

1 **【重要】就業規則の確認をお願いします！**
「柔軟な働き方を実現するための措置」で短時間勤務制度を選択している事業主の皆さまへ



育児・介護休業法に基づき、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者のための「柔軟な働き方を実現するための措置」（法第23条の3）を導入する際、就業規則の書き方によって「法律の基準を下回ってしまう」ケースが発生しています！貴社の就業規則を至急ご確認ください！

2 **⚠️ ここに注意！見直すべき落とし穴 ⚠️**
「柔軟な働き方を実現するための措置」の選択肢の1つとして「短時間勤務制度」を用意し、手続きや内容について「3歳未満の短時間勤務制度」をそのまま準用していませんか？

⚠️ なぜ、そのまま準用すると法を下回るのか？

① 3歳未満の子を養育するための短時間勤務（法第23条第1項）

法律上、「1日の所定労働時間が6時間以下の労働者」を対象から除外することが認められています。そのため、多くの企業で「6時間以下の者は対象外」と定めています。

② 3歳から就学前までの子を養育するための柔軟な働き方を実現するための措置（法第23条の3）

短時間勤務制度を選択肢とする場合であっても、「1日の所定労働時間が6時間以下の労働者」を対象外とすることは法律上認められていません。

3歳未満の子を養育するための短時間勤務を丸ごと準用すると、6時間以下のパートタイマーなどが、短時間勤務を選べなくなり、法律の基準を下回ってしまいます！



3 **規定の書き換え方法（2つのポイント）**
貴社で定めている「柔軟な働き方を実現するための措置」の条文を、次のように修正してください

① 「1日の所定労働時間が6時間以下の労働者」を短時間勤務の対象にする。

修正後（例）

第〇条（柔軟な働き方を実現するための措置）
・・・
その他適用のための手続き等については、3歳未満の子を養育するための短時間勤務を準用する。ただし、1日の所定労働時間の従業員であっても本措置の対象とする。

② 除外した「1日の所定労働時間が6時間以下の労働者」には、選択できる別の措置を追加して設ける。
短時間勤務以外の措置（例：フレックスタイム、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、テレワーク、保育施設の設置運営など）を選ぶようにします。

① または ② の対応が必要です！



4 **就業規則の条文を正しく整備して、すべての労働者が安心して働ける環境を整えましょう！**

柔軟な働き方を実現するための措置（法第23条の3）とは？
3歳から小学校就学前の子を養育する労働者のために、事業主が以下のうち複数（※）の措置を用意し、労働者が選択できるようにするものです。



養育両立支援休暇



始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ



テレワーク等（在宅勤務など）



保育施設の設置運営等



短時間勤務制度

※事業主は、過半数労働組合等からの意見聴取の上、2つ以上の措置を選択して導入します。