

望月社会保険労務士事務所
代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail info@mo-mochizuki.com
tel 029-875-4326 fax 029-875-4371
URL <https://www.mo-mochizuki.com>

秋は最高ですね。野球が終わってしまったと思ったら、今度はサッカーがありました。サッカーの2026年ワールドカップ（W杯）アジア最終予選で、C組首位の日本（世界ランキング15位）が今日、ジャカルタで行われた第5戦でインドネシア（同130位）と対戦し、4-0で快勝しました。これで、通算4勝1分けとし、勝ち点を13に伸ばしました。それにしても、この試合TVで放送が無く、ネットで試合結果を知った次第です。有料配信に放映権があるとのことですが、日本代表の試合をTVで観られないのはつらいですね・・・。

改正育児・介護休業法Q&Aが公表されました

厚生労働省が「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和6年11月1日時点）」を公表しました。①全体、②子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、③育児休業等の取得状況の公表義務の拡大、④介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の4項目について、計62の問を収録しています。

1. 具体的な措置の検討に役立つ

なかでも、多くの方が悩んでいると考えられる「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」は、**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る制度で、令和7年10月1日から施行されますが、事業主が適切な対応をするための助けとなる回答が多く示されています。例えば、

『Q2-7：…既に事業主が独自に当該措置で2つ以上の制度を導入している場合には、特段、新たな対応は求められないという理解でよいですか』

A：既に社内を導入している制度がある場合に当該制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として選択して講ずることは可能です。（中略）、法律に基づき職場のニーズを把握するため、過半数労働組合等から意見を聴取する必要があります。なお、2つを措置した後、措置内容を追加、変更する場合においても、改めて過半数労働組合等からの意見を聴取する必要があります。

『Q2-8：「始業時刻等の変更」のうち、

②「始業終業時刻の変更」については、最低何時間以上可能にする必要があるなど、決まりはありますか。』

A：始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる時間の範囲について一律の制限はありませんが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があります。

『Q2-13：「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）」については、無給でもよいでしょうか。』

A：「養育両立支援休暇」を取得している期間については、労働者は労務を提供しないため、無給でも問題ありませんが、企業独自に法を上回る措置として有給とすることは差し支えありません。

他にも、養育両立支援休暇について（Q2-12）や、企業が費用負担する福利厚生サービスのカフェテリアプランによるベビーシッター利用補助が措置として認められるか（Q2-17）など、様々な問への回答が示されていますので、是非一度ご覧ください。

【厚生労働省「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和6年11月1日時点）」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001325224.pdf>