保されていれば差し支えありません。なお、1年につき10労働日に達しない制度になっている場合は認められません。

実現するための措置の拡充

個別の周知・意向確認について

Q2-23 「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について対象者を一堂に集めて行ってよいですか。

A2-23 「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認は、

- ① 面談 ② 書面の交付 ③ FAXの送信 ④ 電子メール等の送信

のいずれかによって行う必要があります。ただし、③、④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。また、①については、オンラインによる面談でも差し支えありません。④の電子メール等による場合は、労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限り、対象者を一堂に集めて行うことは制限されているわけではありませんが、その場合においても、上記の方法に従う必要があります。また、一堂に集めて行う場合には、各対象者の事情を的確に踏まえらるるよう、個別に「書面の交付」を伴うなど、個別の周知・意向確認を行うに当たっての配慮を行っていただくことが望ましいです。

なお、対象者が一堂に集められることで、労働者が申出をしにくい状況にならないよう、個々の労働者が意向を表明しやすい方法とする必要があります。



Q2-24 「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について、面談による方法の場合、実施した内容を記録する必要はありますか。

A2-24 記録する義務はありませんが、面談の場合は、その他の書面を交付する方法や電子メールの送信方法等と異なり、記録が残らないため、必要に応じて作成することが望ましいです。



所定外労働の制限の対象拡大について

Q2-28 所定外労働の制限 (残業免除) の対象年齢が拡大されましたが、その内容を教えてください。所定外労働の制限 (残業免除) とは、労働者から申出があった場合には、必ず認めなければならないのでしょうか。

A2-28 改正前は、3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限 (残業免除) を利用することができましたが、今回の改正では、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者についても請求すれば利用できるようになります。労働者から所定外労働の制限 (残業免除) の申出があった場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、認めなければなりません。「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。事業主は、労働者が所定外労働の制限を請求した場合においては、当該労働者が請求どおりに所定外労働の制限を利用することができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に所定外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないものです。

