

# 育児・介護休業等に関する規程の見直しチェック

## 見直しチェック

寺島戦略社会保険労務士事務所代表  
社会保険労務士

寺島有紀

2024年5月に改正育児・介護休業法が成立し、ことし4月1日および10月1日から段階的に施行されます。本稿では、育児・介護休業規程の見直しについて規程例を挙げて解説します。

響しない改正は割愛します。

### ことし4月1日からの

### 改正に関する規程の見直し

#### 〈1〉子の看護休暇の見直し

##### ●改正の概要

改正前も小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、ケガ・病気の子の世話等のための看護休暇制度がありました。

本改正によって、子の範囲が小学校3年生修了まで拡大されると

ともに、感染症による学級閉鎖になつた場合の子の世話や入園（入学）式、卒園式への参加のためにも取得できるようになりました。

また、労使協定を締結することにより、これまで、

##### ■週の所定労働日数が2日以下の労働者

##### ■入社6か月未満の労働者

を除外することができましたが、本改正により労使協定を締結した場合であっても、入社6か月未満の労働者を除外することができなくなりました。

##### ●対応が必要な事項と留意点

本改正は「義務」なので、対象となる子の範囲の拡大の対応は必須です。また、取得除外要件に「入社6か月未満の労働者」を定めていた企業については、当該規定を廃止する必要があります（64頁「育児・介護休業規程例1条」）。

#### 〈2〉所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

##### ●改正の概要

これまでも、3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合、企

業は一定の場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることができない「残業免除の措置」をとる必要がありました。

本改正によって、対象の範囲が小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大されました。

##### ●対応が必要な事項と留意点

本改正も「義務」なので、対象となる子の範囲を拡大するよう規程の改正は必須です（64頁「育児・介護休業規程例2条」）。

#### 〈3〉育児短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

##### ●改正の概要

これまでも、企業には「育児短時間勤務制度の導入」が義務付けられていました。一方で短時間勤務を講ずることが困難と認められる業務の場合、労使協定を締結したうえで育児短時間勤務ではなく、代替措置（フレックス、時差出勤、保育施設の運営等）を講ずることが認められていました。

本改正により、代替措置のひとつとして「テレワーク」が追加されることになりました。

労働者が育児・介護と仕事の両立がしやすくなるよう、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」とします）は、改正が繰り返されています。

2024年5月にも改正育児・介護休業法が成立し、ことし4月1日および10月1日から段階的に施行されています。

本稿では、本改正により企業が自社の育児・介護休業規程等をどう見直していくかをメインに解説します。紙幅の都合で、「育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大」等、規程等に影

## ●対応が必要な事項と留意点

まずは、自社が育児短時間勤務ではなく代替措置を導入しているかを確認しましょう。そのうえで、これまでの代替措置にテレワークを追加するかを検討しましょう（育児・介護休業規程例3条）。

## 〈4〉育児・介護のためのテレワーク導入

### ●改正の概要

本改正により、3歳未満の子を養育する労働者や、要介護状態にある対象家族の介護を行なっている労働者がテレワークを選択できるような措置を講ずることが、事業主に努力義務化されました。

### ●対応が必要な事項と留意点

本改正はあくまで「努力義務」なので、必ずしも制度導入の必要はありません。

しかし今後、採用戦略等も踏まえ、育児・介護の両立施策を積極的に打ち出していきたいといった企業については、これを機に導入してもよいかもしれません。

その場合、育児・介護休業規程に、〈3〉に挙げた育児・介護休業規

※1 負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者・父母・子・配偶者の父母、また同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫

## ■ 育児・介護休業規程例 第1条～3条

### 第1条 子の看護等休暇

小学校第3学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次の各号に定める当該子の世話等のために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、次の各号に掲げる子の看護等休暇を取得することができる（この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする）。

ただし、事業主は労使協定等によって除外された従業員からの申出は拒むことができる（以下、本規程において同様）。

本条においては、事業主は労使協定等によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

- 一 負傷し、または疾病にかかった当該子の世話
- 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話
- 四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

### 第2条 育児・介護のための所定外労働の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者・父母・子・配偶者の父母、また同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫をいう。以下同様）を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

### 第3条 育児・介護のためのテレワーク

3歳に満たない子を養育する従業員、または要介護状態の対象家族を介護する従業員については、所定の手続きを経たうえでテレワークを実施することができる。テレワークの詳細は別途「テレワーク規程」による。

## 〈5〉介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

### ●改正の概要

これまで、要介護状態にある対象家族の介護を行なう労働者が取得できる介護休暇の制度はありませんでした。

これまで介護休暇を取得できる労働者については、労使協定を締結することにより、

規程3条と同様の文言を追加することになります。

- 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- 入社6か月未満の労働者を除外することができました。

本改正により、労使協定を締結した場合であっても、入社6か月未満の労働者を除外することができなくなりました。

### ●対応が必要な事項と留意点

本改正は「義務」なので、取得除外要件に「入社6か月未満の労働者」を労使協定等で定めていた

企業は、当該規定を廃止する必要があります（育児・介護休業規程例5条）。

## 〈6〉介護離職防止のための雇用環境整備

### ●改正の概要

2022年の育児・介護休業法改正（以下、「2022年改正」とします）によって、「育児休業・出生時育児休業」に関して、すでに同様の措置を行なう義務が定められていました。



## ■ 育児・介護休業規程例 第5条、6条

### 第5条 介護休暇

要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

ただし、本条においては労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

### 第6条 円滑な取得および職場復帰支援

会社は、従業員から本人または配偶者が妊娠・出産等したこと、または従業員本人が要介護状態にある家族の介護をしていることの申出があった場合は、当該従業員に対して、円滑な休業取得および職場復帰を支援するために、本項一号の措置を実施する。また、育児休業および出生時育児休業、介護休業等の申出が円滑に行なわれるようにするため、本項二号の措置を実施する。

一 当該従業員に個別に育児・介護休業等に関する制度等の内容および申出先等の周知、ならびに個別に制度利用の意向確認を実施する。なお意向確認は、以下のいずれかの方法によるものとする。

- ① 面談（オンライン面談も可）
- ② 書面交付
- ③ FAX（従業員が希望した場合のみ可）
- ④ 電子メール等（従業員が希望した場合のみ可）

二 育児休業・介護休業等に関する相談体制の整備のため相談窓口を管理担当部署に設置するか、以下のいずれかの措置を講じる。

- ① 従業員に対して育児休業・介護休業等に係る研修を実施する
- ② 自社の育児休業・介護休業等取得事例の収集・提供を行なう
- ③ 自社の従業員へ育児休業・介護休業等の取得促進に関する方針の周知を行なう

2 前項に加え、従業員が介護に直面する前の早い段階で、介護休業等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業等に関して従業員が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度または従業員が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間のいずれかのタイミングで情報提供を行なう。

さらに今回の改正により、育児休業等に加え、介護休業や介護両立支援制度等についても、申出が円滑に行なわれるようにするため、以下の①から④に挙げるいずれかの措置を講ずる義務が新設されました。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の介護休業取

- 得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

### ● 対応が必要な事項と留意点

2022年改正で規定された「育児休業を取得しやすい雇用環境整備措置の導入」においては、比較的组合みやすい②の「相談窓口設置」を選択した企業が多く見受けられました。

多くの企業の場合、今回も同じく②の措置を講ずることが、実務上は簡便な対応と考えます。

まずは、自社が2022年改正時に、育児の雇用環境整備措置でどの措置を講じたかを確認し、それと同じとすることが運用しやすいと考えます。

ところで筆者が日々労務の現場をみるなかで、2022年改正の対応が滞っている企業も少なくない印象を受けます。たとえ改正対応を講じていても、「よくわからないうちに研修の実施を導入したが、実質行なわれていない」といった声を耳にすることもあります。そのため、今回の改正を機に2

022年改正の対応が行なわれているか、それが適切に運用できているのか、という点も併せてチェックしましょう。

なお本改正は、厚生労働省の簡易版の育児・介護休業規程には記載がない（詳細版規程には記載あり）ように、企業によっては育児・介護休業規程には記載していないケースもあります。

ただし、筆者としては、規程に記載がない場合、対応が漏れるケースが見られるため、規程に入れておくほうが将来的な労務トラブルは少ない印象を持ちます（育児・介護休業規程例6条）。

### 〈7〉介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

#### ● 改正の概要

本改正により、介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、介護休業制度等に関する制度の内容、申出先および介護休業給付金に関するものの周知と、介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に実施する義務が新設されました。

また、前述の周知必須事項と同じ内容について、

■労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間)  
 ■労働者が40歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間

のいずれかのタイミングでの情報提供が、義務とされています。

### ●対応が必要な事項と留意点

まずは、自社で面談・書面交付など、どのような方法で個別周知や意向確認、情報提供を行なっていくのかを検討します。

実務対応としては、まず2022年改正における「育児休業の意向確認措置」をどのように実施しているかを確認することから始めます。

筆者がみたなかでは、育児休業の意向確認措置が義務化されたときは「企業の制度をまとめた資料等を労働者にイントラネットで展開しつつ、育児休業の意向確認について人事部に書面を提出してもらう」という、いわゆる書面交付での措置が多く行なわれたと思われます。

そのため本改正の対応も、2022年改正対応と同様に書面交付で行なうのが、運用が統一されて実施しやすいでしょう。

したがって⑥と同様、既存の育児休業の意向確認措置をどのように実施しているかを確認し、同様の方法を準用することが実務上は簡便です。

なお、これも⑥と同様ですが、本内容は厚生労働省の簡易版の育児・介護休業規程に記載がなく、企業によっては育児・介護休業規程には記載していないケースもあります。

規程に入れるか否かは、企業ごとに決められますが、前述のとおり筆者としては、対応が漏れる可能性もあるので、⑥に挙げた育児・介護休業規程例6条と同様の文言を追加するべきと考えます。

### ことし10月1日からの

### 改正に関する規程の見直し

### ⑧ 柔軟な働き方を 実現するための措置等

#### ●改正の概要(1)

育児期の柔軟な働き方を  
実現するための措置

本改正により、事業主は3歳以

上、小学校就学前の子を養育する労働者に対し、以下の柔軟な働き方のなかから2つ以上の制度を選択して講ずることが義務付けられます。労働者は事業主が講ずる2つ以上の措置から、1つを選択して利用することができます。

#### 選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更  
フレックスタイム制または時差出勤制度
- ② テレワーク等(10日以上/月)  
原則時間単位で取得可能としなければならない
- ③ 保育施設の設置運営等  
保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与(10日以上/年)  
原則時間単位で取得可能としなければならない。ただし本休暇は無給でも問題ない
- ⑤ 短時間勤務制度  
1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むものとする

### ●対応が必要な事項と留意点

まずは自社でどの措置を選択・導入するかを検討する必要があります。

すでに、フレックスタイム制を導入していたりテレワークができる環境であるといった場合には、①と②の組合せがスムーズに導入できます。

とはいえ、サービス業等、業種によっては、これらの措置を導入するのは難しいこともあり、どの措置を導入するかには、各企業ごとに慎重な検討が必要です。

なおこの措置は、労使協定を締結することによって、

■入社1年未満の労働者  
 ■1週間の所定労働日数が2日  
 以下の労働者

は除外できることとなっています。除外を考える企業は、労使協定や育児・介護休業規程にこれらを明記しなければならないことに留意が必要です。

さらに実務上の留意点として、労使協定を結んでも、この労使協定要件を満たさないパート労働者等(たとえば1年以上雇用が継続している週3日所定労働日数

※2 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要がある

## ■ 育児・介護休業規程例 第8条、9条

### 第8条 育児のための柔軟な働き方を実現するための措置等

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- ① 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）
- ② フレックスタイム制の適用  
（時給制のパートタイマーおよびアルバイト等にあつては、時差出勤制度）
- ③ リモートワーク
- ④ 企業内保育施設の利用（ベビーシッターの手配・費用補助）
- ⑤ 養育両立支援休暇の付与
- ⑥ 短時間勤務制度

2 本条1項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

- ① 入社1年未満の従業員
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

【中略】

8 本条に定める措置について、子が3歳になるまでの適切な時期（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）に、個別に制度等の周知および制度利用の意向確認を実施する。

### 第9条 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

会社は、従業員から本人または配偶者が妊娠・出産等したことの申出があった場合および子が3歳になるまでの適切な時期（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項等（勤務時間帯、勤務地等）について個別に従業員の意向を確認し（確認方法は当規程6条1項一号と同様）、当該意向に応じた配慮を行なう。

のアルバイトなど）から請求があれば、認める必要があります。

自社の正社員だけを念頭に「フレックスタイム制を導入しているから」といったように考えがちなのですが、もしパート労働者等にはフレックスタイム制は適さないし、認めにくいという場合には、規程にその旨を明記し、代替措置等についても書き分ける必要があることに留意が必要です。

#### ◎ 改正の概要 (2)

柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

本改正により3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期（1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで）に、(1)で選択した制度に関して、対

象措置の内容、申出先等の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行なうことが義務付けられました。

#### ● 対応が必要な事項と留意点

前述のとおり、2022年改正で「育児休業・出生時育児休業」に関する制度の個別周知・意向確認措置が義務付けられ、すでに運用している企業も多いでしょう。

本改正についても、2022年改正で導入していた育児休業の意向確認措置と同様の方法とすると、運用が煩雑にならないでしょう。

なお本内容も、規程に記載するか否かは企業で決められるものです。運用ができていれば、必ずしも規程に入れる必要はありません（育児・介護休業規程例8条）。

#### 〈9〉仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

##### ● 改正の概要

本改正により、事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき、および労働者が3歳になるまでの適切な時期（1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで）に、子や各家庭の事情

に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取し当該意向について配慮しなければなりません。

- 勤務時間帯（始業および終業の時刻）
  - 勤務地（就業の場所）
  - 両立支援制度等の利用期間
  - 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
- 意向聴取は、

- ▼ 面談（オンライン面談も可）
  - ▼ 書面交付
  - ▼ FAX（労働者が希望した場合のみ可）
  - ▼ 電子メール等（労働者が希望した場合のみ可）
- で行なう必要があります。

#### ● 対応が必要な事項と留意点

本改正の対応についても、前述のように、2022年改正と同様の方法とすると、運用が煩雑にならないでしょう。

労働者の意向については、自社の状況に応じて配慮しなければなりません（育児・介護休業規程例9条）。



てらしま ゆき ● 一橋大学卒業。新卒で楽天株式会社に入社後、在職中に社会保険労務士国家試験に合格。社労士事務所勤務した後に独立。国内・海外企業の人事労務コンサルタントを務める。