

育児介護休業法の改正が令和7年4月1日より段階的に施行されています。今回は、10月1日から施行される「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置」について説明します。

改正育児・介護休業法

就業規則の改定等を確認しましょう(4)

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

(一社) 名北労働基準協会 労働相談室長
社会保険労務士 藤原 朋子

以上の措置を準備し、当該労働者が選択して利用できるようにしなければなりません。

① 始業時刻等の変更
所定労働時間を変更しないまま、フレックスタイム制、もしくは始業・終業時刻の繰り上げまたは繰り下げをできるようにする制度を導入します。フレックスタイム制を導入する場合は、労働基準法に従い、労使協定の締結が必要となります。

② テレワーク等
保育所への送迎などを考慮し、自宅やサテライトオフィス等で業務を行うことができるようにします。週5日勤務の労働者の場合で1か月あたり10日以上、始業時刻から連続して、または終業時刻まで連続して時間単位に利用できるようにします。なお、所定労働時間を変更しません。

③ 保育施設の設置運営等
事業主が保育施設を運営したり、ベビーシッターの手配及び費用を事業主が負担したりするものです。

④ 養育両立支援休暇の付与
子の養育目的で利用で



きる休暇を新設します。1日の所定労働時間は変更せず、週5日勤務の労働者の場合であれば1年あたり10日以上、始業時刻から連続して、または終業時刻まで連続して時間単位に利用できるようにします。

⑤ 短時間勤務制度
1日の所定労働時間を短くします。所定労働時間を6時間とする措置が含まれれば、例えば5時間、7時間などを選択できるようにすることも可能です。

①～⑤の中には、労働者の業務の種類等によっては選択できないものもあると考えられます。会社が準備した措置を労働者が業務上選択できないことがあらかじめ想定できる場合「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置」を講じたことになりません。その場合、選択できる措置を増やすことや業務によって措置の組み合わせを変えることなどの検討が必要となる

ります。(6時間以下の短時間労働者のいる事業所で⑤を含む2つの措置を選択した場合は、措置を講じたこととして問題ありません)
措置を講じようとする際には、労働者の過半数で組織する労働組合もしくは労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。その上で、会社の実態に合わせた措置を決定し、就業規則に反映させてください。なお、入社1年未満の者と1週間の所定労働日数が2日以下の者は労使協定により対象から除外することができ、除外する場合は労使協定を締結しておくことも必要です。

イラスト・木村武司

「改正育児・介護休業法対応総合支援事業」

実施中

就業規則の改訂等
のご相談は、

『企業の労働110番』

☎052-961-7110

(愛知県下各労働基準協会の会員企業対象無料労働相談。未入会企業は、初回1回のみ名北労働基準協会へ来館の場合、無料相談可)

