

「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の一部を改正する告示案」（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

「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の一部を改正する告示案」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3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頂きますよう、よろしくお願い申し上げます。

別紙

寄せられた御意見	御意見に対する考え方
<p>時短勤務措置または現在議論されているテレワークなどの多様な働き方への企業の対応を求めるなどの措置は、育児や介護に対する労働者の雇用維持という点では効果があるかと思うが、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に負担をかけすぎなのではないのかと思える。</p> <p>特に時短勤務やテレワークなどはオフィスワーカーなどには適しているかもしれないが、オフィスワーカーが労働者の全体を占めているわけではなく、飲食業や建設業などは当然テレワークなどは不可能だし、製造業なども時短勤務が比較的難しいものだと思われる。それなのに企業全体として時短勤務などを強行的に押し進めるのはかなり問題だと感じる。</p> <p>このままいけば、逆に育児や介護の可能性がある人は雇用自体がリスクになるので、雇用自体を控えたりといった行動も予見され、企業に義務を押し付けるのは適切ではないし、そもそも企業と労働者は労働契約をもって関係性を築いているのであり、あまりにも政治が強権的に介入するべきものではないのではないか。</p> <p>このままでは中小で人を雇用すること自体がリスク化し、雇用全体を抑圧したり、経済全体の発展を阻害する要因になりかねない。</p> <p>企業としての義務化などよりもまずは行政が育児や介護を補助したり、育児、介護後の再就職を支援したり、育児介護中は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より行うべきなのではないか。</p> <p>行政として行うことは企業への義務化の強化ではなく、そちらが一義的だと感じる。</p>	<p>テレワーク等の措置を講ずることは努力義務や選択的措置義務となっておりますので、一律に義務を課しているものではございません。</p> <p>また、今回の改正で義務付ける、3歳から小学校就学前までの子どもを持つ労働者に対する「柔軟な働き方を実現するための措置」については、事業所の業務の性質や内容等に応じた措置を2つ以上講じていただくこととしており、事業所の実情に応じた措置を選択して講じることが可能な仕組みとしております。</p> <p>また、中小企業事業主の方が、円滑に改正法に対応いただくため、両立支援等助成金による助成も行っていくとともに、労務管理の専門家による個別支援等の支援策も活用いただけるよう、周知に努めてまいります。</p>

寄せられた御意見	御意見に対する考え方
<p>育児のための所定労働時間の短縮措置（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）の部分について</p> <p>完全週休2日制の職場で1日の所定労働時間を6時間の場合、週の所定労働時間は30時間となるが、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のか。</p>	<p>現行の3歳未満の子を養育する労働者の短時間勤務制度から解釈は変更せず、「1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置」は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨であり、ご質問の「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」は「1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置」にはあたりません。</p>
<p>全体に高齢者介護の想定が多いため、子の介護のケースでの対応についてお聞きしたい。</p> <p>「介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものである」とされている。障害児の介護などの場合、事業主として、どのタイミングで、具体的にどのような内容の働きかけを行えばよいとされるか。</p> <p>子の介護の場合、要介護2の認定を受けるケースは少なく、多くは「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に拠ると考える。ただ、設問が高齢者介護想定の方が多く（問10の周囲の方が何らかの対応をとらなければならぬほどの物忘れがあるなど）、この判断基準についても、本告示に併せて、広く介護を支える内容へ、何らかの改訂を行う予定はあるのか。</p>	<p>前段の介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者から家族の介護に直面した旨の申出があった際に行うものです。</p> <p>そのため、障害を持つ子や医療的ケアを必要とする子を持つ労働者から、介護に直面した旨の申出があった際に働きかけを行ってください。</p> <p>後段の障害を持つ子や医療的ケアを必要とする子などについての「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」のあり方については、今後見直しを検討してまいります。</p>