

超過勤務の免除の見直し、 介護を行う職員への情報提供・意向確認等 Q&A

今回の改正のポイント

- ◆ 超過勤務の免除の対象となる子が「小学校に入る前までの子」となります。
- ◆ 家族の介護に直面した職員への、仕事と介護の両立支援制度等の情報提供、制度利用の意向確認が必要となります。
- ◆ 40歳になる職員への、仕事と介護の両立支援制度等の情報提供が必要となります。
- ◆ 仕事と介護の両立支援制度等に関する研修の開催や相談窓口の設置が必要となります。

○ 超過勤務の免除の対象となる子の範囲の見直し

Q1：超過勤務の免除の見直しについて内容を教えてください。また、超過勤務の免除は、職員から請求があった場合には、必ず認めなければならないのでしょうか。

A1：今回の改正により、小学校就学前の子を養育する職員も、超過勤務の免除を利用することができるようになります（改正前：3歳までの子）。

職員から超過勤務の免除の請求があった場合、各省各庁の長は、請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、超過勤務をさせてはなりません。（災害対応等の場合を除く。）

○ 配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員等に対する意向確認等

Q2-1：「配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員等」とはどのような職員でしょうか。また、当該職員に対する意向確認等の措置として、各省各庁の長は、何を実施すればよいですか。

A2-1：「配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員等」とは、家族（※1）の介護に直面した（配偶者等が介護を必要とする状況に至った）旨の申出をした職員です。当該申出があった場合には、当該職員に対して、仕事と介護の両立支援制度等について周知するとともに、制度の利用意向を確認するための

措置を実施する必要があります。

周知事項は、

- ① 介護両立支援制度等（※2）の内容
- ② 介護両立支援制度等の利用に関する請求先等
- ③ 介護休業手当金等に関すること

となります。

※1 申出の対象となる家族は、現在又は将来、「負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある」状態となった場合に、介護休暇等の取得対象となる者（要介護者）です。具体的には、配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母、子、配偶者の父母又は規則15—14第23条第1項で定める者とされています。

※2 介護両立支援制度等は、例えば①介護休暇、②介護時間、③早出遅出勤務、④深夜勤務の制限、⑤超過勤務の制限、⑥短期介護休暇等の各制度及び措置が挙げられます。具体的な内容については、「人事院規則10—11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限並びに意向確認等）の運用について」第14条関係第2項をご確認下さい。

また、これらの個別の周知及び意向確認は、

- ① 面談（オンラインによる面談でも可能）
- ② 書面の交付（郵送によることも可能）
- ③ 電子メール等の送信

のいずれかによって行う必要があります。ただし、③は職員が希望した場合のみ実施可能です。また、職員が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものであることが必要です。

なお、個別の周知と意向確認は、介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるようになることが目的であり、請求等をしないように抑制する、請求等した場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど、取得や利用を控えさせることを行ってはなりません。

Q2-2：出向者について、個別の周知・意向確認と勤務環境整備の措置は、出向元・出向先どちらの各省各庁の長が行うべきですか。

A2-2：職員の勤務時間管理等を行っている各省各庁の長が行うべきものです。そのため、出向先の各省各庁の長が個別の周知・意向確認と勤務環境整備の措置を行うことになります。なお、出向先の各省各庁の長が出向元の各省各庁の長

と調整の上、出向元から個別の周知等を行うことも運用上は許容されると考えていますが、その場合でも実施責任は出向先にあります。

Q2-3：介護に直面した旨の申出は口頭でもよいですか。

A2-3：法令では、申出方法を規定していないため、各省各庁の長が申出方法を指定していない場合は、口頭でも可能です。（※）

各省各庁の長が申出方法を指定する場合は、申出方法をあらかじめ明らかにしてください。仮に申出方法を指定する場合、その方法については、申出を行う職員にとって過重な負担を求めるこにならないよう配慮しつつ、適切に定めることが求められます。例えば、過度に煩雑な手続を設定するなど、職員が申出をすることを抑制するような手続を定めることは、許容されません。

※ 口頭による申出の場合でも措置を実施する必要がありますので、円滑な措置の実施のために、例えば、あらかじめ申出先等を決めておき、その周知を行っておくことが望ましいです。

Q2-4：介護に直面した全ての職員に個別の周知・意向確認の措置を実施する必要がありますか。

A2-4：介護に直面している職員のうち「配偶者等が介護を必要とする状況に至った」旨の申出をした職員に対して、これらの措置を実施する必要があります。

Q2-5：配偶者等が介護を必要とする状況に至った職員等に対する意向確認等の措置は、令和7年4月1日から義務付けが開始されますが、当該措置は、同日以降に配偶者等が介護を必要とする状況に至った旨の申出をした職員に対して行えますか。

A2-5：そのとおりです。

なお、あらかじめ、令和7年4月1日より前に介護に直面した旨の申出等により介護に直面していることが分かっている職員に対しては、個別の周知・意向確認の措置を行っていただくことが望ましいです。

Q2-6：個別の周知・意向確認は、人事担当課から行わなければなりませんか。課長等の所属長から行わせることとしてよいですか。

A2-6: 各省各庁の長として行う手続は、各省各庁の長の委任を受けてその権限を行使する者も行えますので、当該委任を受けていれば、人事担当課でなく、課長等が行っても差し支えありません。なお、課長等の所属長が実施することで、職員が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる者に対し、制度の趣旨や適切な実施方法等を十分に周知しておくことが重要です。

Q2-7: 個別の周知・意向確認の措置について、取得や利用を控えさせるようなことは認められていませんが、具体的にどういった場合が取得等を控えさせるようなことに該当しますか。

A2-7: 例えば、取得や利用の前例がないことを、ことさらに強調することなどが考えられます。取得や利用の請求等をしないよう抑制する、請求等をした場合の不利益をほのめかすといった、職場における介護に関する制度又は措置の利用に関するハラスメントに該当する様態は当然含まれます。

○ 40歳に達した職員に対する介護両立支援等に関する情報提供について

Q3-1: 「40歳に達した職員に対する介護両立支援等に関する情報提供」について、具体的にいつ、何を実施すればよいですか。

A3-1: 今回の改正により、家族の介護に直面する前の早い段階に、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を周知することが義務付けられました。

周知の時期は、

職員が40歳に達した日の属する年度（4月1日から翌年の3月31日まで）としております。

- ① 介護両立支援制度等（※）の内容
 - ② 介護両立支援制度等の利用に係る請求先等
 - ③ 介護休業手当金等に関すること
- となります。

※ 介護両立支援制度等には、例えば①介護休暇、②介護時間、③早出遅出勤務、④深夜勤務の制限、⑤超過勤務の制限、⑥短期介護休暇等の各制度及び措置が挙げられます。具体的には、「人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限並びに意向確認等）の運用について」第14条関係第2項をご確認下さい。

情報提供の方法は、

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ 電子メール等の送信

のいずれかによって行う必要があります。

なお、①については、オンラインによる面談でも差し支えありません。③電子メール等の送信については、労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものであることが必要です。

Q3-2：「40歳に達した職員に対する両立支援制度等に関する情報提供」について、例えば、年度当初などに対象となる複数の職員にまとめて実施してもよいですか。

A3-2：「40歳に達した職員に対する介護両立支援等に関する情報提供」は、介護両立支援制度等の理解と関心を深めるために行うものであり、年度当初などに対象者を集めて行っていただいても差し支えありません。

なお、この場合でも、情報提供する内容やその方法は、A3-1記載の内容に従う必要があります。

○勤務環境の整備に関する措置

Q4-1：介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備として、事業主は、具体的にどのようなことをすればよいですか。

A4-1：介護両立支援制度等の請求等が円滑に行われるようにするため、各省各庁の長は以下の措置を講じなければなりません。

- ① 介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 職員の介護両立支援制度等の利用に関する事例の収集及び職員に対する当該事例の提供
- ④ 職員に対する介護両立支援制度等及び介護両立支援制度等の利用の促進に関する方針の周知

Q4-2：介護両立支援制度等に関する研修の実施について、オンラインでの研修の実施も可能でしょうか。また、介護両立支援制度等に関する資料の掲示板への掲載、配布でも雇用環境の整備を措置したものとして認められます

か。

A4-2: 動画によるオンライン研修とすることも可能ですが、単に資料や動画の掲示板への掲載や配布では不十分であり、各省各庁の長の責任において、受講管理を行うこと等により、職員が研修を受講していることを担保することが必要です。

※ なお、職員の研修受講が適切に担保されているのであれば、受講管理の方法に限るものではありません。また、研修資料の配布を掲示板への掲載により行なうことも否定されません。

Q4-3: 介護に直面している職員がおらず、また、採用する予定がない場合でも、雇用環境整備をする必要はありますか。

A4-3: 介護両立支援制度等の対象となる家族には、直系の祖父母や配偶者の父母も含まれることから、幅広い年齢の職員が介護両立支援制度等の利用に係る申出を行う可能性があり、全ての各省各庁の長が雇用環境の整備をしていただく必要があります。