

内 容

3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に対して、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置として、次の①～⑤の中から2つ以上の措置を選択して講じることが義務付けられました。

- ①終業時刻等の変更、②テレワーク等、③保育施設の設置運営等、
- ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、⑤短時間勤務制度

Q&A

Q1 柔軟な働き方を実現するための措置の1つとして「養育両立支援休暇」を検討しています。

子の看護等休暇を、就業しつつ子を養育することに資する幅広い目的を含めた用途で利用できることとし、年に20日を限度として取得可能とすることで、子の看護等休暇と養育両立支援休暇の両制度を満たしたことになるでしょうか。

A1 ・子の看護等休暇については、法に規定する取得事由以外で利用することはできませんが、休暇の日数を法定の子の看護等休暇の日数から控除することはできません。

・柔軟な働き方を実現するための措置の養育両立支援休暇についても、「子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く」こととされているため、養育両立支援休暇に子の看護等休暇を含めることはできません。

上記により、休暇制度の利用目的を広げて運用することは妨げられませんが、子の看護等休暇にあたるものとそれ以外にあたるものを区別し、それぞれ法に沿った規定内容となっていることを明確にして、両制度の法定の取得日数を区分けできるようにしなければなりません。

労働者が制度内容について誤った理解をすることのないよう、法の趣旨に照らして両制度が適切に労働者に利用されるようにするためには、それぞれ別の制度として規定することが望ましいです。

Q2 柔軟な働き方を実現するための措置の「養育両立支援休暇」について、1年に10日以上の子の看護等休暇の付与が定められていますが、付与単位を半年につき5日、1か月につき1日等とし、トータルで10日以上となるような仕組みにしても良いでしょうか。

A2 問題ありません。1年単位でみたときに計10労働日以上の子の看護等休暇が確保されていれば、社内制度において1年以内の期間で休暇の付与配分を設定しても差し支えありません。

- Q3 柔軟な働き方を実現するための措置の1つとして「保育施設の設置運営」を検討しています。
福利厚生サービスを提供する企業と契約し年会費を支払い、カフェテリアプランの一環として社員に当該企業が提携するベビーシッターサービス等の福利厚生サービスを選択・利用できるようにしています。
この場合は柔軟な働き方を実現するための措置を講じたことになるでしょうか。
- A3 措置を講じたこととなります。
事業主は福利厚生サービス会社と法人契約をし（手配）、会費を支払うことによって事実上労働者が利用したベビーシッターサービス料金の一部を負担している（費用負担）ため、事業主の「手配」と「費用負担」が認められ、便宜の供与に該当し措置を講じたこととなります。
- Q4 柔軟な働き方を実現するための措置の1つとして「保育施設の設置運営等」を検討しています。
事業主が利用可能な保育施設の指定のみ行い（契約締結はしていない）、労働者自身が保育施設を手配かつその費用を負担することで措置を講じたことになるでしょうか。
- A4 措置を講じたことになりません。
保育施設の設置運営には事業主自身が行う場合と他の事業主が行う場合がありますが、後者に関しては事業主が保育施設の設置運営に要する費用を負担する等、労働者のための積極的な行為を要します。
また、保育施設の設置運営等の「等」にあたるものとしてベビーシッターが挙げられますが、この場合も労働者からの委任を受けて事業主がベビーシッターを手配し、その費用を負担することが必要となります。
- Q5 事業として保育施設を運営しており、柔軟な働き方を実現するための措置として「保育施設の設置運営等」を検討しています。事業所所在地の自治体と同じ自治体に住む従業員の子であれば、従業員以外の者の子と同様に、自治体への利用申し込みと利用調整を経た上で、保育を受け入れることが可能です。費用は従業員以外の子と同額の保育料を徴収します。
上記のような形で従業員の子を受け入れることは、柔軟な働き方を実現するための措置のうち保育所の設置運営の措置を講じたことになりますか。
- A5 措置を講じたことにはなりません。
問のような方法による従業員の子の受入れは、当該事業所において営まれる事業そのものであり、第23条の3に基づき事業主が何らかの「措置」を講じたとは言えません。

Q6 事業として保育施設を運営しており、柔軟な働き方を実現するための措置の1つとして「保育施設の設置運営等」を検討しています。自治体のルールで、事業所所在地と同じ自治体に住んでいる者でなければ保育所として受け入れることができません。しかし事業所所在地と別の自治体に住んでいる従業員で、通常預ける保育施設が休みである場合などは、一時的・臨時的に受け入れることは可能です。一時的・臨時的に労働者の子を預かる場合は費用を徴収していません。

一時的・臨時的に預かる場合も全従業員適用であれば柔軟な働き方を実現するための措置を1つ講じたと理解して良いでしょうか。

A6 柔軟な働き方を実現するための措置の1つを講じたとみなすことができます。

従業員の住んでいる自治体に関わらず全従業員を対象とし、当該事業所において一時的・臨時的に従業員の子を預かった上で費用についても徴収しないことは、当該事業所が費用を負担していると考えられ、「一時的・臨時的」の程度が、当該従業員がフルタイムで就業しつつ子を養育することを実質的に容易にする程度のもものが認められれば、保育施設の設置運営等のうち「その他これに準ずる便宜の供与」に該当すると考えられます。

Q7 柔軟な働き方を実現するための措置として「保育施設の設置運営等」を検討しています。

企業主導型保育施設と共同利用契約を結ぶことは、柔軟な働き方を実現するための措置として要件を満たすと考えて良いでしょうか。

A7 事業主が他の事業主が運営する企業主導型保育施設の共同利用契約を結び、一定の従業員枠を確保した上で（手配）、労働者の保育料の一部または全部を負担する等の措置（費用負担）を行った場合、事業主の手配と費用負担が認められるため、「その他これに準ずる便宜の供与」に該当し得ると考えられます。

なお、企業主導型保育施設における従業員枠の定員が対象労働者数に比較して著しく少ない場合や、企業主導型保育施設が複数の事業所と共同利用契約を結んでいるため、実質的に自社が利用できる従業員枠が著しく少ない等、利用できる労働者がほとんどいない場合には措置が講じられているとは言えません。

また、あらかじめ事業主が企業主導型保育施設と共同利用契約を結び、労働者が社内制度として利用できるようにしていない場合（「手配」の要件を満たさないため）や、共同利用契約上、事業主の費用負担が発生せず、労働者が支払う利用料も通常から減額されない場合等（「費用負担」の要件を満たさないため）も「その他これに準ずる便宜の供与」には該当しないという判断となります。

Q8 柔軟な働き方を実現するための措置の1つとして「短時間勤務制度」を検討しています。

- ・短時間労働者で既に6時間勤務以下の場合、当該短時間勤務制度の選択肢は措置済みと理解してよろしいでしょうか。
- ・または、短時間勤務制度以外で2つ以上の措置を実施しなければならないでしょうか。

A8 ・短時間労働者の1日の所定労働時間が6時間以下であることをもって、直ちに柔軟な働き方を実現するための措置を講じたことにはなりません。

- ・短時間労働者も含めて①短時間勤務制度と②それ以外の4つの選択肢のいずれかの措置で①②合わせて2つ以上講じた場合に、柔軟な働き方を実現するための措置を講じたこととなります。

Q9 柔軟な働き方を実現するための措置の1つとして「短時間勤務制度」を検討しています。

すでにある3歳に満たない子を養育する労働者を対象とする育児短時間勤務制度の、子の対象年齢を小学校就学前の子までに延長することで、柔軟な働き方を実現するための措置を講じたことになるでしょうか。

A9 子が3歳までの育児短時間勤務制度と柔軟な働き方を実現するための措置の短時間勤務制度には以下のような違いがあります。

- ①子が3歳までの育児短時間勤務制度は1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は法で対象外となっています。一方、柔軟な働き方を実現するための措置の短時間勤務制度は、全ての労働者が対象となります。
- ②柔軟な働き方を実現するための措置を講じようとする際には、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、その労働者の過半数を代表する者の意見聴取を行う必要があります。

これらの違いに留意いただき、法の趣旨に照らして両制度が適切に労働者に利用されるようにするためには、それぞれ別の制度として規定することが望ましいです。

Q1 0 柔軟な働き方を実現するための措置の1つとして「短時間勤務制度」を検討しています。

当社は3交代制勤務の者と日勤のみの者がいます。3交代制勤務のままでは短時間勤務制度を利用することが難しく、3交代制勤務の者から短時間勤務制度の利用申出があった場合には、同一部署・同一業務の日勤に変更した上で短時間勤務制度を利用できるようにしたいと考えています。このような制度を導入することで、柔軟な働き方を実現するための措置の短時間勤務制度を講じたとみなすことができるでしょうか。

A1 0 「日勤への変更」が一般的にいうところの「配置転換（就業場所又は業務内容の変更）」であり、3交代制勤務の者については「配置転換」を行わなければ選択可能な措置が1つ以下になってしまう場合は措置義務を果たしたことになります。

「日勤への変更」が「配置転換」にあたらぬ場合で、通常であれば3交代制勤務のいずれの勤務時間帯も一定割合以上の勤務が求められている場合に、希望した者を日勤のみとする措置は柔軟な働き方を実現するための措置の「始業時刻の変更」の措置を講じたものと認められます。その上でさらに短時間勤務を認めることは当然に柔軟な働き方を実現するための措置の短時間勤務制度を講じたとみなすことができます。

Q1 1 柔軟な働き方を実現するための措置の1つとして「始業時刻等の変更」を検討しています。

シフト制を含む交代制勤務の職場です（例：早番9時～17時、遅番13時～21時）が、交代制勤務であることにより各労働日の始業・終業時刻が異なることをもって「始業時刻等の変更」が措置されたことになるでしょうか。

A1 1 措置を講じたことになりません。

上記の例で、通常であれば早番と遅番のいずれの勤務時間帯も一定割合以上の勤務が求められる場合に、希望した者が早番のみとすることを認める措置は「始業時刻等の変更」を措置したこととなります。

Q1 2 柔軟な働き方を実現するための措置の「始業終業時刻の変更」について、繰り上げ又は繰り下げる時間の範囲に決まりはありますか。

A1 2 始業また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。

Q13 柔軟な働き方を実現するための措置の1つとして「フレックスタイム制」を検討しています。当社は全労働者に労働条件としてフレックスタイム制を適用しています。この場合でもフレックスタイム制を柔軟な働き方を実現するための措置の一つとみなすことはできるでしょうか。

A13 既に全労働者に適用されているフレックスタイム制についても柔軟な働き方を実現するための措置の1つとみなすことが可能です。既に社内導入されている制度であっても柔軟な働き方を実現するための措置として講ずる場合は、職場のニーズを把握するために過半数労働組合等から意見聴取する必要があることにご留意ください。

内 容

事業主が柔軟な働き方を実現するための措置として講ずる措置を選択する際に、過半数労働組合等から意見聴取することが義務付けられました。

Q14 過半数労働組合等からの意見聴取の方法について法に定めがあるでしょうか。また、意見聴取した結果、労働組合等から示された意見に応えることができない、または意見に沿わない措置を選択せざるを得ない場合、会社としてどのような対応すればよいですか。

A14 意見聴取の方法は法令上定めがありませんが、過半数労働組合等を通じて、柔軟な働き方を実現するための措置としていかなる措置を講ずるべきかについて、労働者のニーズを適切に把握できるよう、丁寧にコミュニケーションを取っていただくことが重要です。育児当事者等からの意見聴取や労働者へのアンケート調査の活用も並行して行うことが望ましいです。

また、労働者の意向を十分に検討した上でであっても、事業の性質等から労働組合等から聴取した意見に沿えないようなことも生じ得ます。その場合は、労働組合等と丁寧にコミュニケーションを取っていただき、こうした判断に至った事情等についてご説明いただくことが考えられます。

Q15 労働組合等から意見聴取する際、意見書を作成する必要がありますか。

A15 意見書を作成することに法令上の定めはありません。必要に応じ議事録等を作成し記録を残すことも考えられます。