

「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等の一部を改正する省令案」（令和7年4月施行分）に関する意見募集の結果について

令和6年9月11日
厚生労働省
雇用環境・均等局
職業生活両立課

「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等の一部を改正する省令案」に関し、令和6年6月27日から7月26日まで意見を募集したところ、計8件の御意見を頂きました。

募集期間中に寄せられた御意見の概要と御意見に対する考え方を別紙のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

皆様の御協力に御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

別紙

寄せられた御意見の概要	御意見等に対する考え方
<p>1. 子の看護休暇制度の見直し（第 32 条） (2)法第 16 条の 2 第 1 項の「教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるもの」について、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典とする。</p> <p>上記の子の看護休暇の取得事由は十分でないと思う。小学校の行事は片親が専業主婦又は主夫であることを前提とした平日の行事が多い（例えば平日の授業参観や運動会など）。これら全ての行事が看護休暇の取得対象となることで、育児ストレスが低減され、子育てを人生において楽しいものとして共働きでも受け入れられ易いものになると思われる。小学校の行事を調べリスト化し、取得事由の対象に加えるか、「入園、卒園又は入学の式典その他の学校行事とする」に変更してほしい。</p>	<p>子の看護等休暇の取得事由の拡大については、子の看護等休暇が労働者が希望する日の取得を業務の都合等を理由に事業主が拒むことができない強い権利であることや、取得事由について子育て中以外の労働者との公平感、納得感を勘案する必要があり、労働政策審議会の建議（令和 5 年 12 月 26 日）において「子の教育若しくは保育に係る行事」について「入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典」とすることとされたことも踏まえ、原案どおりとさせていただきます。</p>
<p>子の看護休暇制度の見直しで拡大するのは良いが、その分の穴埋めをする周囲への配慮が全く見て取れず、均等ではないのではないか。</p>	<p>子の看護休暇制度については、コロナ禍の対応等も踏まえ、感染症に伴う学級閉鎖等や入園式・卒園式などでも取得できるようにするとともに、対象年齢を小学校 3 年修了まで拡充することとしています。1 年間の取得日数は現行の 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）を維持することとしています。</p> <p>仕事と育児の両立支援制度の充実に当たっては、周囲の労働者にも配慮しながら進めることが重要と考えており、今後の取組の参考にさせていただきます。</p>

寄せられた御意見の概要	御意見等に対する考え方
<p>「子の看護等休暇」の取得事由は、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典とする、とされているが、この「その他これに準ずる式典」については年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得ると考えてよいか。</p>	<p>「その他これに準ずる式典」については、「入園」「卒園」「入学」という名称ではないものの、同性質の式典を想定しています。</p> <p>ご質問の運動会やお遊戯会、発表会、参観会は、「その他これに準ずる式典」には含まれません。</p>
<p>看護休暇から看護等休暇に改正され、取得事由の「病気・けが・予防接種・健康診断」に「感染症に伴う学級閉鎖等・入園(入学)式、卒園式」が追加されることとなる。本来、育児休暇は子の急な発熱ややむを得ず仕事を休まざるを得ない状況のための制度だと理解しているが、今回、拡大された取得事由の入園(入学)式、卒園式などは、施設側の年間スケジュールなどでかなり前から日程が定められていることがほとんどである。そのため、改正前の育児休暇のように、仕事直前に入園(入学)式、卒園式を理由に看護等休暇を取得されてしまうと、企業側の人員調整に負担がかかることが予見される。</p> <p>法改正に合わせて就業規則等の改訂も行われるが、前述の企業側の負担を回避するため、就業規則上で看護等休暇の取得申請を一定の期日前の申請とするよう制限を加えることは可能であるかを確認したい。むろん、病気・けがなどの突発的な事由であれば事由が生じてから速やかに申請するものとし、一定の期日前の申請がないことを理由に拒否するものではないが、取得事由によっては、合理的な制限を加えることも企業の健全な維持に必要な要素ではないか。</p>	<p>現行の取得事由のうち、予防接種や健康診断についても、予め一定期間前に労働者が実施日を把握しうる場合が想定されるものの、制限を課すこととしていないところです。</p> <p>「入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典」に限り、子の看護等休暇について申出する期限を設けることは考えていませんが、いただいたご意見は、今後の取組の参考とさせていただきます。</p>

寄せられた御意見の概要	御意見等に対する考え方
<p>法改正に連動して就業規則等の改訂が必要となるが、法律通りの規定・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。従業員に対して、法律通りであること・改正された際の改正内容の周知は必要であるが、法改正のたびに就業規則等の改訂を行うことはかなりの負担である。企業独自の制度であったり、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。</p>	<p>労働基準法では、就業規則の作成に際し第89条第1号から第3号までに定められている事項（始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇級、退職等に関する、いわゆる絶対的記載事項）について必ず記載しなければならないとされています。</p> <p>育児休業等やその間の賃金、短時間勤務制度等はこれらの事項に当たりますので、法律どおりの制度であったとしても就業規則等の作成が必要となります。</p> <p>また、短時間勤務制度や柔軟な働き方を実現するための措置については、事業主の措置義務とされているところ、事業主が措置を講じた旨を就業規則等に記載しなければ労働者の権利として担保されないことから、記載は必要です。</p>
<p>仕事と育児・介護の両立支援を推進することは、中小企業の場合は、他の人の負担を増やすことにもなるので、単に法令を改正しただけではなかなかうまく促進できそうにないですが、どのように工夫していくのか。</p>	<p>改正法の施行に向けて、まずは、わかりやすいリーフレットの作成等による丁寧な周知を行ってまいります。</p> <p>その上で、中小企業への支援策として、育児休業取得者の周囲の労働者への手当支給を推進するなどの両立支援等助成金による支援や、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた相談支援を行うなど、きめ細かな支援を行ってまいります。</p>
<p>概要 2.3 その他</p> <p>公表義務が300人超企業にも適用されるにあたり、男性労働者の育児休業等取得割合の算出と公表方法について。</p> <p>分母は「配偶者が出産した男性労働者の数」であるが、企業規模が小さくなると制度や環境が整っていても事業年度の間に対象者が一人またはいない場合等が想定される。</p> <p>1. 当該事業年度に対象者がいない場合 当該年度に対象者がいない場合、現行の基準</p>	<p>労働政策審議会の建議(令和5年12月26日)において、「規模の小さい企業では育児休業の対象者となる男性労働者数が少ない場合があるため、厚生労働省で運営するウェブサイト「両立支援のひろば」において説明欄を設けるとともに、当該説明欄や企業のウェブサイトにおいて公表時に社内の状況に関する説明ができる旨周知することが適当である。」とされていることから、これを踏まえ適切に対応してまいります。</p>

寄せられた御意見の概要	御意見等に対する考え方
<p>では両立支援のひろば等での公表は「0%」、次世代法の認定継続基準を1回満たさない。その結果、当該企業の取り組みが正しく開示されていると言えない可能性があるのではないか。</p> <p>例えば、当該年度に対象者がいない場合は「該当なし」、次世代法の認定継続基準においても単年度で集計しない等の措置を検討して欲しい。</p> <p>2. 当該事業年度の対象者が少数の場合 分子の「育児休業等をした男性労働者の数」は、年度末付近で子が生まれ出生時育児休業の取得開始が翌年度にずれ込むと、子の出生年度における取得者がいない場合が起こり得る。</p> <p>出生時育児休業の取得開始は出生後8週間以内であり、例えば、出生時育児休業の取得開始が翌年度となった場合であっても、出生後8週間以内の取得は子の出生年度の育児休業取得者として分子に含めること等の措置を検討して欲しい。</p>	<p>現状でも、育児・介護休業法に基づく男性の育児休業等取得割合を公表する際、当該年度に配偶者が出産した男性労働者がいない場合は「-」と表記することとなりますが、「両立支援のひろば」において、割合を「-」とした上で、備考欄において分母及び分子となる数を登録・掲載いただくことを可能としています。</p> <p>いずれにせよ、事業年度末に近い時期に配偶者が出産した場合の取扱いや、次世代法の基準等を含め、今後施行までにお示ししてまいります。</p>
<p><項目>「2. 改正内容」2(1) <質問>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等をお示しいただきたい(面談を行う場合の実施者の指定等(所属長等による実施でも差し支えないか)、書面交付の場合の具体的な記載内容等)。</p> <p><理由>実務として対応するときどのような対応を行ったらいかが明らかにするため。</p>	<p>介護に直面した旨の申出をした労働者に対する両立支援制度の周知と意向確認については、令和3年改正により設けられた妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知や意向確認を行っていただく対応と基本的には同様と考えています。</p> <p>いずれにせよ、具体的な対応については、今後施行までにお示ししていく予定です。</p>