

2024年4月

育児・介護休業法の改正案を閣議決定、国会に提出(1)

弁護士 神尾 有香 / 弁護士 安藤 翔 / 弁護士 津田 桃佳

Contents

- I. はじめに
- II. 改正点の解説
- III. まとめ

I. はじめに

2024年3月12日、政府は、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(以下「育児・介護休業法」という。)及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案(以下「本改正案」という。)を閣議決定し、第213回通常国会に提出した¹。

本改正案は、「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」の報告書²(以下「報告書」という。)、2023年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」³、およびこれらを反映した厚生労働省の労働政策審議会による「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」の建議(以下「本建議」という。)⁴を踏まえて策定されたものである。

紙幅の制約上、本稿では、本改正案のうち育児・介護休業法におけ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に関するものに絞って改正点を解説する⁵。

1 <https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/bukyoku/soumu/houritu/213.html>

2 厚生労働省・今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」(2023年6月19日)https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33678.html

3 https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20231222.pdf

4 厚生労働省・労働政策審議会「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(2023年12月26日)
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00011.html

5 その他の改正点の概要については、厚生労働省ウェブサイト(<https://www.mhlw.go.jp/content/001222652.pdf>)参照。

II. 改正点の解説

2024年2月27日に公開された厚生労働省の人口動態統計速報によると、日本では8年連続で出生数が減少して過去最少となっており、少子高齢化および人口減少が加速している⁶。少子化の原因としては、育児の負担の女性への偏在や男性の家事・育児参加率の低さが指摘されているところである。このような状況下において、男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題であり、そのために男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資するものと考えられる⁷。このような問題意識から、本改正案においては、次の【表1】のとおり、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置が拡充されている。

【表1】

	現行の育児・介護休業法	本改正案
①柔軟な働き方を実現するための措置	子が3歳になるまで 短時間勤務措置(義務、23条1項) 短時間勤務の代替措置として始業時刻変更等(義務、23条2項) 子の3歳以上小学校就学まで 短時間勤務または始業時刻変更等(努力義務、24条1項3号)	子が3歳になるまで 短時間勤務の代替措置にテレワークを追加 テレワークの実施(努力義務) 子の3歳以上小学校就学まで テレワークや短時間勤務、フレックス制等を利用して柔軟に働けるようにする措置を講じる義務の新設
②所定外労働の制限の対象者	3歳になるまでの子を養育する労働者(16条の8)	小学校就学前の子を養育する労働者
③子の看護(等)休暇	子が小学校に就学するまで取得可(16条の2第1項) 取得事由は、傷病の子の世話または予防接種等に限定(同項) 勤続6月未満の労働者は、労使協定に基づき除外可(16条の3第2項、6条1項ただし書き)	子が小学校3年生を修了するまで取得可 子の行事参加等の目的でも取得可能に勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止
④意向確認・配慮	妊娠・出産の申出時、育児休業申出等の意向確認のための措置を講ずる義務(21条1項)	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産の申出時、育児休業申出等の意向確認にあたり、労働者の仕事と育児の両立に関する意向を聴取し、配慮する義務を追加 子が3歳になる前において、3歳以降に利用できる措置の申出に関する意向を確認するとともに、労働者の仕事と育児の両立に関する意向を聴取し、配慮する義務の新設

⁶ 厚生労働省「人口動態統計速報(報道用資料)」(2024年2月27日)
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/s2023/dl/202312h.pdf>

⁷ 本建議1頁参照。

(1) 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

本建議では、今後の子の年齢に応じた両立支援に関し、次の必要性が存在することが指摘された⁸。

- ・ 子が3歳になるまでは、男女ともに育児休業制度や短時間勤務制度等を気兼ねなく利用できることや、テレワークの活用促進や短時間勤務制度の柔軟化により能力を発揮していくこと
- ・ 子の3歳以降小学校就学前までは、男女ともに就業を継続しつつ育児との両立が可能となるよう、柔軟な働き方の選択肢を増やすことや残業をしない働き方が可能となること

これらの指摘を受け、本改正案では、以下のとおり、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が図られている。

ア 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

a テレワークの活用促進

コロナ禍においては、テレワークが通勤時間の削減などのメリットを有する柔軟な働き方の一つとして浸透・定着し、仕事と育児の両立との関係でも有用な働き方であることが広く認識されるに至った。これを受け、本改正案では、育児休業を取得せずに3歳未満の子を養育する労働者に対して、テレワーク⁹を認めることを新たに事業主の努力義務とすることが定められた(【表1】①(ア))。

b 現行の短時間勤務制度の見直し代替措置としてのテレワークの追加

現行の育児・介護休業法では、育児休業を取得せずに3歳未満の子を養育する労働者が希望する場合には、事業主は、1日の所定労働時間を6時間に短縮する(または6時間を含む複数の時間を選択肢とする)措置(短時間勤務措置)を講じなければならないと規定されている(同法23条1項、同法施行規則74条1項)。ただし、業務の性質または業務の実施体制に照らして短時間勤務措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者については、事業所の過半数労働組合(過半数労働組合が存在しない場合は、当該事業場の労働者の過半数を代表する者)との労使協定により短時間勤務措置の適用を除外することができる(同法23条1項ただし書き)。このような適用除外を行う場合、事業主は短時間勤務の代替措置としてフレックスタイム制の実施や、始業時刻の変更等の育児休業法施行規則に列挙されたオプションのうちいずれかの措置をとることが義務付けられている(同法23条2項、同法施行規則74条2項3号)。

本改正案では、上述した育児と仕事の両立の観点におけるテレワークの有用性を踏まえ、代替措置のオプションとしてテレワークが追加された(【表1】①(ア))。

(2) 子の3歳以降小学校就学までの両立支援の拡充

ア 柔軟な働き方を実現するための措置および当該措置の周知・意向確認義務の創設

現行法上は、3歳以上でかつ小学校就学までの子を養育する労働者について、短時間勤務または始業時刻変更等の措置をとることが事業主の努力義務とされるにとどまっている(育児介護休業法24条1項3号)。このような現行法の規定に関連して、本建議では、子の年齢に応じて、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことに対するニーズも高まることから、仕事と育児との両立の在り方やキャリア形成への希望に応じて、

⁸ 本建議3頁。

⁹ 条文上は「住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務」とされている。

労働者が柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働ける措置を選択することを可能にするための新たな仕組みの制度が必要である旨の指摘がなされた¹⁰。

これを受け、本改正案では、3歳以上でかつ小学校就学前の子を養育する労働者について、事業主は、【表2】の列挙されたものの中から2つの措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにすること、および当該措置について個別の周知・意向確認を行うことが新たに義務付けられることとなった(【表1】①(イ))。

【表2】

措置の内容
a)始業時刻等の変更等
b)テレワーク
c)短時間勤務制度
d)新たな休暇の付与(労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇)
e)その他、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるもの

イ 所定労働時間の制限の対象者の拡大

我が国では従来から、子育てを行う女性正社員を中心とした短時間勤務の利用の長期化(つまり、フルタイム勤務への復帰の遅れ)の傾向が見られ、考えられる原因として、残業を前提としたフルタイム勤務が常態化している職場においては、女性正社員を中心に、短時間勤務からフルタイム勤務への復帰をためらうということが指摘されていた。このような問題意識から、報告書では、フルタイム勤務への移行をスムーズにする措置として、子が3歳以降も残業のない働き方を可能とする制度設計の必要性が指摘された¹¹。これを受け、本改正案では、所定労働時間の制限を権利として請求することができる労働者の範囲を、現行法の3歳になるまでの子を養育する労働者から、小学校就学前の子を養育する労働者にまで拡大することされた(【表1】②)。

(3) 子の看護休暇の見直し—看護「等」休暇へ

現行法では、子の看護休暇を取得可能な時期は子の小学校就学前に限定され、その事由も、子の疾病、負傷、予防接種や健康診断等、純然たる看護目的に限定されている(育児・介護休業法16条の2第1項、同法施行規則32条)。さらに、勤続6か月未満の労働者については労使協定により対象者から除外することが認められている(同法16条の3第2項、6条1項ただし書き)。しかし、コロナ禍において、小学校等の一斉休校等に伴い、多くの保護者が、本来労働者の心身の疲労を回復させることなどを主目的とするはずの年次有給休暇等を取得して対応せざるを得ず、さらにアフターコロナにおいても、看護以外にも子の入学(園)式などの学校行事等においても休暇を取得するニーズが存在することが明らかになった。

このような状況を踏まえ、本改正案では、看護休暇の取得事由を、感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事

¹⁰ 本建議4頁。

¹¹ 報告書17頁。

参加にも拡大することとされた。なお、このように純然たる看護目的以外の場合であっても取得が可能となることに伴い、「看護休暇」という名称も、「看護『等』休暇」へと変更されることとなった。

また、取得可能な期間(対象となる子の年齢)も、子が小学校 3 年生を修了する時まで延長されることとなった。

さらに、子の看護や行事への参加のニーズは、勤続年数にかかわらず存在することから、本改正案の下では、勤続 6 月未満の労働者について労使協定による除外することのできる仕組みも廃止されることとなった(【表 1】③)。これにより、例えば労働者が入社後間もない時点であっても、他の事由を充足する限りは看護等休暇が取得することが可能となる。

(4) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と配慮

現行の育児・介護休業法においても、子の年齢に応じた労働者の権利や事業主の措置義務が一律に定められているが、個々の労働者の子の状況や家庭状況は当然に異なりうるものであり、一律の措置を講じるだけでは、労働者にとって仕事と家庭の両立が困難となる場合もある。このような原因による労働者の離職を防ぐため、本改正案では、妊娠・出産の申出時や子が 3 歳になる前に労働者の意向を確認し、その意向に対する個別の配慮をすることが事業主に新たに義務付けることとされた(【表 1】④)。

III. まとめ

本改正案は、現在国会で審議中であるところ、今後、可決・成立した場合、2025 年 4 月 1 日から施行されることが予定されている。

本改正案が成立した場合、企業は、施行日までに育児休業規程等を改定する必要が生じることから、早期に本改正案の概要を把握し、余裕をもって改正対応ができるようにしておくことが望ましい。

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
 - 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 神尾 有香 (yuka.kamio@amt-law.com)
弁護士 安藤 翔 (sho.ando@amt-law.com)
弁護士 津田 桃佳 (momoka.tsuda@amt-law.com)
 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

www.amt-law.com