

子が3歳になるまでの適切な時期に行う

個別周知・意向確認・意向聴取・配慮 関係（令和7年10月1日改正）

内 容

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として、
①3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に対して実施している措置の内容等の周知と②制度利用の意向の
確認を個別に行うことが義務付けられました。

Q&A

- Q1 3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間に、柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認をしなければならないが、3歳未満の子を持つ労働者の把握はどのようにしたらよいでしょうか。
- A1 当該義務付け措置については、労働者からの申出を要件としていないため、会社の方で積極的に当該労働者の子の年齢について把握してください。把握方法については、会社の裁量で決定してください。
- Q2 日々雇用の労働者など将来にわたって「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象とならない労働者であっても、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しょうか。
- A2 日々雇用の労働者など、今後「柔軟な働き方を実現するための措置」を利用する可能性がない場合については、個別周知・意向確認を実施する必要はありません。日々雇用の労働者などから相談を受けた場合等においては、措置の対象とならない旨の説明を行えば足ります。
- Q3 子が3歳に到達する時点では「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となる可能性がある労働者に対しても、子が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しょうか。
- A3 子が3歳に到達する時点では「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となる可能性がある労働者としては、例えば、労使協定において、継続雇用期間が1年未満の労働者を「柔軟な働き方を実現するための措置」の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」の利用対象と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、子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間のいずれかの時期に個別周知を実施していただく必要があります。
- 一方、意向確認の措置は、子が3歳到達時点で「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用が可能でないことから実施する必要はありません。

労働者が本人又は配偶者が妊娠又は出産等したことを申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、労働者の子や家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について、労働者の意向を個別に聴取することが義務付けられました。

また、労働者の就業に関する条件を定めるに当たっては、労働者から聴取した仕事と育児の両立に関する事項の意向について、自社の状況に応じて配慮することも義務付けられました。

Q&A

Q4 子が3歳になるまでの適切な時期に行う個別の意向聴取について、子が3歳になる時点で在職していない（退職することが確定している）者には実施しなくてよいでしょうか。

A4 意向聴取は実施する必要があります。

退職をするまでの就業に関する条件を定めるにあたり、労働者から聴取した労働者の子や家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項の意向について聴取し、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。