

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令案」及び「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針案」に対する意見募集(パブリックコメント)に寄せられた意見(11月19日時点)

### 意見の概要(省令) 計7件

- 最近では複数の事業所で働かざるを得ない労働者が増えており、労使協定により所定外労働の免除の適用除外とできる範囲から、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を削除すべき。
- 子の看護休暇の取得事由に「インフルエンザの流行等で保育所が閉鎖された場合」を追加すべき。
- 一人親家庭は深夜業が免除される等一人親の雇用条件を見直すべき。
- 現場では手続きを行う担当者が制度を理解できていなかったことを理由に取得ができない事案もあり、もう少し制度自体をシンプルにわかりやすくしてほしい。
- 省令案は、より多くの人の社会的ニーズに応えたもので、特に看護休暇の取得事由の見直し、介護休暇における世話の範囲の拡大、配偶者の範囲の見直し、育児休業の再度取得要件等の見直しの意義は大きいと感じる。一方で、何を基準に事実上婚姻関係と同様の事情にある者と見なすのか等の問題点があると思う。
- 短時間勤務制度について、労使協定により措置の対象から除外できる、ということは困る。
- 短時間勤務制度で短縮した所定労働時間は6時間に固執することなく、労使双方で協議し決定することが可能なように配慮いただきたい。
- 短時間勤務制度を義務化することは事業者への規制として過度なものとなっており、もう一度見直してはいかがか。

### 意見の概要(指針) 計13件

- 労使協定によって短時間勤務制度の対象外とできる業務の例示は削除すべき。
  - ・具体的に例で示されることにより、当該職場では適用除外できると受け取られてしまう。所定労働時間の短縮を週単位で捉えれば国際線の客室乗務員の業務でも所定労働時間の短縮は可能であるし、製造業の流れ作業や交代勤務の職場でも短時間勤務制度の利用者は増えている。少人数の職場でも同様。また、業種を問わないほとんどの営業業務が適用除外できると解釈されてしまうおそれがある。
  - ・今までの労使の取り組みと逆行し、これから制度の導入を進めようとする中小企業にとってもマイナス。
  - ・「業務の性質」「業務の実施体制」は、例示された業務以外のどのような業務が該当するのかといった判断が企業側に委ねられており、取得できる労働者の範囲を狭めかねない。また、短時間勤務を必要としている女性の職務を狭める、又は変更・異動が発生する状況が考えられ、これによって取得できない業務は男性が就業せざるを得なくなる可能性がある。
  - ・小規模の事業所や製造業が全て除外されかねない。例示の削除が難しいのであれば、例示に該当する職場が全て適用除外に当てはまるものではないことについて、使用者側へ周知徹底して頂きたい。また、今まで短時間勤務が制度化されていた職場で「不利益変更」を行うことがないよう、指導を徹底していただきたい。
- 短時間勤務の制度を設けなければならない子の年齢を延長してほしい。
- 育児休業取得期間を1年2ヶ月に延長してほしい。