

令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和7年1月23日時点）

※公表後にQ&Aを修正した間についてはその旨を明記しています。

1. 全体

（改正内容について）

Q1：今回の改正の主な内容と施行日を教えてください。

A1：今回の改正は、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、

- ① 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ③ 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化
- ④ 子の看護休暇の取得事由及び対象となる子の範囲の拡大等
- ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務を300人超の企業に拡大
- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務付け
- ⑧ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
- ⑨ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

等の措置を講ずるものです。

内容に応じて3段階の施行となり、

- ・ ⑧は令和6年5月31日から、
- ・ ②③④⑥⑦⑨は令和7年4月1日から、
- ・ ①⑤は令和7年10月1日から

施行されます。

内容についての詳細は、厚生労働省のホームページに掲載されているリーフレット等をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



2. 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

(改正内容について)

Q2-1: 今回の改正による

- ① 「柔軟な働き方を実現するための措置」と、
- ② 「所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大」について、それぞれ主な内容を教えてください。

A2-1:

① 柔軟な働き方を実現するための措置について

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムでも働ける措置も選べるようにするためのものです。事業主が過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設け、職場のニーズを把握した上で、「始業時間等の変更」、「テレワーク等」（10日以上/月、原則時間単位で利用可）、「保育施設の設置運営等」「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」（10日以上/年、原則時間単位で取得可）、「短時間勤務制度」の中から2つ以上の制度を措置し、労働者はその中から1つ選択して利用することができます。

② 所定外労働の制限（残業免除）について

改正前は、3歳に満たない子を養育する労働者が、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を利用することができましたが、今回の改正では、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者についても請求すれば利用できるようになります。

(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。

Q2-3 : 「過半数労働組合等からの意見聴取の機会」について、

- ① 意見聴取の方法（面談・書面・メール等）に定めはありますか。
- ② 意見聴取をした結果、労働組合から示された意見に応えることができなかつたり、意見に沿わない措置を選択せざるを得ない場合、会社としてはどのように対応すればよいですか。

A2-3 :

- ① 意見聴取の方法について、法令上の定めはありませんが、過半数労働組合等を通じて、柔軟な働き方を実現するための措置としていかなる措置を講ずるべきかについての労働者のニーズを適切に把握できるよう、丁寧にコミュニケーションを取っていただくことが重要です。なお、育児当事者等からの意見聴取や労働者へのアンケート調査の活用も並行して行うことが望ましいです。
- ② 労働者の意向等を十分に検討した上であっても、事業の性質等から労働組合から聴取した意見に沿えないようなことも生じ得ます。その場合は、労働組合と丁寧にコミュニケーションを取っていただき、こうした判断に至った事情等についてご説明いただくことが考えられます。

(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。

Q2-4-2：シフト制を含む交替制勤務を行う労働者に、柔軟な働き方を実現するための措置は適用されますか。また、適用されるとした場合、どのような措置を講ずることが考えられますか。

※令和7年1月23日 追加

A2-4-2：シフト制を含む交替制勤務を行う労働者も柔軟な働き方を実現するための措置の対象となります。

また、シフト制を含む交替制勤務の形態は多岐にわたることから一概にお答えすることは困難ですが、一般論として、例えば交替制勤務（例：早番9時～17時、遅番13時～21時）の労働者について、通常であればいずれの勤務時間帯も一定割合以上の勤務が求められる場合に、希望したものは早番勤務のみとすることを認める措置は、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）のうち「始業時刻等の変更」を措置したこととなります。

なお、シフト制を含む交替制勤務であることで各労働日の始業・終業時刻が（上記例のように早番、遅番で）異なることをもって「始業時刻等の変更」が措置されたことにはなりません。また、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。

シフト制を含む交替制勤務の職場においては、テレワーク等を行うことが困難な場合も想定されますが、そのようなテレワーク等を行うことが業務の性質上困難な労働者については、それ以外の選択肢（「始業時刻等の変更（フレックスタイム制又は時差出勤）」、「短時間勤務制度」、「養育両立支援休暇の付与」、「保育施設の設置運営等」）から2以上を選択して措置することが求められます。

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、

- (a) 職務の内容、
- (b) 職務の内容・配置の変更の範囲、
- (c) 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。

Q2-7-2：短時間労働者で既に6時間勤務以下の場合、当該短時間勤務制度の選択肢は措置済みと理解してよろしいでしょうか。または、短時間勤務制度以外で、2つ以上の措置を実施しなければならないのでしょうか。
※令和7年1月23日 追加

A2-7-2：パートタイム労働者等の短時間労働者であって1日の所定労働時間が6時間以下のものについても、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の対象となるところ、事業主が短時間労働者も含めて、①短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間に短縮できるもの）と②それ以外の4つの選択肢のいずれかの措置で①②合わせて2つ以上講じた場合、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の措置義務を履行したこととなります。なお、労働者の1日の所定労働時間が6時間以下であることをもって直ちに「短時間勤務制度」の措置を講じたことにはならず、事業主は短時間勤務制度を含む5つの選択肢の中から、2つ以上を選択して措置する義務があります。

また、例えば、1日の所定労働時間が6時間以下の短時間労働者と、1日の所定労働時間が6時間を超える正社員がいる事業所において、正社員には短時間勤務制度以外の選択肢から2つの措置を講じつつ、短時間労働者には短時間勤務制度を含む2つの措置を講じるような場合、パートタイム・有期雇用労働法により、

- (a) 職務の内容、
- (b) 職務の内容・配置の変更の範囲、
- (c) 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、事業主においてその際の原因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。

Q2-8：「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つ設けたこととなりますか。
- 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。

Q2-9：「柔軟な働き方を実現するための措置」として、「始業・終業時刻の変更」、「フレックスタイム制」、「短時間勤務制度」などを設ける場合、利用者に対し、利用の1か月前に事前に申請させるというような手続きを定めることは問題がありますか。

A2-9：育児・介護休業法上、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の申出の期限の定めはありません。ただし、労働者が申出をするタイミングや申出の期限などを事業主が指定する場合には、これを就業規則等によりあらかじめ明らかにしておくことが必要です。

また、申出を行う労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、適切に定めることが必要です。例えば、過度に煩雑な手続や早すぎる期限を設定するなど、当該措置の適用を受けることを抑制し、ひいては法律が当該措置を講ずることを事業主に義務付けた趣旨を実質的に失わせるものと認められるような手続を定めることは、許容されるものではありません。

Q2-10：事業主が選択して措置する制度の中にある「テレワーク等」について、「等」には何が含まれますか。

A2-10：「テレワーク」は一般に「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務」を指すとされていますが、必ずしも「情報通信技術を利用」しない業務も想定されることから「テレワーク等」と表記しています。

また、「テレワーク等」については、フルタイムを前提とし、実施場所は、自宅で行われることを基本にしつつ、事業主が認める場合には、サテライトオフィス等（労働者個人・事業主のどちらかが契約して確保するものであるかは問わない。）において行われることを含みます。

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日以上の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。

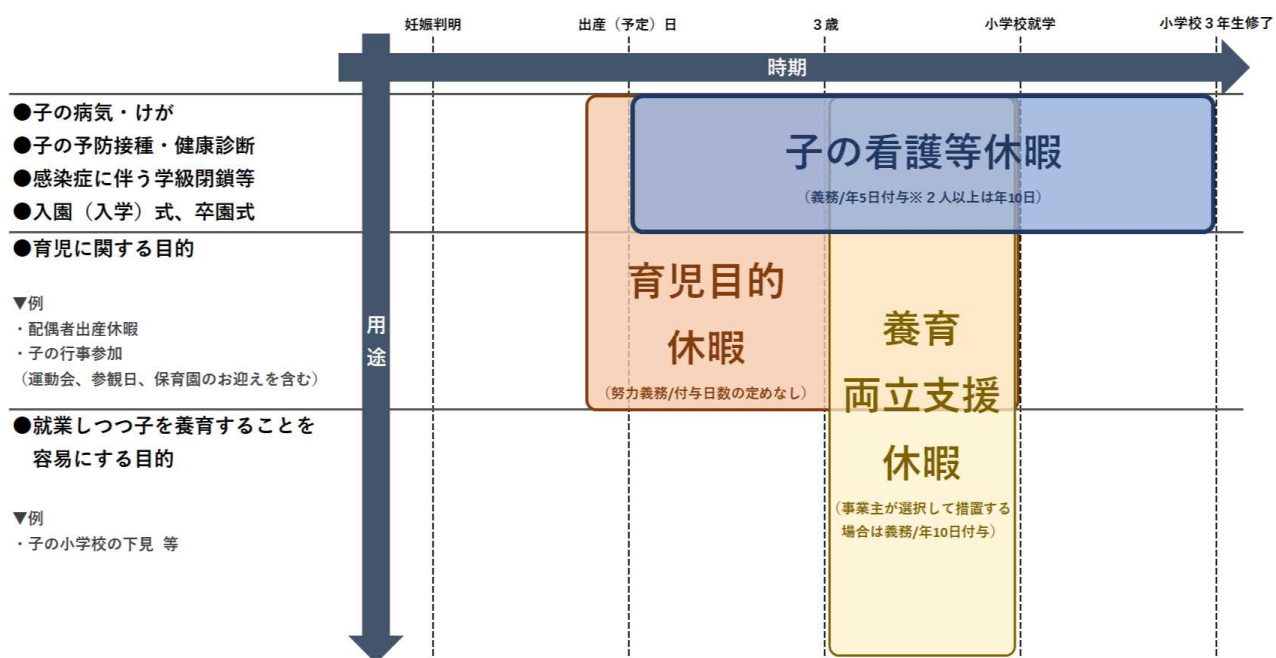
Q2-12 :

- ① 「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」
 - ② 小学校就学前までの努力義務である「育児目的休暇」
 - ③ 今般、取得事由が拡大された「子の看護等休暇」
- は、それぞれどのようなものですか。

A2-12 :

- ① 「養育両立支援休暇」は、3歳以上小学校就学前までの子を養育する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（改正後の育児・介護休業法第23条の3第1項第4号）のことであり、「柔軟な働き方を実現するための措置」の5つの「選択して講ずべき措置」の中の1つとして位置づけられ、事業主が当該措置を講ずることとした場合には、年に10日以上利用できるものとして、育児目的休暇とは別に設定し、原則時間単位で利用できるようにする必要があります。また、取得理由は、就業しつつ子を養育するのに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられることとなります。
※ 養育両立支援休暇の利用例：②や③の用途のほか、例えば、通常保育所に子を迎えに行く配偶者が出張等で当該迎えができない日に時間単位で休暇を取得し保育所に子を迎えに行く、子が就学する小学校等の下見に行くなど。
- ② 「育児目的休暇」は、いわゆる配偶者出産休暇や子の行事参加に伴う休暇など、「育児に関する目的のために利用できる休暇」（育児・介護休業法第24条第1項）として、小学校就学前までの子を持つ労働者に対して措置を講ずることが事業主の努力義務とされています。事業主が、努力義務に基づく取組を実施する場合には、子の看護等休暇、介護休暇、年次有給休暇とは別の制度として設定する必要がありますが、その範囲内で用途を限定することも可能であり、また、法令上、日数等の定めもありません。
また、今回の改正により、「養育両立支援休暇」は「育児目的休暇」から除外されますが、既に導入していた「育児目的休暇」を3歳以降小学校就学前までの制度として独立させ、「1年につき10労働日以上の利用をすることができるもの」等の「養育両立支援休暇」の要件を満たすものとして設定することは可能です。
※ 育児目的休暇から除外されるもの：子の看護等休暇、介護休暇、労働基準法第39条の規定により与えられる年次有給休暇、養育両立支援休暇
※ 育児目的休暇の利用例：出産後の養育について出産前に準備する、保育園の遠足、運動会に同行する、参観日に参観するなど。
- ③ 「子の看護等休暇」は、負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話、疾病の予防を図るために必要な子の世話若しくは感染症による学級閉鎖等に伴う子の世話を行うため、又は子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇（育児・介護休業法第16条の2第1項）です。取得可能な用途は、i) 子の病気・けが、ii) 子の予防接種・健康診断、iii) 感染症に伴う学級閉鎖等、iv) 入園（入学）式、卒園式に限定されます。
今回の改正により、対象となる子の範囲が小学校第3学年までに拡大するとともに、取得できる用途にiii) iv) が追加されます。

(参考) 養育両立支援休暇、育児目的休暇、子の看護等休暇の関係性



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労働日以上の利用をすることができるものとしてとされています。「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年以内の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。

Q2-15 : 事業主が選択して措置する制度の中にある「保育施設の設置運営等」とは、具体的にどのような内容でしょうか。また、「設置運営等」の「等」には何が含まれますか。

A2-15 : 「保育施設の設置運営等」は、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」（改正後の育児・介護休業法施行規則第75条の4）であり、「その他これに準ずる便宜の供与」には、例えば事業主がベビーシッターを手配（※）し、かつ、当該ベビーシッターに係る費用を補助することが含まれます。

これは、育児・介護休業法第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置の一つである「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」の取扱いと同様です。

※「手配」とは、ベビーシッター派遣会社と事業主が契約を締結して労働者からの希望に応じて当該会社に事業主が派遣の依頼を行うことのほか、ベビーシッター派遣会社と事業主が契約し、労働者が直接当該会社に派遣の依頼をすることも含まれます。

Q2-16：ベビーシッターの費用補助について、こども家庭庁の「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の「ベビーシッター派遣事業割引券」を活用した場合、「保育施設の設置運営等」の「その他これに準ずる便宜の供与」として認められますか。

A2-16：「その他これに準ずる便宜の供与」とは、現行の育児・介護休業法第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置の一つである「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」の取扱いと同様、ベビーシッターを手配し、かつ、当該ベビーシッターに係る費用の一部負担を行う必要があります。なお、費用負担の程度に基準はありません。

こども家庭庁の「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の「ベビーシッター派遣事業割引券」については、事業主は当該割引券の発行や割引券の精算手続き等に係る費用を負担するものの、当該負担は「ベビーシッターに係る費用」の負担とは異なるものであるため、便宜の供与に該当せず、措置されたものとは認められません。

Q2-17：当社では、福利厚生サービスを提供する企業と契約し、年会費を支払い、カフェテリアプランの一環として、社員が当該企業が提携するベビーシッターのサービス等の福利厚生サービスを選択・利用できるようにしています。この場合、ベビーシッターの手配及び費用負担の措置を講じたことになりますか。

A2-17：措置を講じたことになります。

事業主は、福利厚生サービス会社と法人契約をし（手配）、会費を支払うことにより事実上労働者が利用したベビーシッターサービス料金の一部を負担しているため（費用負担）、事業主の「手配」かつ「費用負担」が認められるので、便宜の供与に該当し、措置を講じたことになります。

Q2-18：保育施設の設置は、事業所ごとに設置する必要がありますか。

A2-18：「保育施設の設置運営等」として保育施設を措置する場合については、原則として事業所ごとに設置する必要がありますが、例えば、保育施設を設置した事業所（A事業所）の近くの事業所（B事業所）の対象労働者が当該保育施設を利用できる場合は、B事業所について措置したこととして差し支えありません。

この場合、保育施設を設置したA事業所の近くにあるB事業所の労働者も当該施設を利用できることを就業規則等で明らかにしておく必要があります。なお、保育施設は必ずしも事業所内にある必要はなく、対象労働者の通勤途上など合理的に利用できる範囲に設置されていれば措置を講じたものと解されます。

これは、育児・介護休業法第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置の一つである「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」の取扱いと同様です。

(個別の周知・意向確認について)

Q2-19 : 「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について、事業主は、いつ、どのような内容で、どのような方法により実施すればよいですか。

A2-19 : 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対し、労働者の希望に応じてフルタイムで働くことができるよう、職場のニーズを把握した上で、「柔軟な働き方を実現するための措置」を2つ以上講じ、労働者が選択できるようにしなければなりません。その措置については、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））に、

- ・ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容
- ・ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容の申出先
- ・ 所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度及び深夜業の制限に関する制度

について、当該労働者に対して個別に周知するとともに意向確認を行う必要があります。また、個別の周知及び意向確認の方法は、

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ FAXの送信
- ④ 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、④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。

また、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。労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間に実施されていれば、定期的に行っている人事面談等とあわせて実施いただくことも可能です。④の電子メール等による場合は、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に限りません。

なお、個別周知と意向確認は、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、取得の申出をしないように抑制する、申し出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ようなことは行ってはなりません。

Q2-20 : 出向者については、個別の周知・意向確認と雇用環境整備の措置は、出向元・出向先どちらの事業主が行うべきですか。

A2-20 : 「柔軟な働き方を実現するための措置」に関する雇用管理を行っている事業主が行うべきものです。なお、柔軟な働き方を実現するための措置の利用についての解釈としては、移籍元との間に労働契約関係が存在しない、移籍した労働者については、移籍先の事業主が該当し、在籍出向者については、賃金の支払、労働時間管理等が出向先と出向元でどのように分担されているかによって、それぞれケースごとに判断されるべきものとしています。

Q2-21：3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2歳11か月に達する日の翌日まで）の計算方法を教えてください。

A2-21：例えば、3月15日生まれの子の場合、「3歳の誕生日の1か月前」とは、2月15日（以下15日を「誕生日応当日」という。）となります。「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」とは、1歳の2月16日から2歳の2月15日までの1年間となります。

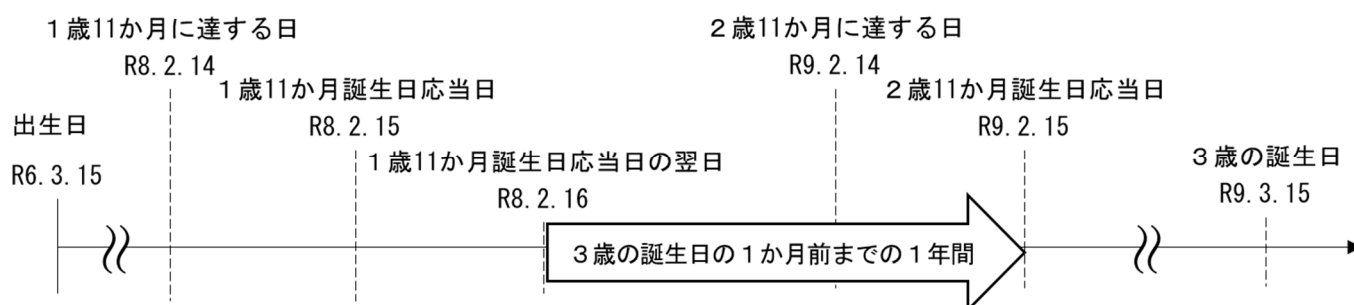
なお、民法の規定に従い、「1歳11か月に達する日」とは、1歳11か月の誕生日応当日である1歳の2月15日の前日、つまり2月14日となり、「1歳11か月に達する日の翌々日」とは2月16日となります。

また、「2歳11か月に達する日」とは、2歳11か月の誕生日応当日である2月15日の前日、つまり2月14日となり、「2歳11か月に達する日の翌日」とは2月15日となります。

なお、3月31日生まれの子については、1歳11か月の誕生日応当日となるべき2月31日が存在しないものの、民法143条第2項の規定により、「1歳11か月に達する日」は月末である2月28日（閏年ではない年の場合。閏年の場合2月29日）となり、

- ・ 1歳11か月に達する日の翌々日は3月2日
- ・ 2歳11か月に達する日の翌日は3月1日

となります。



(参考)

○民法（明治29年法律第89号）抄
（暦による期間の計算）

第一百四十三条 週、月又は年によって期間を定めたときは、その期間は、暦に従って計算する。

2 週、月又は年の初めから期間を起算しないときは、その期間は、最後の週、月又は年においてその起算日に相当する日の前日に満了する。ただし、月又は年によって期間を定めた場合において、最後の月に相当する日がないときは、その月の末日に満了する。

○明治三十五年法律第五十号（年齢計算ニ関スル法律）

- 1 年齢ハ出生ノ日ヨリ之ヲ起算ス
- 2 民法第一百四十三条ノ規定ハ年齢ノ計算ニ之ヲ準用ス
- 3 明治六年第三十六号布告ハ之ヲ廃止ス

Q2-21-2 : 「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する第一子を養育する労働者が、第二子の育児休業中の場合であっても、個別周知・意向確認の実施は必要ですか。

※令和7年1月23日 追加

A2-21-2 : 「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する子を養育する労働者への柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別の周知・意向確認は、当該子以外の子の年齢や労働者の育児休業の取得状況等にかかわらず、当該1年間のいずれかの時期に実施する必要があります。

また、今回の改正では、個別の周知・意向確認の他に、勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等といった個別の意向聴取・配慮も義務づけられていますが、第一子の「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」（子が1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで）のいずれかの時期の中で第二子の育休の開始時期等の状況に応じて、第二子の育児休業が開始する直前や、第二子が1歳に達し、原則的な育児休業が終了する直前など、事業主と労働者が何らかのコミュニケーションを取りやすいタイミングを工夫するなどして、こうした個別の周知・意向確認や個別の意向聴取・配慮を一体的に行っていただくことも考えられます。

なお、個別の周知・意向確認については、①面談、②書面の交付、③FAXの送信（労働者が希望した場合のみ）、④電子メール等の送信（労働者が希望した場合のみ）のいずれかによることとされていますが、②書面の交付は、書面を直接手交することのほか、郵送によることも可能です。

Q2-22：施行日である令和7年10月1日時点において、3歳の誕生日の1か月前までの1年間（子が1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで）に行わなければならない「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は何年何月何日生まれからですか。
※令和6年11月19日 回答一部修正（下線部）

A2-22：施行日（令和7年10月1日）において「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は、令和4年10月31日から令和5年10月30日までに生まれた子となります。

施行日の令和7年10月1日時点で、子が2歳11か月に達する日の翌日を過ぎている場合（子の誕生日が令和4年10月30日以前である場合）には、法律上、個別の周知・意向確認の必要はありません。

しかし、この場合であっても、「柔軟な働き方を実現するための措置」は子が3歳の誕生日から小学校就学前まで利用可能となっていることから、小学校就学前までの子を持つ労働者から制度の利用意向が示された場合には、これに応じる必要があります。

このため、施行日において、個別の周知・意向確認の対象外となる小学校就学前までの子を持つ労働者に対しても、労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するため、利用可能な制度等に関する個別の周知等をしていただくことが望ましいです。

Q2-23：「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について対象者を一堂に集めて行ってもよいですか。

A2-23：「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認は、

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ FAXの送信
- ④ 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、④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。

また、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。④の電子メール等による場合は、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に限りです。

対象者を一堂に集めて行うことは制限されているわけではありませんが、その場合においても、上記の方法に従う必要があります。また、一堂に集めて行う場合には、各対象者の事情を的確に踏まえられるように、個別に「書面の交付」を伴うなど、個別の周知・意向確認を行うに当たっての配慮を行っていただくことが望ましいです。

なお、対象者が一堂に集められることで、労働者が申出をしにくい状況にならないよう、個々の労働者が意向を表明しやすい方法とする必要があります。

Q2-24：「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について、面談による方法の場合、実施した内容を記録する必要はありますか。

A2-24：記録する義務はありませんが、面談の場合は、その他の書面を交付する方法や電子メールの送信方法等と異なり、記録が残らないため、必要に応じて作成することが望ましいです。

Q2-25：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すか。

A2-25：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、個別の周知・意向確認を実施する必要はありません。

また、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。

なお、日々雇用の労働者については、個別の周知・意向確認を実施する義務はありませんが、法を上回る取組として個別の周知・意向確認を実施することは差し支えありません。

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)

Q2-27 : 「柔軟な働き方を実現するための措置」は令和7年10月1日から開始されますが、制度の個別周知、意向確認は、令和7年10月1日以降に制度対象である子が3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対して行えばよいですか。

A2-27 : 令和7年10月1日以降、事業主は3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対し、「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる義務（改正後の育児・介護休業法第23条の3第1項）が生じます。

また、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））に当該子を持つ労働者に対象措置等の周知や意向を確認すること（改正後の育児・介護休業法第23条の3第5項）等については、必ずしも施行日より前において講ずる義務はありませんが、施行日から「柔軟な働き方を実現するための措置」が利用できることが望ましいことから施行日より前において講じられていることが望ましいです。この場合、施行日より前に行われた対象措置等の周知と意向確認については、施行日後に行われたものと見なされることとなります。

なお、令和7年10月1日時点で子が2歳11か月に達する日の翌々日以降である労働者については、対象措置等の周知や意向確認を事業主が行う義務はありませんが、子が小学校就学前の場合には、当該労働者は施行日以降「柔軟な働き方を実現するための措置」を利用することができるため、周知や意向確認を行うことが望ましいです。

(所定外労働の制限の対象拡大について)

Q2-28：所定外労働の制限（残業免除）の対象年齢が拡大されましたが、その内容を教えてください。所定外労働の制限（残業免除）とは、労働者から申出があった場合には、必ず認めなければならないのでしょうか。

A2-28：改正前は、3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を利用することができましたが、今回の改正では、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者についても請求すれば利用できるようになります。労働者から所定外労働の制限（残業免除）の申出があった場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、認めなければなりません。

「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。事業主は、労働者が所定外労働の制限を請求した場合には、当該労働者が請求どおりに所定外労働の制限を利用することができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に所定外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないものです。

Q2-29：「柔軟な働き方を実現するための措置」により選択された措置を利用している期間に、所定外労働の制限（残業免除）を同時に請求することはできますか。

A2-29：同時に請求できます。

なお、現行制度でも、フレックスタイム制が適用されている場合も含め、3歳未満の子を養育する労働者は事業主に対し、所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）の利用と所定外労働の制限（残業免除）の請求を同時に行うことは可能となっています（所定外労働の制限は、改正後は小学校就学前の子を養育する労働者が請求できます）。

(育児・介護のためのテレワーク等の導入の努力義務化について)

Q2-30 : ①新たに設けられた「育児のためのテレワーク等の導入の努力義務」と、
②3歳になるまでの「短時間勤務制度」を講ずることが困難と認められる業務の
「代替措置として追加されたテレワーク等」
について、それぞれ説明してください。

A2-30 :

① 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務について

今回の改正で新たに設けられた、テレワーク等を講ずる努力義務については、すべての事業主が幅広く3歳になるまでの子を養育する労働者に対して講ずるよう努めることとされています。全事業主に対する努力義務になりますので、積極的な措置をお願いいたします。

② 短時間勤務制度の代替措置（※）として追加されたテレワーク等について

3歳になるまでの子を養育する労働者を対象とする短時間勤務制度については、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者について労使協定により対象外とすることが可能ですが、その場合、当該労働者については代替措置を講ずる必要があります。

今回の改正でこの代替措置の1つにテレワーク等が加わりました。短時間勤務を講ずることが困難な場合の代替措置のメニューの1つであり、事業主が代替措置のメニューの中から必ずテレワーク等を措置しなければならないということではありません。

※ 現行制度における代替措置は、①フレックスタイム制、②時差出勤、③保育施設の設置運営等

Q2-31 : 今般、3歳に達するまでの子を養育する労働者及び要介護状態の対象家族を介護する労働者に関して、事業主がテレワーク等の措置を講ずることが努力義務とされましたが、その内容を教えてください。また、社内にテレワーク等のできない業種・職種がある場合、社内で対象者を切り分けることとしてもよいですか。

A2-31 : 当該努力義務に関しては、通勤時間の削減等を通じて仕事と育児・介護の両立を容易にする趣旨で設けたものですが、法令上、内容・頻度等の基準は設けられていません。事業所内でテレワーク等を講ずることのできない業種・職種がある場合、当該措置の対象者を限定することは可能です。

(子の看護休暇・介護休暇の見直しについて)

Q2-32：子の看護休暇の見直しの内容、特に新たに取得事由として認められるものはどのようなものか教えてください。例えば、授業参観や運動会に参加する場合でも取得可能でしょうか。

A2-32：今回の改正により、対象となる子の範囲を小学校第3学年修了（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、現行の取得事由である子の病気、けが、予防接種、健康診断に加えて、新たに感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式及び卒園式にも取得が可能になります。

なお、授業参観や運動会に参加する場合は、法的には子の看護等休暇の取得事由として認められませんが、法を上回る措置として事業主が独自の判断で取得事由に含めることは差し支えありません。

Q2-33：「小学校第3学年修了までの子」の定義について、就学猶予により例えば小学校入学が1年遅れた子に関する子の看護等休暇は、小学校3年生修了まで（＝10歳になった年度の終わりまで）ですか。それとも小学校2年生修了まで（＝9歳になった年度の終わりまで）ですか。

A2-33：改正後の子の看護等休暇を取得できる者については、「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」を養育する労働者（改正後の育児・介護休業法第16条の2第1項）とされていることから、就学猶予を受けて小学校入学が1年遅れた子に関する子の看護等休暇を取得できる労働者は、小学校2年生修了まで（＝9歳になった年度の終わりまで）になります。

Q2-34：継続して雇用された期間が6か月未満の労働者について、子の看護等休暇と介護休暇はどのように変わるのですか。

A2-34：改正前は、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって子の看護休暇や介護休暇の対象から除外することが可能とされていましたが、今回の改正により、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって子の看護等休暇や介護休暇の対象から除外する仕組みを廃止しました。これにより、継続して雇用された期間にかかわらず、子の看護等休暇や介護休暇を利用できるようになります。

(個別の意向聴取や配慮について)

Q2-35：妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前に、「育児休業制度等」・「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る個別の周知・意向確認とは別に）労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮が事業主に義務づけられますが、具体的に、事業主は、どのようなことをすればよいですか。

A2-35：労働者から、妊娠・出産等の申出があった場合や労働者の子が3歳になる前に、当該労働者に対して、勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等の個別の意向を聴取し、その事情等に配慮する必要があります。

「個別の意向聴取」とは、事業主が、労働者が妊娠・出産等を申し出たときや、子が3歳になるまでの適切な時期に、労働者の意向を個別に聴取するもので、Q2-19にある「柔軟な働き方を実現するための措置」の「個別の周知や意向確認」と一緒のタイミングで行っていただくことも可能です。

その方法としては、

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ FAXの送信
- ④ 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、④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。

また、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。④の電子メール等による場合は、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に限りません。

聴取内容としては、①始業及び終業の時刻等の勤務時間帯、②勤務地（就業の場所）、③両立支援制度の利用期間、④仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件として何か希望がないかを確認することとなります。

「配慮」とは、事業主が意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たり、聴取した意向も踏まえつつ、自社の状況に応じて「配慮しなければならない」こととされたものです。

聴取した意向への配慮としては、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要ですが、その結果、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くこととなります。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。

具体的な配慮の取組例としては、勤務時間帯・勤務地にかかる調整、業務量の調整、両立支援制度等の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなどが考えられますので、自社の状況に応じて、その意向に可能な範囲でご配慮いただくようお願いいたします。

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などであって、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労働者が希望するときには、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。

Q2-36：令和3年改正では、妊娠・出産等の申出時において、既に「個別の周知・意向確認」が義務づけられていましたが、令和6年改正により、新たに義務づけられた「個別の意向聴取・配慮」とは、何が異なっているのでしょうか。

A2-36：

<【1】個別の周知・意向確認（R3改正）>

令和3年改正では、労働者から、本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合に、事業主は、当該労働者に対して、育児休業制度等について周知するとともに、育児休業の取得意向を確認するための措置を義務付けました。

<【2】個別の意向聴取・配慮（R6改正）>

今回の改正において義務付けられた「個別の意向聴取・配慮」とは、労働者から、本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合に、事業主は、勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の意向を労働者から聴取し、その意向に対し、配置や業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等に関して、自社の状況に応じて配慮をしなければならないこととしたものです。これは、子や家庭環境の状況によっては、仕事と育児の両立が困難となる場合があることを踏まえたものです。

よって、【1】と【2】の差異としては、【1】が育児休業制度等の周知と利用の意向確認に留まっていたのに対し、【2】は、育児に関する状況に起因する職業生活と家庭生活との両立を円滑にすることを目的として、職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件等について聴取し、その意向に配慮することが求められるものです。

なお、「個別の配慮」の例示については、A2-35の具体的な配慮の取組例を参照してください。

Q2-37：個別の意向の聴取と配慮は、妊娠・出産等の申出があった全ての労働者と、3歳になるまでの適切な時期にある子を養育する全ての労働者に実施しなければならないですか。

A2-37：労働者本人又は配偶者が妊娠・出産した旨等の申出があった場合と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期（※）にこれらの措置を実施する必要があります。

※ 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2歳11か月に達する日の翌日まで）。詳細はQ2-21、Q2-22参照のこと。

Q2-38：個別の周知・意向確認や、個別の意向の聴取・配慮は、人事部から行わなければならないですか。所属長や直属の上司から行わせることとしてよいですか。

A2-38：現行の育児休業に関する規定（A2-36の【1】個別の周知・意向確認（R3改正）の規定）と同じく、「事業主」として行う手続きは、事業主又はその委任を受けてその権限を行使する者と労働者との間で行っていただければよく、人事部でなくても、事業主から委任を受けていれば、所属長や直属の上司であっても差し支えありません。なお、所属長や直属の上司が実施することで、労働者が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる所属長や直属の上司に対し、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。

Q2-39：個別の意向の聴取と配慮は、個別労働者からではなく、労働組合から意見を聞くこととしてもよいですか。

A2-39：個別の意向の聴取と配慮は、労働組合からではなく、対象労働者に個別に行っていただく必要があります。

Q2-40：労働者又はその配偶者が妊娠・出産を申し出たときに、どのような内容を周知しなければならないですか。今回の改正に関連して、短時間勤務制度や育児時短就業給付についても、併せて周知する必要がありますか。

A2-40：労働者本人又は配偶者が妊娠・出産した旨等の申出があった場合、育児休業制度等（※）の周知が必要です。また、育児休業取得後に利用可能な制度等に関する情報を同時に周知することが効果的であると考えられることから、（子が3歳になるまでの）育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）及び育児時短就業給付に関することについても、併せて周知することが望ましいです。

※妊娠・出産等申出時の個別周知事項

- ・ 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する制度
- ・ 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の申出先
- ・ 育児休業給付・出生後休業支援給付に関すること
- ・ 労働者が育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）期間について負担すべき社会保険料の取扱い

Q2-41：「個別の意向の聴取」における「就業の場所」とは、具体的にどのようなことを聞けばよいでしょうか。

A2-41：事業主は、個別の意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、自社の状況に応じて労働者の仕事と育児に関する意向について自社の状況に応じて配慮することが求められます。

その際、勤務地が仕事と育児の両立を困難にしていないか確認する必要があります。

Q2-42：個別の意向の聴取の方法は「面談や書面の交付等」と記載がありますが、電話、オンラインによる面談、電子メールの送信でもよいですか。

A2-42：個別の意向の聴取として認められる方法は、①面談、②書面の交付、③FAXの送信、④電子メール等の送信の4つとなりますが、③および④は、労働者が希望する場合には限りません。

また、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。④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。

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。

Q2-44：事業主の「配慮」における「業務量の調整」とは、具体的にどのような配慮を行うことが考えられますか。

A2-44：例えば、可能な範囲で、業務の一部を他の労働者に割り当てることや業務フローを見直すことが考えられます。

3. 育児休業等の取得状況の公表義務の拡大（常時雇用する労働者数が300人超の事業主が対象）

（育児休業等の取得状況の公表義務の拡大について）

Q3-1：今般、男性労働者の育児休業等の取得状況の公表が従業員数300人超1,000人以下の事業主にも義務化されますが、育児休業等の取得状況の公表は、どのように行うのですか。

A3-1：男性の育児休業等の取得状況の公表（育児・介護休業法第22条の2）については、以下のA3-2にある内容をインターネットの利用その他の適切な方法により行うこととされています。（育児・介護休業法施行規則第71条の5）

なお、男性の育児休業等の取得状況の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



Q3-2：育児休業等の取得状況の公表は、どのような内容を公表することが必要ですか。

A3-2：①又は②のいずれかの割合を公表する必要があります。（育児・介護休業法施行規則第71条の6）

公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

- ① 「公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する男性労働者であって、配偶者が出産したものの数」のうち「公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が育児休業等（※2）をしたものの数」
- ② 「公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数」のうち「公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が育児休業等（※2）をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護等休暇（※3）を除く。）を利用したものの数の合計数」

- ※1 公表前事業年度：公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度
- ※2 育児休業等：育児休業及び法第 23 条第 2 項又は第 24 条第 1 項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業
- ※3 令和 7 年 10 月 1 日より、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）（改正後の育児・介護休業法第 23 条の 3 第 1 項第 4 号）も除外対象となります。

Q3-3：育児休業等の取得状況の公表は、毎年いつまでに公表すればよいですか。

A3-3：公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね 3 か月以内に公表してください。

常時雇用する労働者数が 300 人超 1, 000 人以下の事業主の事業年度末（決算時期）に対応した最初の公表期限は次のとおりです。

事業年度末 （決算時期）	初回公表期限	事業年度末 （決算時期）	初回公表期限
3 月	令和 7（2025）年 6 月末	9 月	令和 7（2025）年 12 月末
4 月	令和 7（2025）年 7 月末	10 月	令和 8（2026）年 1 月末
5 月	令和 7（2025）年 8 月末	11 月	令和 8（2026）年 2 月末
6 月	令和 7（2025）年 9 月末	12 月	令和 8（2026）年 3 月末
7 月	令和 7（2025）年 10 月末	1 月	令和 8（2026）年 4 月末
8 月	令和 7（2025）年 11 月末	2 月	令和 8（2026）年 5 月末

4. 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

(介護離職防止のための個別の周知・意向確認について)

Q4-1：介護離職防止のための個別の周知と意向確認の措置として、事業主は、どのような内容をどう実施すればよいですか。 ※令和6年11月19日 回答一部修正（下線部）

A4-1：労働者から家族の介護に直面した旨の申出があった場合に、当該労働者に対して、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、制度の取得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 介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等（※）
- ② 介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用に係る申出の申出先
- ③ 介護休業給付に関すること

となります。

※ ①介護休暇、②所定外労働の制限、③時間外労働の制限、④深夜業の制限、⑤所定労働時間の短縮等

また、これらの個別の周知及び意向確認は、

- ① 面談
- ② 書面の交付（郵送によることも可能）
- ③ FAXの送信
- ④ 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・④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。また、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。④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。

なお、個別の周知と意向確認は、介護休業申出や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、取得の申出をしないように抑制する、申し出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ようなことは行ってはなりません。

Q4-2：出向者については、個別の周知・意向確認と雇用環境整備の措置は、出向元・出向先どちらの事業主が行うべきですか。

A4-2：介護休業に関する雇用管理を行っている事業主が行うべきものです。なお、介護休業の取得についての解釈としては、移籍元との間に労働契約関係が存在しない、移籍した労働者については、移籍先の事業主が該当し、在籍出向者については、賃金の支払、労働時間管理等が出向先と出向元でどのように分担されているかによって、それぞれケースごとに判断されるべきものとしています。

Q4-3：介護に直面した旨の申出は口頭でもよいですか。

A4-3：法令では、申出方法を書面等に限定していないため、事業主において特段の定めがない場合は口頭でも可能です。(※)

事業主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、申出を行う労働者にとって過重な負担を求めること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ので、例えば、過度に煩雑な手続を設定するなど、労働者が当該措置の適用を受けることを抑制し、ひいては法律が当該措置を講ずることを事業主に義務付けた趣旨を実質的に失わせるものと認められるような手続を定めることは、許容されるものではありません。

また、仮に、その場合に指定された方法によらない申出があった場合でも、必要な内容が伝わるものである限り、措置を実施する必要があります。

※ 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、あらかじめ社内で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。

Q4-4：介護に直面する全ての労働者に個別の周知・意向確認の措置を実施する必要がありますか。

A4-4：家族の介護に直面した旨の申出があった労働者に対して、これらの措置を実施する必要があります。

Q4-5：介護離職防止のための個別の周知・意向確認の措置は、令和7年4月1日から開始されますが、当該措置は、令和7年4月1日以降に介護に直面した旨の申出があった労働者に対して行えばよいですか。

A4-5：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労働者に対しては、個別の周知・意向確認の措置を行っていただくことが考えられます。

Q4-6：個別の周知・意向確認は、人事部から行わなければならないですか。所属長や直属の上司から行わせることとしてよいですか。

A4-6：現行の育児休業に関する規定（A2-36の【1】個別の周知・意向確認（R3改正）の規定）と同じく、「事業主」として行う手続きは、事業主又はその委任を受けてその権限を行使する者と労働者との間で行っていけばよく、人事部でなくても、事業主から委任を受けていれば、所属長や直属の上司であっても差し支えありません。なお、所属長や直属の上司が実施することで、労働者が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる所属長や直属の上司に対し、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。

Q4-7：個別の周知・意向確認の措置については、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を控えさせるようなことに該当しますか。

A4-7：取得や利用を控えさせるようなこととしては、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。なお、取得や利用の申出をしないように抑制する、申し出た場合の不利益をほのめかすといった、職場における介護休業等に関するハラスメントに該当する様態も含まれます。

また、仮に一度取得や利用を控えさせるような言動があった後に、個別の周知、意向確認の措置が改めて行われた場合であっても、既に行われた取得や利用を控えさせるような言動を含め、実施された措置全体として取得や利用を控えさせる効果を持つ場合には、措置を実施したものと認められません。

(介護に直面する前の早い段階での両立支援等に関する情報提供について)

Q4-8：「介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供」について、具体的にいつ、どのような内容を、どのような方法で実施すればよいですか。

A4-8：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、

- ・ 労働者が40歳に達する日の属する年度の初日から末日までの期間
- ・ 労働者が40歳に達する日の翌日から起算して1年間

のいずれかとしております。

情報提供する内容は、

- ・ 介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等
- ・ 介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出先
- ・ 介護休業給付に関すること

になります。

また、情報提供を行うに当たっては、労働者が介護保険制度の内容を同時に知ることが効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましいです。

情報提供の方法は、

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ FAXの送信
- ④ 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。

内容についての詳細は、厚生労働省のホームページに掲載されているリーフレット等をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



Q4-9：「介護に直面する前の早い段階での両立支援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労働者を一堂に集めてまとめて実施してもよいですか。

A4-9：「介護に直面する前の早い段階での両立支援等に関する情報提供」は、介護休業や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一堂に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、A4-8に記載された内容に従う必要があります。

Q4-10：指針によれば、両立支援制度等に関する早期の情報提供を行うに当たっては、介護保険制度についても併せて知らせることが望ましい、とされていますが、介護保険制度を知らせるに当たって有効なリーフレットやツールはありますか。

A4-10：介護保険制度の周知にあたっては、以下の URL の資料をご活用ください。

介護保険制度について（40歳になられた方（第2号被保険者）向けリーフレット
（4枚版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001238058.pdf>

（2枚版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001238060.pdf>



(介護休業や仕事と介護の両立支援制度を取得・利用しやすい雇用環境の整備)

Q4-11：介護休業や仕事と介護の両立支援制度等を取得・利用しやすい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。

A4-11：介護休業や仕事と介護の両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業や仕事と介護の両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業や仕事と介護の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 自社の労働者の介護休業の取得事例や仕事と介護の両立支援制度等の利用事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業制度と介護休業取得促進に関する方針の周知及び仕事と介護の両立支援制度等や仕事と介護の両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

なお、この場合、複数の措置を講ずることが望ましいです。

Q4-12：介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするための、育児・介護休業法第22条第2項及び第4項に規定する雇用環境の整備等のうち、第1号の「研修の実施」については、

- ① 例えば、年度当初などにまとめて研修を実施してよいでしょうか。
- ② オンラインでの研修の実施も可能でしょうか。
- ③ 厚生労働省のホームページに掲載されている介護休業や介護両立支援制度等に関する資料の会社掲示板への掲載、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。

A4-12：

- ① まとめて実施していただくことは差し支えありません。対象者については、その雇用する全ての労働者に対して研修を実施することが望ましいです。なお、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にする必要があります。
- ② 動画によるオンライン研修とすることも可能ですが、事業主の責任において、受講管理を行うこと等により、労働者が研修を受講していることを担保することが必要です。
- ③ 研修とは、一般に「知識等を高めるために、ある期間特別に勉強をすること。また、そのために行われる講習のこと」を意味しますので、単に資料や動画の会社掲示板への掲載や配付のみでは、研修を実施したこととはなりません。

Q4-13：介護に直面している社員がおらず、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。

A4-13：介護休業や仕事と介護の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、幅広い年齢の労働者が介護休業申出や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ます。また、雇用環境の整備の措置を求めている育児・介護休業法第22条第2項及び第4項では、義務の対象となる事業主を限定していないことから、全ての事業主が雇用環境の整備をしていただく必要があります。

(介護休業制度の名称について)

Q4-14：介護休業制度について、社内に浸透しやすいよう事業主独自の名称に変更しても良いですか。

A4-14：企業で就業規則等において制度を定める際に、例えば「介護休業」を「介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するもの」であることが分かるように、「介護休業・介護体制準備休業」、「介護準備休暇」というように、事業主独自に名称を決めることは、法律上の取得要件等を満たしていれば差し支えありません。

なお、介護休業制度、介護両立支援制度等の趣旨は以下のとおりです。

- ・ 「介護休業」は、要介護状態にある対象家族の介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものと位置付けられている。
- ・ 「介護休暇」は、介護保険の手續や要介護状態にある対象家族の通院の付添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するために利用するものと位置付けられている。
- ・ 「介護のための所定労働時間の短縮等」の措置その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度及び措置は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するために利用するものと位置付けられている。