

○厚生労働省告示第二百八十七号

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（令和六年法律第四十二号）の一部の施行に伴い、並びに育児休業、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（平成三年法律第七十六号）及び育児休業、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（平成三年労働省令第二十五号）の規定に基づき、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針及び育児休業、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第八条第二号、第八十六条及び第三百三条の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数の一部を改正する告示を次のように定める。

令和六年九月十一日

厚生労働大臣 武見 敬三

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針及び育児休業、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第八条第二号、第八十六条及び第百三条の規定に基づき
厚生労働大臣が定める日数の一部を改正する告示

（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針の一部改正）

第一条 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成二十一年厚生労働省告示第五百九号）の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>第一 (略)</p> <p>第二 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項</p> <p>一〇五の二 (略)</p> <p>五の三 法第二十一条第二項の規定による就業に関する条件に係る労働者の意向の確認及び同条第三項の規定による意向の配慮に関する事項</p> <p>一〇 法第二十一条第二項(法第二十三条の三第六項において読み替えて準用する場合を含む。)の意向の確認(以下「意向の聴取」という。)のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があつた際等にも、当該労働者の意向を確認することが望ましいこと。</p> <p>二〇 法第二十一条第三項(法第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。三)において同じ。)の意向の配慮については、事業主として労働者の意向の内容を踏まえた検討を行うものであり、当該事業所の状況に応じつつ、例えば、次に掲げる事項について配慮することが考えられること。</p> <p>イ 始業及び終業の時刻</p> <p>ロ 就業の場所</p> <p>ハ 業務量</p> <p>ニ 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(平成三年労働省令第二十五号。以下「一則」という。)第六十九条の七第三号で定める制度又は措置の利用期間</p> <p>ホ その他労働条件</p> <p>三〇 法第二十一条第三項の意向の配慮については、次のイ及びロに掲げる場合に応じて、それぞれイ及びロに掲げる対応を</p>	<p>第一 (略)</p> <p>第二 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項</p> <p>一〇五の二 (略)</p> <p>(新設)</p>

行うことが望ましいこと。

イ 労働者の子に障害がある場合や当該子が医療的ケアを必要とする場合であつて、当該労働者が希望するとき 短時間勤務の制度や子の看護等休暇等の利用が可能な期間を延長すること。

ロ 労働者がひとり親家庭の親である場合であつて、当該労働者が希望するとき 子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること。

五の四 法第二十一条第四項の規定により対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至つたことの申出をした当該労働者に対する介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項の個別周知の措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る意向確認のための措置を講ずるに当たつての事項

(一) 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を知らせる措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による介護休業申出及び介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得又は利用を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は、法第二十一条第四項の措置の実施とは認められないものであること。

(二) (略)

(三) 法第二十一条第四項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当たつては、次に掲げる法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいこと。

イ、ハ (略)

五の五 法第二十一条第五項の規定により四十歳に達した日の属する年度等の始期に達した労働者に対する介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項の情報提供の措置を講ずるに当たつての事項

五の三 法第二十一条第二項の規定により対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至つたことの申出をした当該労働者に対する介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項の個別周知の措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る意向確認のための措置を講ずるに当たつての事項

(一) 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を知らせる措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による介護休業申出及び介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得又は利用を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は、法第二十一条第二項の措置の実施とは認められないものであること。

(二) (略)

(三) 法第二十一条第二項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当たつては、次に掲げる法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいこと。

イ、ハ (略)

五の四 法第二十一条第三項の規定により四十歳に達した日の属する年度等の始期に達した労働者に対する介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項の情報提供の措置を講ずるに当たつての事項

(一) 法第二十一条第五項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を知らせる際には、労働者が介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等と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こと。

(二) 法第二十一条第五項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当たっては、五の四(三)イからハまでに掲げる法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいこと。

六〇十 (略)

十の二 法第二十三条の三第一項の規定による措置を講ずるに当

たつての事項

(一) 則第七十五条の三第一項第二号に定める在宅勤務等の利用日数は、措置を講じていると認められる最低限の日数を規定したものであり、当該日数より高い頻度で利用することができきる措置とすることが望ましいこと。

(二) 法第二十三条の三第一項第三号に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとした上で、一日の所定労働時間を五時間とする措置又は七時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休三日とする措置等も併せて講ずることが望ましいこと。

(三) 法第二十三条の三第一項第四号に規定する休暇を与えるための措置は、労働者の勤務の状況等が様々であることを踏まえ、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得を認める措置となるように配慮すること。

(四) 法第二十三条の三第一項の規定による措置を講じようとするときは、職場の実情を適切に反映するため、当該措置を講じようとする事業所の業務の性質、内容等に応じて講ずる措

(一) 法第二十一条第三項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を知らせる際には、労働者が介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等と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こと。

(二) 法第二十一条第三項の規定により介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の事項を労働者に知らせるに当たっては、五の三(三)イからハまでに掲げる法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいこと。

六〇十 (略)

(新設)

置の組合せを変える等の措置を講ずることが望ましいこと。
また、それまでの各制度の事業所における活用状況にも配慮
することが望ましいこと。

(五) 法第二十三条の三第一項の規定による措置を講じようとするときは、例えば三以上の措置を講ずることや、講じた措置について多様な内容の措置を設定すること等、可能な限り労働者の選択肢を増やすための工夫をすることが望ましいこと。

(六) 法第二十三条の三第一項の規定による措置については、例えば育児のための所定労働時間の短縮措置を選択した労働者が、当該措置を利用しながら在宅勤務等の措置に準じた措置を利用することができるとする社内制度とする等、労働者が選択した措置と併せて、当該措置以外の措置を同時に利用することができるものとすることが望ましいこと。

(七) 労働者が法第二十三条の三第一項の規定による措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮すること。

(八) 法第二十三条の三第一項の規定による措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮すること。

(九) 法第二十三条の三第三項の規定による労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での同条第一項第四号の休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で第一項第四号に規定する休暇を取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であつて、所定労働時間の途中まで又は途中から法第二十三条の三第一項第四号の休暇を取得させることが困難な業務

ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であつて、時間単位の法第二十三条の三第一項第四号の休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であつて、時間単位で法第二十三条の三第一項第四号の休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによつて業務を遂行することが困難な業務

(十) 法第二十三条の三第三項の規定による労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での休暇の取得ができないこととなつた労働者であっても、半日単位での休暇の取得を認めること等により、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること。

(十一) 法第二十三条の三第四項の規定により労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴くに当たつては、事業主は、子を養育する労働者からの意見聴取や労働者に対するアンケート調査も併せて行うことが望ましいこと。

(十二) 法第二十三条の三第五項に規定する対象措置を利用する労働者については、当該労働者の家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、当該労働者が選択した制度が当該労働者にとつて適切であるかを確認すること等を目的として、同項の規定による面談等の実施後においても、定期的に面談等を実施することが望ましいこと。

十一 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第六項、第二十三条の二及び第二十三条の三第七項の規定による育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休業、所定外労働の制限

十一 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第四項及び第二十三条の二の規定による育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深

、時間外労働の制限、深夜業の制限、妊娠・出産等をしたこと、対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったこと、所定労働時間の短縮措置等若しくは対象措置の申出等若しくは取得等又は意向の聴取により確認された労働者の意向の内容を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たつての事項

育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、妊娠・出産等をしたこと、対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったこと、所定労働時間の短縮措置等若しくは対象措置の申出等若しくは取得等（以下「育児休業等の申出等」という。）をした労働者又は意向の聴取によりその意向を確認された労働者の雇用管理に当たつては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第六項、第二十三条の二又は第二十三条の三第七項の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこと又は意向の聴取により確認された労働者の意向の内容との間に因果関係がある行為であること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ ホ (略)

へ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等又は対象措置を適用すること。

ト ル (略)

(三) (略)

十二・十三 (略)

十三の二 子を養育する労働者に係る定期的な面談等に関する事項

子を養育する労働者については、育児期に当該労働者の仕事

夜業の制限、妊娠・出産等をしたこと、対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったこと又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たつての事項

育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、妊娠・出産等をしたこと、対象家族が労働者の介護を必要とする状況に至ったこと又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等（以下「育児休業等の申出等」という。）をした労働者の雇用管理に当たつては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第四項又は第二十三条の二の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ ホ (略)

へ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

ト ル (略)

(三) (略)

十二・十三 (略)

(新設)

と育児の両立に係る状況やキャリア形成に対する考え方が変化する場合があることを踏まえ、法第二十三条の三第五項の規定による面談等のほか、妊娠・出産等の申出時や育児休業後の復帰時、所定労働時間の短縮措置や同条第一項の規定による措置の利用期間中等においても、定期的に面談等を実施することが望ましいこと。

十三の三 子を養育する労働者及び家族を介護する労働者に対して措置を講ずるに当たつての心身の健康への配慮に関する事項子を養育する労働者及び家族を介護する労働者に対し始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずるに当たつては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康に不調が生じることのないよう、当該労働者について事業主が配慮を行うことや、労働者自身による心身の健康保持を促すことが望ましいこと。例えば、在宅勤務等の措置において「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等に沿った適正な労務管理をすること、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮すること、勤務時間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。）を導入すること等が考えられること。

十三の四 （略）

十四 法第二十五条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たつての事項

法第二十五条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する則第七十六条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

（新設）

十三の二 （略）

十四 法第二十五条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たつての事項

法第二十五条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、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（以下「則」という。）第七十六条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を

(一) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

イ～ハ (略)

ニ イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的にはイ①から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要であること。

イ) 制度等

①～⑩ (略)

⑪ 法第二十三条の三第一項の規定による措置（則第七

十六条第十一号関係）

ロ) 典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱い（法第十条、第十六条（法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第六項、第二十三条の二及び第二十三条の三第七項に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの

労働者が、制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

②・③ (略)

(二) (略)

(三) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならぬこと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益

を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(一) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

イ～ハ (略)

ニ イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的にはイ①から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、ロに掲げるものがあるが、ロに掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要であること。

イ) 制度等

①～⑩ (略)

(新設)

ロ) 典型的な例

① 解雇その他不利益な取扱い（法第十条、第十六条（法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第四項及び第二十三条の二に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの

労働者が、制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

②・③ (略)

(二) (略)

(三) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならぬこと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益

取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第十条、第十六条（法第十条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第六項、第二十三条の二及び第二十三条の三第七項で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イホ（略）

十五・十六（四）（略）

取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第十条、第十六条（法第十条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第四項及び第二十三条の二で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イホ（略）

十五・十六（四）（略）

(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第八条第二号、第八十六条及び第百三条の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数の一部改正)

第二条 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第八条第二号、第八十六条及び第百三条の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数(平成二十三年厚生労働省告示第五十八号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>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第八條第二号、第八十六條及び第百十三條の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数は、二日とする。</p>	<p>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第八條第二号、第八十六條及び第百三條の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数は、二日とする。</p>

附 則

この告示は、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附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（令和七年十月一日）から適用する。