

厚労省「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ & A (令和7年9月24日時点)」について

弁護士 久保田淳哉

10月1日号(No.1522)のワンポイント解説「改正育児・介護休業法10月施行分に関わる規定・書式例」について、執筆者の久保田淳哉弁護士から補足の解説をいただきました(編集部)。

1 新QAの公表

厚労省は、拙稿「改正育児・介護休業法10月施行分に関わる規定・書式例」(以下、本記事)の脱稿後、「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ & A (令和7年1月23日時点)」を更新し、「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ & A (令和7年9月24日時点)」を公表しました*。本稿では、新QAの公表により、本記事の内容に補足を加えるべきと考えた点について解説します。

新QAでは、回答修正が2問、新規追加が5問となっていますが、本稿では、本記事で触れた内容に関して新たに追加されたQA2-7-4とQA2-7-5を取り上げます。いずれも、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対する「柔軟な働き方を実現するための措置」義務に関するものです。

2 利用措置の変更(QA2-7-4)

労働者が、3歳から小学校就学までの3年間で、フレックスタイム制度→在宅勤務制度→短時間勤務制度といった形で利用措置を変更できるかについて、本記事では「特段の弊害がなければ変更を許すことが適当」と解説しました。

QA2-7-4では、措置の利用開始後、労働者からの申出による変更を認めることは法律上、特に義務づけられているものではないとされました。したがって、変更を認めなくとも法違反にはならないということになります。ただし、労働者の状況変化に応じた柔軟な対応が望ましいものとされています。

3 管理監督者の扱い(QA2-7-5)

本記事では、「柔軟な働き方を実現するための措置」の管理監督者への適用に関して、「厚労省から解釈の指針が示されることが望まれます」としました。

QA2-7-5では、以下の2点が確認されました。

- ① 管理監督者も「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象となること。
- ② 管理監督者については、始業・終業時刻等について広範な裁量が認められていることにより、労基法の労働時間等に関する規定が適用除外されているが、管理監督者であることをもって「所定労働時間の短縮」や「始業時刻等の変更」の措置を講じたことにはならず、事業主はこれらの措置を含む5つの選択肢の中から、2つ以上を選択して措置する義務があること。

これをどう読むかですが、残業免除(所定外労働の制限)や3歳未満の子のための短時間勤務について管理監督者を「対象外」とする通達(通達第6・1(4)、第9・12(2)ト)が維持されていることからすると、厚労省の整理は、次のとおりになるのではないかと思います。

- ① 事業主がどの措置を講じたとしても、管理監督者であることを理由として適用除外としてはならない。
- ② 事業主が「所定労働時間の短縮」と「養育両立支援休暇」の措置を講じた場合、管理監督者であるからといって自動的に「所定労働時間の短縮」を利用していることにはならず、管理監督者は「養育両立支援休暇」の利用ができなければならない。そして、事業主は管理監督者に対しても措置義務を果たしたものと評価される。
- ③ 事業主が「所定労働時間の短縮」と「始業時刻の変更」の措置を講じた場合、管理監督者はこれを利用できるが、もともと有している「始業・終業時刻等についての広範な裁量」により利用前後で状況が変わらないため、実質的に利用の効果が無いということになる。そして、事業主は管理監督者に対しても措置義務を果たしたものと評価される。

特に、③が現実には即しているかという点については、議論の余地があるものと思いますが、これは管理監督者の働き方全般に通ずる課題ではないかと思われます。

* <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001567572.pdf>