

令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A

本年4月1日からの施行が予定されている改正育児・介護休業法ですが（一部は本年10月1日に施行）、この法改正によって、育児や介護の休業などに関する新たな義務等が増えるため、今後、就業規則の整備等の対応が必要になりますが、さまざまな疑問が出てくることも想定されるため、厚生労働省は1月20日付けで施行通達を公表し、すでに公表されていた「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A」も令和7年1月23日時点として更新しました。今号では、この中からいくつかの「Q&A」を紹介します。（詳しくは、<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001383031.pdf>）

〔選択的措置義務について〕

Q2-8：「始業時刻等の変更」のうち、

- ①「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことになりませんか。
- 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。

A2-8：

- ①「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る「始業時刻等の変更」のうち、「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことにはならず、措置義務を果たしたことにはなりません。「柔軟な働き方を実現するための措置」の「始業時刻等の変更」とは、所定労働時間を変更しないことを前提としつつ、
 - ・労働基準法に定める「フレックスタイム制」と
 - ・1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（「始業終業時刻の変更」（時差出勤の制度））
 のいずれかを指します。このため、フレックスタイム制と始業終業時刻の変更を措置したとしても、措置を2つ講じたことになりません。
- ② 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。

Q2-10：事業主が選択して措置する制度の中にある「テレワーク等」について、「等」には何が含まれますか。

A2-10：「テレワーク」は一般に「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務」を指すとされていますが、必ずしも「情報通信技術を利用」しない業務も想定されることから「テレワーク等」と表記しています。また、「テレワーク等」については、フルタイムを前提とし、実施場所は、自宅で行われることを基本としつつ、事業主が認める場合には、サテライトオフィス等（労働者個人・事業主のどちらかが契約して確保するものであるかは問わない。）において行われることを含みます。

Q2-11：「テレワーク等」について、月に10日とされているが、3か月で30日にするなど、1年に平均して月10日以上 の仕組みにしてもよいですか。

A2-11：「テレワーク等」については、①1週間の所定労働日数が5日の労働者については、1か月につき10労働日以上とし、②1週間の所定労働日数が5日以外の労働者については、①の日数を基準としてその1週間の所定労働日数に応じた労働日とすることとされています。「1か月につき」とされているため、例えば1週間の所定労働日数が5日の労働者が2か月以上の期間利用を行った場合、平均して「1か月につき10労働日」以上の設定が認められていれば差し支えありません。

〔育児・介護のためのテレワーク等の導入の努力義務化について〕

Q2-30：①新たに設けられた「育児のためのテレワーク等の導入の努力義務」と、②3歳になるまでの「短時間勤務制度」を講ずることが困難と認められる業務の「代替措置として追加されたテレワーク等」について、それぞれ説明してください。

A2-30：

① 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務について

今回の改正で新たに設けられた、テレワーク等を講ずる努力義務については、すべての事業主が幅広く3歳になるまでの子を養育する労働者に対して講ずるよう努めることとされています。全事業主に対する努力義務になりますので、積極的な措置をお願いいたします。

② 短時間勤務制度の代替措置（※）として追加されたテレワーク等について

3歳になるまでの子を養育する労働者を対象とする短時間勤務制度については、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、措置を講ず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労使協定により対象外とすることが可能ですが、その場合、当該労働者については代替措置を講ずる必要があります。今回の改正でこの代替措置の1つにテレワーク等が加わりました。短時間勤務を講ずることが困難な場合の代替措置のメニューの1つであり、事業主が代替措置のメニューの中から必ずテレワーク等を措置しなければならないということではありません。

※ 現行制度における代替措置は、①フレックスタイム制、②時差出勤、③保育施設の設定運営等