

行政通知の読み方・使い方

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及び次世代育成支援対策推進法の一部改正について

令和6年5月31日総行公第37号・こ総政第140号・基法発0531第1号、各都道府県総務部長（人事担当課、市町村担当課、区政課扱）、各指定都市総務局長（人事担当課扱）、各人事委員会事務局長宛、総務省自治行政局公務員部公務員課長（こども家庭庁長官官房少子化対策室長・厚生労働省労働基準局労働関係法課長通知

解説・三木 康司（総務省自治行政局公務員部
公務員課公務員第四係長）

1 はじめに

令和6年の通常国会（第213回国会）において、「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（令和6年法律第42号。以下「改正法」という。）が成立し、本年5月31日に公布された。

この改正法により、「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」（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）及び「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。

以下「次世代法」という。）の改正が行われた。

総務省では、地方公共団体に対し、「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及び次世代育成支援対策推進法の一部改正について」（令和6年5月31日総行公第37号・こ総政第140号・基法発0531第1号、総務省自治行政局公務員部公務員課長・こども家庭庁長官官房少子化対策室長・厚生労働省労働基準局労働関係法課長通知。以下「通知」という。）を發出し、改正法の内容のうち地方公務員に関係する事項について周知したところである。

そこで本稿では、通知で周知した改正法の内容について、主に地方公務員の観点から解

説することとした。なお、本文中の見解等については、筆者の私見であることをあらかじめお断りしておく。

2 法改正の経緯

少子高齢化を背景に日本の人口減少が加速していく中で、社会経済の活力を維持・向上させるためには、労働者が出産・育児を機に離職をせずに就業を継続し、かつ、望むキャリアを形成していくことを可能とすることや、介護を理由とする離職を防ぎ、豊富な技能や経験をもつ年齢層の労働力を確保することが重要である。

一方で、各種統計からは、子が3歳以降の場合に男女ともフルタイム就業を前提とした就業をしない働き方に対するニーズが高いこと、小学校就学以降の子の看護等のための休暇のニーズが一定程度存在すること、介護離職を防止することの必要性などが明らかと

この連載では、自治体法務に関わる行政通知を取り上げ、通知の発出元に、発出の背景や読み方、使い方などを解説していただきます。

なっている。

これに加え、育児・介護休業法については前回改正から5年が経過しており、当時の改正法附則に設けられた施行後5年を目途とする検討規定に基づく検討結果を踏まえた措置を早急に講じる必要があること、さらには時限立法である次世代法について期限である令和7年3月31日が差し迫っていること等の背景があった。

これらを踏まえ、男女とも仕事と育児・介護を両立できるようにするため、改正法により、育児・介護休業法及び次世代法の改正が行われたものである。

3 改正の内容

改正法による育児・介護休業法及び次世代法の改正内容は多岐にわたるが、このうち地方公務員に関係する事項について解説する。

(1) 育児・介護休業法の一部改正(改正法

第1条関係)

ア 規定の建付け変更

育児・介護休業法第61条(改正前)は、第1項及び第2項において、公務員全体の適用除外等を規定した上で、民間労働者について規定される制度・措置ごとに、行政執行法人

の職員、地方公務員の順で項を規定していた。また、地方公務員に係る項は、主に行政執行法人の規定を読み替えて準用する形で規定していた。

今回の改正により、行政執行法人の職員と地方公務員とでは規定内容が異なることとなり、これにより第61条全体の項の数が大幅に増加するため、改正後の規定の読みやすさの観点から、地方公務員の特例については行政執行法人の特例とは条を分け、第61条の2として新たに規定することとした。規定内容については、下記に記載する改正事項を除いては、改正前の準用条文を書き下したものである。

*以下の解説では、便宜上、各項が対象とする制度についてそれぞれ次の名称を使用する。

第6項…子の看護休暇

第10項…短期介護休暇

第14項…育児のための所定外労働の制限

イ 子の看護休暇の改正(第61条の2第6項

関係)

子の看護休暇は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、負傷し、又は疾病にかかった子の世話等を行うために取得することができる」とされていたところ、コ

ナ禍において、小学校等の一斉休校に伴い多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかったことなどを踏まえ、こうした休暇のニーズへ対応できるよう、民間労働者に係る規定の改正を踏まえ、その使用目的及び対象となる子の年齢を拡大するものである。

具体的には、子の行事参加や、感染症に伴う学級閉鎖等の目的でも取得可能とするともに、対象となる子の年齢を小学校3年生修了時まで拡大した。なお、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(平成3年労働省令第25号。以下「育介法施行規則」という。)第33条の2において、子の行事としては入園、卒園又は入学の式典等が規定されている。

さらに、継続して任用された期間が6箇月未満の非常勤職員については子の看護休暇の対象職員から除外されていたが、子の看護や行事等への参加ニーズは勤続年数に関わらず存在することから、民間労働者に係る規定の改正を踏まえ、当該仕組みは廃止することとした。

ウ 短期介護休暇の改正(第61条の2第10項

関係)

短期介護休暇についても、子の看護休暇と同様に、継続して任用された期間が6箇月未

満の非常勤職員については子の看護休暇の対象職員から除外されていたが、通院等の日常的な介護ニーズは勤続年数に関わらず存在することから、民間労働者に係る規定の改正を踏まえ、当該仕組みは廃止することとした。

工 育児のための所定外労働の制限の改正
(第61条の2第14項関係)

育児のための所定外労働の制限について、当該制度を請求できる子の対象を、3歳に満たない子から小学校就学の始期に達するまでの子に拡大するものである。

統計的に、子の年齢が上がるにつれて、フルタイムで残業をしない働き方を希望する割合が高くなることや、女性のキャリア形成への配慮の観点から男性労働者の残業のない働き方に対するニーズがあること等を踏まえ、民間労働者に係る規定について、特に短時間勤務からフルタイム勤務への移行をスムーズにする観点で改正が行われ、これを踏まえて地方公務員についても同様の改正を行うものである。

才 介護離職を防止するための事業主に対する措置の義務付け

民間事業主に対しては、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等とし

て、以下の措置が義務付けられたところ。

① 家族の介護の必要性に直面した旨の申出をした労働者に対して、介護休業制度及び介護両立支援制度等に関する情報を個別に周知すること並びにこれらの制度の申出に係る意向を確認すること(第21条第2項(改正法第2条による改正後の第21条第4項))

② 適切な時期(※)に達した労働者に、介護休業制度及び介護両立支援制度等に関する情報等を周知すること(第21条第3項(改正法第2条による改正後の第21条第5項))

※ 育児法施行規則第69条の11(改正法第2条施行後は第69条の13)において、40歳に達した日の属する年度間又は40歳に達した日の翌日から1年間と定められている。

③ 労働者に対する介護休業及び介護両立支援制度等に関する研修の開催、相談窓口の設置等、雇用環境の整備を行うこと

これらの事項は、事業主に対する措置義務であることから、育児・介護休業法においては地方公務員について相当する規定は整備していない。今後、国家公務員における対応も踏まえた上で地方公務員における対応を検討・周知する予定である。

(2) 育児・介護休業法の一部改正(改正法第2条関係)

民間事業主に対しては、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充として、以下の措置が義務付けられたところ。

① 育児期の労働者への個別の意向の聴取の義務付けとその意向に対する事業主による配慮(第21条第2項及び第3項並びに第23条の3第6項)

② 子が3歳以降小学校就学の始期に達するまでの柔軟な働き方を実現するために事業主が講ずべき措置(第23条の3)

これらについては、(1)オと同様に、事業主に対する措置義務であることから、育児・介護休業法においては地方公務員について相当する規定は整備していない。今後、国家公務員における対応も踏まえた上で地方公務員における対応を検討・周知する予定である。なお、②については本年8月の人事院勧告において、「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」として、次の内容が明らかとなっている。

・ 育児時間について、1年につき人事院規則で定める時間の範囲内(10日相当)で勤務しないことができるパターンを選択可能にすること

・ 非常勤職員の育児時間について、対象とな

る子の範囲を小学校就学前の子に拡大すること

・これらについて民間労働法制の施行（改正法の公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日）から遅れることなく実施すること

意見の申出のとおり国家公務員における措置がなされた場合、地方公務員についても国家公務員に準じ、同様の措置を講ずるべく「地方公務員の育児休業等に関する法律」（平成3年法律第110号）の改正を行う必要が生じることに御留意いただきたい。

（3）次世代法の一部改正

ア 特定事業主行動計画に係る部分の改正

地方公共団体の機関などの特定事業主は、次世代法第19条第1項に基づき、特定事業主行動計画を策定するものとされており、策定に当たっては、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定めることが義務付けられているものの、その具体的な内容については定められていなかった。

特定事業主についても一般事業主と同様に「男女ともに仕事と子育てを両立できる職場」づくりに向けた取組を更に促進する必要があることから、特定事業主行動計画を策定・変更するに当たっては、PDCAサイクルの確

立や数値目標の設定を特定事業主に義務付けることとした。

具体的には、特定事業主行動計画を策定・変更する際には内閣府令で定めるところにより、「職員の育児休業等の取得の状況」及び「勤務時間の状況」を把握・分析した上で計画を策定しなければならないこと（PDCAサイクルの確立）を規定したほか、目標については「職員の育児休業等の取得の状況」及び「勤務時間の状況」に係る数値を用いて定量的に定めなければならないこととした（第19条新第3項）。

対象となる職員や目標の設定手法などの詳細は内閣府令で定められることとなるため、各地方公共団体においては、各機関の特定事業主行動計画の計画期間等に応じて、必要な検討及び対応をお願いしたい。

イ 法の有効期限の延長

次世代法については、平成17年に時限立法として成立し、その後、平成26年の法改正によって10年間の有効期限が延長され、令和7年3月末までの期限とされていたところ、現在の少子化の進行等の状況や、男女がともに育児休業等を利用し、育児期にキャリア形成と育児を両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題が依然残されている

ことから、法の有効期限を10年間延長し、令和17年3月末までとした。

（4）施行期日

（3）イの「期限の延長」は公布の日（令和6年5月31日）、（2）の規定は公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日、それ以外は令和7年4月1日が施行期日とされている。

この度、「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令」（令和6年政令第280号）が9月11日に公布され、（2）の規定の施行期日は令和7年10月1日とされたところである。

改正法の施行に当たっては、今後公布予定の内閣府令の内容や国家公務員に係る対応も踏まえて、各地方公共団体における例規改正等を行う必要があるところ、執筆時点において明らかになっていない情報については、明らかにした段階で、速やかに地方公共団体へ情報提供を行うこととしている。

4 おわりに

令和6年版男女共同参画白書によれば、我

が国では、妻が64歳以下の世帯数のうち共働き世帯が7割を超えるなど「共働き」が主流となり、近年では、こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）において「共働き」・「子育て」の推進が謳われるなど、旧来の性別の違いによる家庭での役割といった考え方ではなく、男女ともに希望に応じて仕事やキャリア形成と育児を両立させることができる実効性のある制度づくりが重要となっている。

実際、直近で総務省が実施した「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」における地方公務員の男性職員の育児休業取得率においても、取得率は過去最高（一般行政部門・49・9%）で急激な伸びを記録しており、今後も取得率は伸びていくことが期待される。

また、我が国では年々高齢化率が上昇してきており、令和6年版高齢社会白書によれば、昭和25年には総人口の5%にも満たなかった高齢化率が、令和5年には29・1%となり、令和52年には38・7%まで上昇すると推計されている。このような状況の中、介護における休暇等のニーズも今後さらに高まっていくものと思われる。

昨今の就活市場は売り手市場と言われている中、選ばれる公務職場となるためには、これらのニーズをきちんと受けとめ、男女とも

に仕事と育児・介護を両立できる職場環境を整備することが、地方公共団体に強く求められていると考えている。

改正法は仕事と育児・介護の両立に寄与する内容であり、国家公務員における措置など明らかでない事項があるものの、各地方公共団体においては、改正法及び通知の内容を十分御理解いただいた上で、例規の整備や職員への周知など各施行期日までに適切かつ確実な対応をお願いしたい。

図表 地方公務員における仕事と育児・介護の両立支援制度改正について

- 地方公務員の勤務条件は条例で定めることとされているが（地方公務員法第24条第5項、勤務条件条例主義）、**法律で勤務条件に関する最低基準を定めている。**
 - 地方公務員に係る仕事と育児・介護の両立支援制度については、育児・介護休業法第61条に規定が設けられており、**民間の育児・介護休業法の改正と併せて、地方公務員に係る規定についても同様に改正された（令和6年5月31日公布、令和7年4月1日施行）。**
- ※ 国家公務員については、民間事業主の改正を踏まえて人事院規則の改正等が行われる見込み。

<主な改正事項（地方公務員）>

1. **子が3歳以降小学校就学前までの両立支援制度の拡充**
 - 育児中の労働者の残業免除の請求権について、子の対象年齢を引き上げ（3歳になるまで → 小学校就学前まで）
2. **子の看護休暇制度の見直し**
 - 取得事由を見直し（現行の負傷・疾病にかかった子の世話、予防接種、健康診断に加え、**学級閉鎖や入園式等への行事参加を追加**）
 - 対象年齢を引き上げ（小学校就学前まで → 小学校3年生修了まで）
 - 継続雇用期間が6か月未満の非常勤職員を制度対象に追加
3. **介護休暇対象者の拡充**
 - 介護休暇について、継続雇用期間が6か月未満の非常勤職員を制度対象に追加

- 民間事業主について新設される以下の措置義務については、**国家公務員の動向も踏まえ、今後、条例（案）を改正予定。**
 - ・ 仕事と育児の両立支援のための労働者への面談等、個別の意向の聴取と配慮（令和7年10月1日施行）
 - ・ 介護離職を防止するための労働者への個別の制度周知と意向確認、早期の情報提供・雇用環境整備（令和7年4月1日施行）
- 同時に改正された次世代育成支援対策推進法において、同法に基づく**行動計画策定時に、数値目標（男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外労働時間）の設定が義務付けられた（令和7年4月1日施行）。**具体的な内容は、今後、内閣府令において規定される予定。