

相談室 Q & A

育児休業関係

Q 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」をパートタイマーに講じる際の留意点

令和7年10月から施行された改正育児・介護休業法における「柔軟な働き方を実現するための措置」について、当社では短時間勤務制度と時差出勤制度を導入しています。一方で、当社には1日6時間で勤務するパートタイマーがおり、短時間勤務制度を利用することができません。この場合、パートタイマーには短時間勤務制度の代わりに別途措置を講じる必要があるでしょうか。

(東京都 K社)

A 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短時間勤務制度を講じたことにはならない。既に短時間勤務制度と時差出勤制度を導入している場合でも、パートタイマーには所定労働時間を4時間や5時間に短縮する選択肢を加えるなどの工夫をすることが望ましい

回答者 宗 加奈恵 そう かなえ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 育児・介護休業法の改正について

男女ともに仕事と育児・介護を無理なく両立できる社会を実現するために、育児・介護休業法が改正され、令和6年5月31日から順次施行されています。この法改正は、多様化する働き方や家族のニーズに対応し、特に男性の育児参加を促すとともに、子育てによるキャリアの中断を防ぐことを目的としています。

改正内容は段階的に施行されており、令和7年10月1日から以下の二つの措置が施行されています(育児・介護休業法23条の3)。

- ①柔軟な働き方を実現するための措置の義務づけ
- ②柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認の義務づけ

これにより、事業主は労働者が柔軟に働くことができるように制度を具体的に整備・提供することが求められます。

[1] 柔軟な働き方を実現するための措置

この措置は、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者を対象としています。事業主は、対象労働者が柔軟な働き方を活用しながら、フル

タイム勤務も選択できるような措置を講じる必要があります。これは子育てのためにキャリアを諦めることなく、多様な働き方の中で能力を最大限発揮できる環境を整備することを目的としています。

事業主は、職場のニーズや実態を把握するために、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設け、[図表1]の五つの措置のうち、二つ以上を講じる必要があります。労働者は、その中から一つを選択して利用できます。事業主としては、労働者のニーズに応えるために、可能な限り選択肢を増やすための工夫をすることが望ましいとされています。

[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

事業主は、3歳未満の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に、[図表2]の事項を個別に周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

意向確認は、[図表2]で示した時期のほか、妊娠・出産等の申し出時や育児休業後の復帰時、所

図表1 柔軟な働き方を実現するための措置

①始業時刻等の変更 ②テレワーク等 ③保育施設の設置運営等 ④労働者が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 ※なお、②は月10日以上、④は年10日以上、原則時間単位で取得可能とする必要がある。

定労働時間の短縮措置や柔軟な働き方を実現するための措置の利用期間中などにも、定期的に面談等を実施することが望ましいとされています。

2.短時間勤務制度について

柔軟な働き方を実現するための措置の一つである短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を少なくとも6時間に短縮できるものである必要があります。これに加えて、労働者が就業しつつ子の養育を容易にするため、事業主は以下の措置を併せて講じることが望ましいとされています。

- 1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置
- 1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置
- 週休3日とする措置

3.パートタイマーへの適用について

パートタイマーも、柔軟な働き方を実現するための措置の対象となります。ただし、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で異なる措置を講じる場合は、パートタイム・有期雇用労働法にのっとり、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮した上で適切な措置を講じ、不合理な待遇差が生じないようにすることが求められます。併せて、事業主は労働者に対して異なる措置を講じる理由を合理的に説明できる必要があります。

4.ご質問について

ご質問のケースでは、労働契約上の1日の所定労働時間が6時間以下であることをもって「短時間勤務制度」を講じたことにはなりません。ただし、貴社では、「短時間勤務制度」と「時差出勤制

図表2 柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知

周知時期	労働者が3歳の誕生日の1カ月前までの1年間 (1歳11カ月に達する日の翌々日から2歳11カ月に達する日の翌日まで)
周知事項	①事業主が[図表1]で選択した対象措置(二つ以上)の内容 ②対象措置の申し出先(例:人事部など) ③所定外労働(残業免除)、時間外労働、深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	次の①~④のいずれか(③④は労働者が希望した場合のみ) ①面談(オンライン可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等

度」を導入しており、[図表1]の五つの措置のうち二つを講じているため、短時間勤務制度の代わりに別の措置を講じる必要はありません。

しかし、この制度の本来の趣旨は仕事と育児の両立支援にあります。そのため、既に6時間以下で勤務しているパートタイマーに対しては、さらに所定労働時間を4時間や5時間に短縮する選択肢を加えるなど、両立支援のための工夫をすることが望ましいです。

また、事業主が講じる措置は、労働者がどの措置を選択したとしても実際に利用できることが前提です。職種や業務内容等から利用しづらいことがあらかじめ想定できる措置を講じることは、事業主の義務を果たしたとはいえません。シフト制で勤務するパートタイマーなど、勤務体系によっては「時差出勤」や「短時間勤務」といった制度が利用しづらい場合があります。そのような場合には、代替措置として「テレワーク」や「養育両立支援休暇」を導入し、労働者が活用しやすい選択肢を用意することが重要です。

重要な点は、短時間勤務制度の代わりにどのような措置を講じるとしても、職種や雇用形態を十分に考慮した上で、労働者が柔軟な働き方を実現できるようにすることです。単に制度を設けるだけで終わらせず、法令上の義務を果たすとともに、人材の定着にもつながる実効性のある運用を目指すことが肝要です。