

厚生労働省作成

令和6年改正育児・介護休業等に関するQ & A（令和6年11月1日時点）

※ 全文は、厚生労働省ホームページに公表されています。

- 育児・介護休業等に関するQ & A（令和6年11月1日時点）【PDF】
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001325224.pdf>



- 育児・介護休業法について【厚生労働省HP】
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



（過半数労働組合等からの意見聴取等について）

Q2-2:

- ① 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を選択する場合に、過半数労働組合等から意見を聴取することとなっていますが、「柔軟な働き方を実現するための措置」の施行日（令和7年10月1日）までに、過半数労働組合等の意見聴取を行う必要がありますか。
- ② また、施行日までに制度の対象となる労働者に対し、個別の周知と意向確認をする必要がありますか。

A2-2:

- ① 改正後の育児・介護休業法第23条の3第1項に基づき、事業主は、令和7年10月1日の施行日より「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる義務が生じます。
 このため、施行日に当該措置が講じられるよう、施行より前に過半数労働組合がある場合は過半数労働組合、過半数労働組合がない場合は過半数代表の意見を聴く等の必要があります。
- ② また、改正後の育児・介護休業法第23条の3第5項及び第6項に基づき、厚生労働省令で定める期間内（※）に「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る対象措置等を知らせることや労働者の意向を確認すること等については、施行より前に講ずる義務はありません。しかし、施行日から「柔軟な働き方を実現するための措置」が利用できるよう、施行より前において講ずることが望ましいです。

※ 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から起算して1年間（2歳11か月に達する日の翌日まで）。詳細はQ2-21、Q2-22をご参照ください。

（選択的措置義務について）

Q2-4: 「柔軟な働き方を実現するための措置」を企業単位で2つ措置するのではなく、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、事業所単位や事業所内のライン単位、職種ごとに措置してもよいですか。

A2-4: 差し支えありません。

措置の選択に当たっては、職場の実情を適切に反映するため、事業所の業務の性質や内容等に応じて措置の組合せを変えるなどの取組を行うことが望ましいです。

Q2-5: 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を用意したとしても、労働者の業務内容によって選択できないような場合、事業主側は措置義務を果たしたことになりますか。

A2-5: 労働者の個々の事情による求めに応じて措置することまで義務とはしていないものの、労働者の職種や配置等から利用できないことがあらかじめ想定できるものを措置することは、事業主が措置義務を果たしたことにはなりません。

このため、企業単位で措置を考えるだけでなく、事業所単位、あるいは事業所内のライン単位や職種ごとに講ずる措置の組合せを変えることとしても差し支えありません。

Q2-6: 「柔軟な働き方を実現するための措置」について、事業主は正規・非正規雇用労働者間で異なる措置を選択してもよいですか。

A2-6: 「柔軟な働き方を実現するための措置」について、正規・非正規雇用労働者間で異なる措置を選択して措置する場合、パートタイム・有期雇用労働法により、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な待遇差に当たらないようにすることが求められます。併せて、正規・非正規雇用労働者間で異なる取扱いをする場合には、事業主においてその差異の理由を労働者に対して合理的に説明できなければなりません。

Q2-7: 事業主が、今回の改正を踏まえ、「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる際、既に事業主が独自に当該措置で2つ以上の制度を導入している場合には、特段、新たな対応は求められないという理解でよいですか。

A2-7: 既に社内で導入している制度（例えば「始業時刻等の変更」と「短時間勤務制度」）がある場合に当該制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として選択して講ずることは可能です。

この場合、「柔軟な働き方を実現するための措置」が、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が柔軟な働き方を通じて仕事と育児を両立できるようにする趣旨であるため、既に社内で導入している制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として講ずる場合においても、職場のニーズを把握するため改正後の育児・介護休業法第 23 条の3第4項に基づき、過半数労働組合等から意見を聴取する必要があります。

なお、2つを措置した後、措置内容を追加、変更する場合においても、改めて過半数労働組合等からの意見を聴取する必要があります。

Q2-8: 「始業時刻等の変更」のうち、

- ① 「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことになりますか。
- ② 「始業終業時刻の変更」については、最低何時間以上可能にする必要があるなど、決まりはありますか。

A2-8:

- ① 「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る「始業時刻等の変更」のうち、「フレックスタイム制」と

「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことにはならず、措置義務を果たしたことにはなりません。

「柔軟な働き方を実現するための措置」の「始業時刻等の変更」とは、所定労働時間を変更しないことを前提としつつ、

- ・ 労働基準法に定める「フレックスタイム制」と
- ・ 1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（「始業終業時刻の変更」(時差出勤の制度)）

のいずれかを指します。このため、フレックスタイム制と始業終業時刻の変更を措置したとしても、措置を2つ講じたことにはなりません。

- ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる時間の範囲について一律の制限はありませんが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があります

Q2-11:「テレワーク等」について、月に10日とされているが、3か月で30日にするなど、1年に平均して月10日以上 of 仕組みにしてもよいですか。

A2-11:「テレワーク等」については、①1週間の所定労働日数が5日の労働者については、1か月につき10労働日以上とし、②1週間の所定労働日数が5日以外の労働者については、①の日数を基準としてその1週間の所定労働日数に応じた労働日とすることとされています。

「1か月につき」とされているため、例えば1週間の所定労働日数が5日の労働者が2か月以上の期間利用を行った場合、平均して「1か月につき10労働日」以上の設定が認められていれば差し支えありません。

Q2-13:「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)」については、無給でもよいでしょうか。

A2-13:「養育両立支援休暇」を取得している期間については、労働者は労務を提供しないため、無給でも問題ありませんが、企業独自に法を上回る措置として有給とすることは差し支えありません。

Q2-14:「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」については、1年に10日以上 of 休暇の付与が定められていますが、付与単位を半年につき5日、1か月につき1日等とし、トータルで1年に10日以上となるような休暇を付与する仕組みにしてもよいですか。

A2-14:問題ありません。

「養育両立支援休暇の付与」については、1年につき10労働日以上 of 利用をすることができるものとすることとされています。「1年につき」とされているため、例えば、6か月で5日、1か月で1日のように、社内制度において1年以内 of 期間で配分を設定した場合であっても、1年単位でみたときに計10労働日以上 of 休暇が確保されていれば差し支えありません。

なお、1年につき10労働日に達しない制度になっている場合は認められません。

(個別の周知・意向確認について)

Q2-26: 子が3歳に到達する時点においては「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象とならないものの、将来的に措置の利用が可能になる可能性がある労働者に対しても、3歳になるまでの間に個別の周知・意向確認を実施しなければならないですか。

A2-26: 子が3歳に到達する時点において「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象とならないものの、将来的に措置の利用が可能になる可能性がある労働者としては、例えば、「柔軟な働き方を実現するための措置」について、労使協定において、継続雇用期間が1年未満の労働者を利用対象から除外している企業において、子の3歳到達時点では継続雇用期間が1年未満であるものの、子が3歳6か月時点で継続雇用期間が1年に達し、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の対象になる場合などが該当します。このような労働者については、3歳の誕生日の1か月前までの1年間のいずれかの時点において個別の周知の措置を実施する必要があります。他方で、意向確認の措置については、子の3歳到達時点では「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用が可能ではないことから、実施する必要はありませんが、法を上回る取組として実施することは差し支えありません。

なお、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の対象外となる労働者であっても、改正後の育児・介護休業法第23条の3第6項に基づく就業に関する条件に係る労働者の意向の聴取・配慮の対象となることに留意が必要です。(Q2-36 参照)

(個別の意向聴取や配慮について)

Q2-43: 聴取した意向について、事業主は具体的にどのように配慮することが考えられますか。必ず、労働者の希望を叶えなければならないものなのでしょうか。

A2-43: 今回の改正では、子育て世帯の「共働き・共育て」を推進する中で、子や家庭の様々な事情に対応できるよう、労働者からの仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取とその意向への配慮を事業主に義務付けることとしています。

意向の内容を踏まえた検討を行った結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定していただければよく、必ず労働者の意向に沿った対応をしなければならないということではありませんが、例えば、勤務時間帯や勤務地に係る配置、業務量、両立支援制度の利用期間等について配慮することが考えられます。なお、検討の結果労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。

加えて、事業主が個別の意向に配慮するに当たり、望ましい対応の例示としては、

- ・ 労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときには、短時間勤務制度や子の看護等休暇制度等の利用可能期間を延長すること
- ・ ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護等休暇制度等の付与日数に配慮すること

などが考えられます。