

各省令案、告示案に関する意見募集（パブリックコメント）に寄せられた御意見について

（令和6年6月27日から令和6年7月26日まで実施）

「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施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案」（令和7年4月1日施行）について

○意見数 8件

○主な意見

（子の看護休暇制度の見直しについて）

- ・ 子の看護等休暇の取得事由について、平日の授業参観や運動会等、全ての小学校の行事を取得事由の対象に加えるべきではないか。
- ・ 子の看護等休暇の取得事由について、年1回程度の運動会、お遊戯会、発表会、学期で1回程度の参観会などは含まれるか。
- ・ 子の看護等休暇について、事前に日程が分かっている事由での取得の場合、就業規則上で一定の期日前の申請とするような制限を加えることは可能か。
- ・ 子の看護休暇の取得事由の拡大に伴い、周囲への配慮も行うべき。

（家族の介護に直面した労働者に対する個別の周知等について）

- ・ 両立支援に関する労働者への個別周知と意向確認の方法について、具体的な対応イメージをお示しいただきたい。

（育児休業取得状況の公表義務の拡大について）

- ・ 育児休業取得状況の公表義務の拡大に当たり、男性労働者の育児休業等取得割合の算出方法について当該年度に対象者がいない場合の措置を検討してほしい。また、出生時育児休業について、年度末付近で子が生まれ休業開始が翌年度にずれこむ場合、子が生まれた年度の育児休業取得者に参入すること等の措置を検討してほしい。

（全体について）

- ・ 法改正に連動して就業規則等の改訂が必要となるが、法律どおりの規定・運用としている場合に就業規則等の改訂の必要があるのか。法律を上回る制度がある場合のみ、就業規則等に明記すれば事足りるのではないか。
- ・ 特に中小企業の場合、周囲の負担増に対する工夫が必要ではないか。

「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施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案」（令和7年10月1日施行予定）について

○意見数 4件

○主な意見

（柔軟な働き方を実現するための措置について）

- ・ 子どもの年齢で措置内容を区切る合理的理由がない場合、3歳から小学校就学前の子を持つ従業員への措置を、出生から3歳までの子をもつ従業員にもとらないと労働契約法（均等均衡待遇）に抵触するか。
- ・ 始業時刻変更等の措置を設ける場合、
 - － 繰り下げ繰り上げの範囲の制限（前後1時間程度など）は可能か。
 - － 深夜業等で始業時刻変更等の措置の適用が困難な勤務形態を、労使協定等で除外することは可能か。
 - － 申請のタイミングや申請の単位を事業主が定めることは可能か。
- ・ 在宅勤務等の措置について、利用日数や時間単位取得の制限を設けていない場合は要件を満たしていると考えてよいか。
- ・ 育児のための所定労働時間の短縮措置を含む2つの措置を選択した場合、従前から所定労働時間が6時間以下の労働者に対しては、代わりにその他の措置を講ずる必要があるのか。
- ・ 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を与えるための措置を設ける場合、
 - － 具体的にどのような休暇を想定しているのか。
 - － 事業主に時季変更権は認められるのか。
 - － 無給であっても差し支えないか。
 - － 費消した休暇日数、休暇時間数の清算は年度毎という認識でよいか。
- ・ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の具体的な内容をお示しいただきたい。

- ・ 子が3歳になるまでの適切な時期の面談等について、労働者の意向確認のための面談シート等の雛形を提示してほしい。

「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針及び平成二十三年厚生労働省告示第五十八号の一部を改正する告示案」（令和7年4月1日施行）について

○意見 3件

○主な意見

- ・ 障害児の介護などの場合、事業主はいつどのような働きかけを行えばよいのか。要介護基準の判断基準についても何らかの改訂を行う予定はあるのか。
- ・ 育児のための所定労働時間の短縮措置について、完全週休2日制の職場で1日の所定労働時間が6時間の場合、週の所定労働時間は30時間となるところ、これを1日の所定労働時間は7.5時間ではあるが週4日勤務とし、週所定労働時間30時間とする制度として事業場で措置した場合、「1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むもの」の部分を満たしたと解釈できるか。
- ・ 所定労働時間の短縮措置や在宅勤務等の措置など多様な働き方への対応を企業に求める措置は、育児や介護をする労働者の雇用維持という点では効果があると思うが、今後このような方針を突き詰めていくのはあまりにも企業の負担が大きいのではないか。まずは行政が育児や介護の補助、育児・介護後の再就職の支援、育児介護中に労働時間が短い職場に転職できるような環境を作るなどの環境整備を行うべきなのではないか。

「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針及び平成二十三年厚生労働省告示第五十八号の一部を改正する告示案」（令和7年10月1日施行予定）について

○意見数 3件

○主な意見

（仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取と配慮について）

- ・働き手の個別ニーズの聞き取りと配慮の義務化に関する改正点や、障がい児や医療的ケア児を育てる親の短時間勤務や在宅ワークなどについて、子の年齢の制限を超えて対応することが望ましいとする指針が盛り込まれたことはありがたい。
- ・「労働者の子に障害がある場合等の望ましい配慮として「短時間勤務の制度や子の看護等休暇等の利用が可能な期間を延長すること」とあるが、ここに「育児休業の延長」を加えていただきたい。
- ・労働者の子に障害がある場合等の意向の配慮について、どの程度の対応を行えば義務を満したことになるか目安等があればお示しいただきたい。必ずしも、完全に労働者の希望に沿った対応の必要はないとの理解でよいか。
- ・個別の意向の聴取と配慮をする上で、労務の方たち向けの理解を深める好事例の紹介や当事者の事例紹介など、セミナー等も行っていたいただきたい。

（柔軟な働き方を実現するための措置について）

- ・育児のための所定労働時間の短縮措置について、1日の勤務時間を短縮する短時間勤務だけでなく、週又は月の所定労働時間や日数を短縮する制度についても広義の短時間勤務として対象に加えていただきたい。
- ・保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の内容として、ベビーシッターの手配及び費用負担等とあるが、詳細要件を早期に示していただきたい。
- ・休暇を与えるための措置について、「始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得を認める措置となるように配慮すること」とあるが、具体的にどういった対応が求められるのかお示しいただきたい。
- ・事業所ごとに、講じる措置の組合せは変えずに、同措置の運用内容を異なるものとするかは認められるか。