

項目	質問	回答
(1) 柔軟な働き方を実現するための措置		
制度全般	<p><事業主の選択肢の設定></p> <p>1. 説明会の中で、工場のライン勤務や、内勤など、働く場所・職種によって、用意する措置を変えても差し支えないというお話がございました。異なる措置を設ける理由として工場のライン勤務ではテレワークができないため、といった理由があれば、不合理な取扱いとならないという理解でよいでしょうか。</p> <p>2. 工場のライン勤務や内勤といった、働く場所や職種ではなく、いわゆる正社員と、短時間労働者・期間従業員など、雇用形態によって、用意する措置を変えることは許容されますか？この場合、どういった異なる措置を設ける理由であれば、不合理な取扱いとはなりませんか？</p> <p>3. 事業主が講じる措置について、特定の職種や勤務地の社員が利用出来ない制度については措置の一つとしてカウント出来ないとの事であるが、例えば、会社が5つの内、4つの制度を導入したものの、一部の社員だけが4つの内、1つしか利用出来ないような場合は2以上の制度を措置したことにはなら</p>	<p>1. その場合、不合理な取扱いとはなりません。関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-4、A2-6 をご参照ください。</p> <p>2. 「雇用形態によって、用意する措置を変えること」については、パートタイム・有期雇用労働法に照らし、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な場合には認められます。 「不合理な取扱い」とならない「理由」について一律にお示しすることは困難ですが、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、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。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-6 をご参照ください。</p> <p>3. お示しの例「一部の社員だけが4つの内、1つしか利用出来ないような場合」は、(当該社員の方について) 2以上の制度を措置したことにはなりません。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-5 をご参照くださ</p>

項目	質問	回答
	<p>ないのか。</p> <p>4. 「5つの選択肢の中から2以上の制度を選択して措置する義務。労働者はその中から1つ選べる」とあるが、選択肢として用意している以上、労働者の1つの選択は絶対なのか。当社規定ではリモートワークの回数上限を定めていないものの、部署によっては運用でリモートワークの回数を週1などとしている場合がある。例えば、新たな休暇や短時間勤務も選べる対象者が、10日/月のテレワークのみを要求した際、部署の運用としてそれが認められていない場合、会社として当該部署に働きかけなければならないのか。</p> <p>5. 3歳以上に講じる選択的措置に関して、会社が5つの制度からどの制度を選択的措置とするかにあたり、下記①～③のうちどの考えが正しいか、ご教示ください。</p> <p>① 全社共通で2つ以上の制度を選択して措置（＝全社全員が可能な措置を選択）</p> <p>② 事業所単位で2つ以上の制度を選択して措置（＝事業所全員が可能な措置を選択）</p> <p>③ 事業所の中でも、全員が取得できる制度を2つ以上措置した上で、一部の職員が利用できる制度も追加して措置することも可能（＝一部の職員が可能な措置も選択）</p> <p>例えばテレワークの措置は、当社において実施できる職種（本社スタッフ）と出来ない職種（販売）がありますが、上記①であれば当社は選択不可、②であれば本社等の事業所のみ選択可、③であれば店の事業所でも後方スタッフは選択可となります。店事業所でもテレワークを措置として加えたい場合、③のように全員が取得できる措置を最低2つ設けて、3つ目の措置にテレワークを加えることでも問題ないでしょうか。</p>	<p>い。</p> <p>4. お示しの例のように事業主が新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）において、新たな休暇（養育両立支援休暇）と短時間勤務の2つを措置した場合においては、当該対象者は新たな休暇（養育両立支援休暇）と短時間勤務のいずれか1つを選択する権利があることとなります。このため、当該対象者が新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）において、「10日/月のテレワークのみを要求した」としても、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）上、事業主は応ずる義務はありません。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-5 をご参照ください。</p> <p>5. 一般論として、お示しの①、②、③のいずれも措置義務を履行したこととなります。また、お示しの例において「全員が取得できる措置を最低2つ設けて、3つ目の措置にテレワークを加えること」は問題ありません。</p> <p>育児・介護休業法は、最低限の義務を定めるものです。対象となる労働者が利用できる2つの措置を講じていればよいこととなります。その上で、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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-4、A2-5 をご参照ください。</p>

項目	質問	回答
	<p>6. 会社として2つの制度を設定することが求められていると理解しました。加えて事業所ごとに制度を設定することについては企業の判断であると理解していますが合ってますでしょうか。なお、会社として設定した2つの選択肢は、職場によっては1つしか選択肢がない場合でも事業主が講じた措置になるという理解です。間違えているようでしたらご解説願います。</p> <p>7. 弊社では、会社全体としてすでに導入済みの制度が2つ以上ありますが、一部の制度は、工場の直接員は実質的に利用できない状態となっています。このような場合、直接員も利用できるような制度を別で導入する必要がありますでしょうか。</p> <p>8. 全ての従業員が選択できることを前提にするという理解で宜しいでしょうか？例えば支店勤務者はテレワークが難しいが、本店勤務者はテレワークが10日以上/月可能といった場合は選択肢に入れてはならない⇨入れるのであれば必ず10日以上/月テレワークしてもらう必要がある、という整理で合っていますでしょうか？</p>	<p>6. 「会社として2つの制度」を措置した上で、企業独自の判断で「加えて事業所ごとに制度を設定する」ことは問題ありません。他方で、「職場によっては1つしか選択肢がない場合」は措置義務を履行したことにはなりません。 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、5つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じることを義務付けるものです。このため、2つの制度を会社単位で設定することも事業所単位で設定することも可能ですが、「職場によっては1つしか選択肢がない場合」は措置義務を履行したことにはなりません。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-4、A2-5 をご参照ください。</p> <p>7. 「一部の制度は、工場の直接員は実質的に利用できない」結果、当該直接員が選択可能な制度が2以上ない(1つ以下の)場合は措置義務を履行したことにはなりません。 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、5つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じることを義務付けるものです。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-5、A2-7 をご参照ください。</p> <p>8. 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、「全ての従業員が選択できることを前提に」しているものではありません。5つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じていけば、支店勤務者と本店勤務者で措置の内容が異ならせることは可能です。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-5 をご参照ください。</p>

項目	質問	回答
	<p>9. ①労働者自身が2つ以上選択可能とする必要があるのか、②会社全体として選択可能な状況を作ればよいのか、どちらを求められているのか？②が設定されていれば、労働者本人が2つ以上選択が難しい業務に携わっている場合でも構わないという理解でよいのか？</p> <p>10. 一部の職場にのみ導入している制度があり、利用の申し出があれば利用可能な職場に異動させて利用させる、という運用をとれば、「全員が利用可能な制度」となりますでしょうか。</p> <p>11. 様々な働き方、雇用区分、勤務場所がある中で、全ての社員に同じ選択肢を提示する必要はなく、基本的に提示する二つ以上の選択肢があれば良いでし</p>	<p>い。</p> <p>9. 「①労働者自身にとって2つ以上選択可能とする制度を設ける必要」があります。職務内容等からあらかじめ、「労働者本人が2つ以上選択が難しい」状況であることが分かっているような場合には、措置義務を履行したことにはなりません。</p> <p>これは、例えば、労働者の個々の家庭の事情等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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-1、A2-5 をご参照ください。</p> <p>10. 職場によって労働者が選択可能な制度が2以上ない（1つ以下の）場合は措置義務を履行したことにはなりません。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、5つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じることを義務付けるものです。このため、職種や職場等によって措置の組合せを変えることは可能であるものの、全ての職場においてそれぞれ2以上の措置を労働者が選択可能となっていることが必要です。</p> <p>なお、労働者が選択可能な2以上の措置が全ての職場で講じられていれば、労働者が当該選択可能な措置以外の利用を希望したとしても、必ずしも個々の労働者の求めに応じて措置を講じることまでは法律上義務付けられてはいません。</p> <p>11. 「全ての社員に同じ選択肢を提示する必要はないが、どの社員も二つ以上選択肢を提示されるようにしなければ」なりま</p>

項目	質問	回答
	<p>ようか。それとも、全ての社員に同じ選択肢を提示する必要はないが、どの社員も二つ以上選択肢を提示されるようにしなければならないでしょうか。</p> <p>12. 両立支援制度として①②⑤の3つを全社で定めたとき、操業現場の交替勤務者など一部の従業員が、事実上⑤しか利用できない場合でも、法令の要件を満たしたことになるか</p> <p>13. 弊社は鉄道事業を営んでいる関係上、本社部門と現業部門で始終業時刻がばらばらとなり、またテレワークなどの導入がなかなか難しくなっております。モデルケースとして、このような事業場において講ずべき措置の案などをお示しいただけると幸いです。</p> <p><過半数労組等からの意見聴取></p> <p>14. 「過半数労働組合等からの意見聴取の機会」について、質問です。①意見聴取の機会の形式（面談・書面・メール等）に定めはありますか？もしくは、形式に特段の定めがなく、労働組合から適切に意見聴取ができればどのような形式でも問題ないでしょうか？②意見聴取をした結果、労働組合から意</p>	<p>せん。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、5つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じることを義務付けるものです。このため、「全ての社員に同じ選択肢を提示する必要」はありません。また、労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる必要があります。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-5 をご参照ください。</p> <p>12. 「一部の従業員が、事実上⑤しか利用できない場合」は、義務を履行したことにはなりません。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、5つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じることを義務付けるものです。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-5 をご参照ください。</p> <p>13. 厚生労働省 Q&A の A2-4、A2-5 等をご参照いただきつつ、過半数労働組合等からの意見聴取等の手続を通じて各企業の実情に応じた措置をご検討ください。なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>14. ①については、意見聴取の方法について、法令上の定めはありません。</p> <p>ただし、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べきかについての</p>

項目	質問	回答
	<p>見・要望が示された場合、必ずしも対応する必要はなく、意見も踏まえて会社としての対応を決めてよい、という認識でいいのでしょうか？</p> <p>15. 柔軟な働き方を実現するための措置で「事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要がある」とあります。既に選択して講ずるべき措置で2つ以上の制度を導入しており、その措置を規程に定める際に従業員代表に意見聴取の機会を実施済ですが、改めて同じ措置について意見聴取する必要はあるのでしょうか。</p> <p>16. 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があるとございますが、すでに、2つ以上の制度を運用し利用している社員がいる場合でも、その機会を設ける必要はあるのでしょうか？</p> <p>17. 「事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。」とのことですが、①意見聴取を行った際の議事録等を書面で残す必要がありますでしょうか？②結果的に過半数組合等の意見に沿わない措置を会社が選択することとなった場合、問題がありますでしょうか？その場合、何らかの形で意見に沿えない理由を記録として残す等の必要はありますか？</p>	<p>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。</p> <p>②については、厚生労働省 Q&A の A2-3 のとおり、労働者の意向等を十分に検討した上でであっても、事業の性質等から労働組合から聴取した意向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。</p> <p>15. 過半数労働組合等から意見を聴取する必要があります。厚生労働省 Q&A の A2-7 のとおり、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。</p> <p>16. 過半数労働組合等から意見を聴取する必要があります。厚生労働省 Q&A の A2-7 のとおり、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。</p> <p>17. ①については、法令上、記録を作成する義務はありません。なお、口頭での意見聴取等記録が残らない方法による場合には、必要に応じて作成することが考えられます。</p> <p>②については、厚生労働省 Q&A の A2-3 のとおり、労働者の意向等を十分に検討した上でであっても、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</p>

項目	質問	回答
	<p>18. 5つの選択的措置について、すでに全部①～⑤の施策を社として対応しているときに、過半数労働組合への確認が必要なのか？（④の「新たな休暇の付与」については、10日以上既存の制度が存在）</p> <p>19. 過半数労働組合からの意見聴取については、労働派遣法における事業所単位の抵触日のように1カ月前など、期日が指定される予定でしょうか。また、就業規則の改定時に組合から意見聴取をすることで、本法改正における意見聴取も担保できるという運用も可能なのでしょうか。</p> <p><制度の対象労働者></p> <p>20. 現状、子供を扶養に入れない場合は、子供の情報を取得していないため、今</p>	<p>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。</p> <p>その際、法令上、記録を作成する義務はありません。</p> <p>なお、口頭での説明等記録が残らない方法による場合には、必要に応じて作成することが考えられます。</p> <p>18. 過半数労働組合等から意見を聴取する必要があります。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-7 のとおり、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。</p> <p>19. 前段については、厚生労働省 Q&A の A2-3 のとおり、実施時期も含め意見聴取の方法について、法令上の定めはありません。</p> <p>ただし、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。</p> <p>後段については、就業規則の作成・変更等に際しての過半数労働組合等からの意見聴取と同一の機会に実施することは妨げられません。</p> <p>ただし、その場合であっても、例えば過半数代表者の選出に当たって、柔軟な働き方を実現するための措置を講ずるに際しての意見聴取を行う旨を明確にして選出される必要があること等、過半数代表への意見聴取に係る適正な手続となるよう留意する必要があります。</p> <p>20. ご認識のとおりです。</p>

項目	質問	回答
	<p>後は従業員の扶養に入らない子供についても情報を全て取得する義務があるという認識でよいか。その場合の対象労働者とはだれを指すか。</p> <p>21. シフト勤務や対面での接客、乗務など、テレワークや短時間での勤務設定が困難な場合もある。特に公共交通機関やライフラインを維持したり、医療に携わるような業務に従事しているものでも、同様の措置が求められるのか？ または例外的に除外できるような考えはあるのか？</p>	<p>柔軟な働き方を実現するための措置の対象となる労働者は、3歳以上小学校就学前の子を養育する（日々雇用の者を除く）全ての労働者であり、当該子が当該労働者の扶養に入っているか否かにより取扱いに差が生じるものではありません。</p> <p>21. 下記①、②に該当する場合を除き、全ての労働者に新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）が適用されます。</p> <p>ご質問のようなテレワーク等や短時間勤務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（※1）から2以上を選択して措置していただくことになります。</p> <p>※1：「テレワーク等」が困難の場合は、「始業時刻等の変更（フレックスタイム制又は時差出勤）」、「新たな休暇（養育両立支援休暇）」、「保育施設の設置運営等」、「短時間勤務」。</p> <p>「短時間勤務」が困難の場合は、「始業時刻等の変更（フレックスタイム制又は時差出勤）」、「新たな休暇（養育両立支援休暇）」、「保育施設の設置運営等」、「テレワーク等」。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）については、</p> <p>①当該事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者</p> <p>②1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>を労使協定により対象から除外することは可能ですが、これ以外に新制度の適用を除外する仕組みはありません。</p> <p>なお、現在、3歳未満の子を養育する労働者に対し、事業主は短時間勤務を利用できるようにする義務があり、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を労使協定で除外する場合には代替措置（※2）を講じなければならないこととされています。3歳以上就学までの子を養育する労働者を対象とする新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の5つの</p>

項目	質問	回答
	<p><出向者></p> <p>22. 出向者に対しては出向元・出向先のどちらに対応義務があるか。制度によって出向先・出向元のどちらが適用されるか異なる場合、柔軟な働き方を実現するための措置や、周知・意向確認・意向聴取はどのように対応することが望ましいか。</p> <p><有期雇用社員・パートタイム社員></p> <p>23. 有期契約社員において、制度利用の猶予期間（入社後〇〇日は使えない等）を設定することは可能でしょうか？入職→制度利用→退職と制度利用のみで労務提供が行われない場合を危惧しております。また、有期社員と無期社員において利用できる制度に段階が生じることは可能でしょうか？（例：有期社員は新たな休暇（無給）10日、無期社員は新たな休暇（有給）10日を付与等）</p>	<p>制度は、子が3歳未満の労働者を対象とする制度も参考にしたところであり、新制度は男女ともに仕事と育児を両立できるようにすることを趣旨としていることにご理解を賜ればと存じます。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>※2：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営 その他これに準ずる便宜の供与、テレワーク等、育児休業に関する制度に準じる措置</p> <p>22. 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。</p> <p>なお、柔軟な働き方を実現するための措置の利用に係る解釈としては、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です。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-20 をご参照ください。</p> <p>23. 過半数代表者との書面による協定を締結した場合には、当該事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者を新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の適用から除外することが可能です。</p> <p>柔軟な働き方を実現するための措置の対象となる労働者の範囲については、日々雇用の者が除かれるとともに、過半数代表者の書面による協定を締結した場合には、</p> <p>①当該事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者</p>

項目	質問	回答
	<p>24. 改正の趣旨はフルタイムでの柔軟な働き方を推進し、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていくことであるが、既に柔軟な働き方を実現しているパートタイマー等に関しては、本改正に伴い何らかの対策を講じる必要は無いという認識で齟齬はありませんでしょうか。つまり、フルタイム従業員に対して、柔軟な働き方を実現するための措置の義務が果たせていれば問題ありませんでしょうか。</p> <p><労働者による選択肢の変更希望への対応></p> <p>25. 選択して講ずるべき措置について、例えば、4月は新たな休暇の付与、5月</p>	<p>② 1週間の所定労働日数が2日以下の者を除外することができます。</p> <p>他方で、有期雇用労働者であっても、上記に該当しない者については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ようにする必要があります。</p> <p>「有期社員と無期社員」の取扱いを異ならせることについては、パートタイム・有期雇用労働法に照らし、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な場合には認められます。</p> <p>そのような差異を設ける場合は、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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-6 をご参照ください。</p> <p>24. 有期・短時間労働者も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ようにする必要があります。</p> <p>柔軟な働き方を実現するための措置の対象となる労働者の範囲については、日々雇用の者が除かれるとともに、過半数代表者の書面による協定を締結した場合には、</p> <p>① 当該事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者</p> <p>② 1週間の所定労働日数が2日以下の者を除外することができます。</p> <p>他方で、上記に該当しない者については有期・短時間労働者も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ようにする必要があります。</p> <p>25. 「社員が利用希望を出せる期間を設けること（1年間に選択</p>

項目	質問	回答
	<p>はテレワークという利用希望を社員が出してきた場合、事業主は受け入れる必要はあるのでしょうか。社員が利用希望を出せる期間を設けること（1年間に選択可能な措置は1個など）は可能でしょうか。</p> <p><施行日></p> <p>26. 施行日:公布後1年6か月以内の政令で定める日とはいつか。2025年11月30日までに対応すればいいということかと思うが、稼働影響等により対応できなかった場合も猶予はないのか。</p> <p><その他></p> <p>27. 現業・現場の働き方を考慮されていない制度のように感じておりますが、どのような議論が尽くされたのでしょうか。これまでは、航空機の運航・客室部門など措置が取れない職種について言及されることもあり、措置の見送り（除外職種とすること）が可能になっていましたが、今回はほとんどどの項目も職種として取り得ない制度です。始業時刻は変更できない、テレワークはできない、短時間もできない、別途新たな休暇となると、人手不足の中、人員計画に与えるインパクトが大きすぎる・・・など、今ある制度を読み替えて可能にするなどしない限りは企業にとってかなり厳しい内容です。以下質問もしておりますが、現行の会社制度で読み替え可能にさせていただくよう</p>	<p>可能な措置は1個など)」は必ずしも措置義務違反とはなりません。</p> <p>柔軟な働き方を実現するための措置の利用開始後の変更等の手続については、法令上の基準の定めが設けられておらず、一義的に事業主が定めることができ、また、労働者が2つの制度を選択することが権利として生じるものではありません。</p> <p>よって、例えば、新たな休暇制度とテレワーク等を事業主が措置し、新たな休暇制度を選択した労働者が、付与された年10日間の休暇を取得した場合には、既に1年間分の権利を行使していることから、当該付与日から1年が到来する前にテレワーク等への変更を申し出たとしても、当該1年が到来するまでの間、柔軟な働き方を実現するための措置の変更（テレワーク等の利用）を拒むことは、必ずしも措置義務違反とはなりません。</p> <p>26. 柔軟な働き方を実現するための措置を講ずる義務の施行は政令により令和7年10月1日と定められました。このため、令和7年10月1日に施行されるものについて同日から義務等が生じることとなります。</p> <p>27. 現在、3歳未満の子を養育する労働者に対し、事業主は短時間勤務を利用できるようにする義務があり、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を労使協定で除外する場合には代替措置(※)を講じなければならないこととされています。3歳以上就学までの子を養育する労働者を対象とする新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の5つの制度は、子が3歳未満の労働者を対象とする制度も参考にしたところであり、新制度は男女ともに仕事と育児を両立できるようにすることを趣旨としていることにご理解を賜ればと存</p>

項目	質問	回答
	切に願います。	<p>じます。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>※フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、テレワーク等、育児休業に関する制度に準じる措置</p>
【選択肢】 始業時刻等の変更	<p><措置に該当するかどうかの確認></p> <p>1. フレックスタイム制と始業時刻の変更、どちらも選べる場合、措置を2つ設けたことになりますか。または、始業時刻等の変更の措置1つ設けたことになりますか。</p> <p>2. 始業時間等の変更には、フレックスタイム制もしくは時差勤務制度で担保されますでしょうか。</p>	<p>1. 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つ講じたことになりません。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-8 のとおり、「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、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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）） <p>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つ講じたことになりません。</p> <p>2. フレックスタイム制か時差出勤の制度のいずれかを講じていれば、始業時刻等の変更の措置を講じたことになります。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-8 のとおり、「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、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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））

項目	質問	回答
	<p>3. 工場勤務者はフレックス勤務の利用が難しいが、今回会社としての措置の一つ（2つのうちの1つ、工場勤務者は必然的にフレックスではない制度のみ選択可）としてカウントして問題ないか。</p> <p>4. 「時差出勤制度」に関して、始業や終業時間の繰り上げ/繰り下げは、何時間以上可能にする必要がある、などの規定があるでしょうか？→1時間以内の繰り上げ/繰り下げが可能、という制度でも問題ないでしょうか？</p> <p>5. 始業や終業時間の繰り上げ/繰り下げは、固定の選択肢でなく自由度が高い必要があるでしょうか？→例えば「定時出勤」「1時間繰り上げ」「1時間繰り下げ」の選択肢から選べるような運用でよいでしょうか？または、「定時±1時間以内」は自由に動かせるような運用の必要があるでしょうか？</p> <p>6. ①始業・終業時刻をどの程度繰り下げれば、法が定める措置を講じたことになるのか。②始業・終業時刻が定まっていない、いわゆるシフト制の場合は、すでにあるシフトの一定の範囲の中から、本人がシフトを選べるようになっていれば、法が定める措置を講じたことになるか。③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げは、1か月単位で事前に申請させるというような手続きを決めても問題ないか</p>	<p>のいずれかを指します。このため、フレックスタイム制か時差出勤の制度のいずれかを講じていれば、始業時刻等の変更の措置を講じたこととなります。</p> <p>3. ご質問の場合、工場勤務者には事業主が講ずべき措置としてフレックス勤務はカウントされません。 厚生労働省 Q&A の A2-5 のとおり、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なりません。</p> <p>4. 厚生労働省 Q&A の A2-8 のとおり、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。</p> <p>5. 厚生労働省 Q&A の A2-8 のとおり、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。</p> <p>6. ①については厚生労働省 Q&A の A2-8 のとおり、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。 ②については、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</p>

項目	質問	回答
	<p>7. 短時間勤務利用に伴い始業時刻の変更が可能だが、短時間勤務とは別で始業時刻等の変更として措置の1つとして考えてよいか？</p>	<p>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ところ、希望したものは早番勤務のみとすることを認める場合は、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、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>③については、そのような定めをすることも問題ありません。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-9 のとおり、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。</p> <p>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。</p> <p>7. 短時間勤務者しか始業時刻等の変更を利用できない（所定労働時間を変更、つまり短縮しないと利用できない）とした場合には、措置義務を果たしたとはいえません。</p> <p>始業時刻等の変更（ここにおいては始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度）は、所定労働時間を変更しないものとされています（改正後の育児・介護休業法施行規則第75条の2第2号）。このため、柔軟な働き方を実現するため</p>

項目	質問	回答
	<p>8. 選択して講ずるべき措置としてではなく、既に始業時刻の変更規定を設けていて利用者が存在する場合に当該利用者が短時間勤務制度の利用を選択した場合、始業時刻の変更規定に応じた短時間勤務の時間帯を設けて対応する必要があるということになるのでしょうか。始業時刻の変更規定を利用して利用している者は、短時間勤務制度の利用を選択することができない旨の規定を設けることは法の趣旨に反しますでしょうか。</p> <p>9. シフト制で本人の意向により選択ができる場合は、要件を満たすという認識で宜しいでしょうか。</p>	<p>の措置のうち始業時刻変更等の措置は、労働者が所定労働時間を変更せずに使えるものである必要があるため、短時間勤務者しか利用できない（所定労働時間を変更、つまり短縮しないと利用できない）とした場合には、措置義務を果たしたとはいえません。</p> <p>ただし、柔軟な働き方を実現するための措置として短時間勤務制度と始業時刻等の変更（所定労働時間を変更しないもの）の2つの措置を講じて、労働者がそのうち1つを利用できることにした（法律の要件を満たした）上で、短時間勤務制度を選択した労働者に法を上回る措置として始業時刻等の変更も認めることは差し支えありません。他方で、短時間勤務制度と始業時刻等の変更の措置のいずれか一方のみでの利用しか認められないような場合には、柔軟な働き方を実現するための措置を2つ講じたとは認められません。</p> <p>8. 労働者が選択可能なものとして始業時刻等の変更（所定労働時間を変更しないもの）と短時間勤務制度の2つを措置すれば、措置義務を履行したことになります。</p> <p>このため、この場合において当該2つの措置のうち短時間勤務を選択できない場合は「労働者が選択可能なものとして」措置されておらず、措置義務を履行したことにはなりません。その上で、法を上回る措置としての対応は上記7のとおりです。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-5 をご参照ください。</p> <p>9. 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</p>

項目	質問	回答
	<p>10. 当社では時差勤務制度を導入済みですが、制度内容として以下の事項が含まれます。</p> <p>①所定勤務者のみならず、育児・介護のため短時間勤務中の労働者についても同制度の対象としています。</p> <p>②業務の都合その他やむを得ない事情があるときは、会社が時差勤務者の始業終業時刻を変更することができるかと定めています（この場合、前日までに労働者に通知することとしています）。</p> <p>上記①②のような条件があっても、法に定める措置の1つを講じたことに該当しますか。</p> <p>11. 当社の製造現場では時差出勤制度を導入しているが、実施は職場上長の指示に基づくものとなっている。本人の希望を受け職場上長が指示するなら現行制度のままでよいか、あるいは職場指示によらず本人が希望すれば必ず時差出勤を認める必要があるか。</p>	<p>上の勤務が求められるところ、希望したものは早番勤務のみとすることを認める場合は、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、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>10. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、一般論として、以下のとおり回答します。</p> <p>①については、始業時刻等の変更が所定労働時間を変更しない場合、要件を満たすと考えられます。</p> <p>②については、労働者が始業時刻等の変更を（自己の裁量として）選択し利用しているとは認められないため、要件を満たすとは考えられません。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-8、A2-9 をご参照ください。</p> <p>11. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、一般論として、労働者が始業時刻等の変更を（自己の裁量として）選択し利用しているとは認められないため、要件を満たすとは考えられません。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-8、A2-9 をご参照ください。</p>

項目	質問	回答
	<p>12. 当社では、前日までに上長に申告の上、始終業時刻を変更できる制度があります。(所定の勤務時間は9時から) この措置は、毎日希望の時間に変更させるものなのか、そもそもの勤務時間を変更させるものなのか、どちらになりますでしょうか？(例えば、この措置を選択したものは一定期間8時半出社にするのか、日替わりで始終業時刻を選ばせていいのか)</p> <p>13. 当社では組合と協定することで変則勤務の実施も可能な規則となっているが、育児目的での変則勤務を認めることで、始業時刻等の変更を措置したと言ってしまうても問題ないか。</p> <p><配転による対応></p> <p>14. 工場や倉庫・客先への直行直帰営業等、始業時刻の変更が難しい職種の場合は配転対応で良いか。例えば直接員など業務都合により適用できない場合は「必要な措置」として認められないと認識したが、業務上適用が難しい業務に従事する従業員については、本人希望により、制度適用が可能な業務へ一時的に配置転換を行うなどの配慮をした場合、「必要な措置」として認められるか。</p>	<p>12. ご質問の「毎日希望の時間に変更させるものなのか、そもそもの勤務時間を変更させるものなのか」については、いずれも講ずべき措置に該当し得ます。 厚生労働省 Q&A の A2-8 のとおり、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。</p> <p>13. ご質問の「変則勤務」が仮にシフト制を含む交替制勤務を指しているとした場合、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ところ、希望したものは早番勤務のみとすることを認める場合は、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、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>14. ご質問のような「業務上適用が難しい業務に従事する従業員については、本人希望により、制度適用が可能な業務へ一時的に配置転換を行うなどの配慮をした場合」であっても、措置義務を履行したことにはなりません。 新制度(柔軟な働き方を実現するための措置)は、5つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じることを義務付けるものです。このため、職種や職場等によって措置の組合せを変えることは</p>

項目	質問	回答
		<p>可能であるものの、全ての職場においてそれぞれ2以上の措置を労働者が選択可能となっていることが必要です。</p> <p>よって、職場によって労働者が選択可能な制度が2以上ない（1つ以下の場合）場合は措置義務を履行したことにはなりません。</p> <p>なお、労働者が選択可能な2以上の措置が全ての職場で講じられていれば、労働者が当該選択可能な措置以外の利用を希望したとしても、必ずしも個々の労働者の求めに応じて措置を講ずることまでは法律上義務付けられてはいません。</p>
<p>【選択肢】テレワーク等</p>	<p><措置に該当するかどうかの確認></p> <p>1. 工場勤務者はテレワークの利用が難しいが、今回会社としての措置の一つ（2つのうちの1つ、工場勤務者は必然的にテレワークではない制度のみ選択可）としてカウントして問題ないか。</p> <p>2. 当社の在宅勤務制度は諸条件（対象業務・就業環境など）を満たした上で職場上長や部門長が承認した社員が利用できる制度となっている。本人の希望を受け職場上長が承認するなら現行制度のままでよいか、あるいは職場上長の承認によらず本人が希望すれば必ず在宅勤務を認める必要があるか。</p>	<p>1. 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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-5 をご参照ください。</p> <p>2. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、例えば、ご質問にある「対象業務」以外の職種に従事する労働者はテレワーク等を利用できないような場合、当該労働者について事業主が措置義務を履行したとはいえません。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、5つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じることを義務付けるものであり、当該労働者がそのうち1つを選択し、利用できるようにする必要があります。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p>

項目	質問	回答
	<p>3. シフト勤務者は不可能だが、致し方なしとできるか。</p> <p>4. すでに社内で在宅勤務制度（週2回を限度とする。）を導入しております。こちらの制度をそのまま準用することはできるのでしょうか？</p> <p><10日/月の要件></p> <p>5. 当社は規定上フレックスタイム制の適用を受ける社員は実施回数及び出社日数に制限を設けない形でリモートワークの活用が可能であるが、部署ごとの効率化等を鑑み、出社日の設定やリモートワーク日数の制限をすることも許容している。10日/月という日数については、規定上整備されていれば問題ないのか。もしくは、未就学児を育児する労働者が利用を選択した場合は、会社としてその措置を行使できるよう部署に働きかける必要があるか。</p>	<p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-5、A2-10 をご参照ください。</p> <p>3. テレワーク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」、「新たな休暇（養育両立支援休暇）」、「保育施設の設置運営等」）から2以上を選択して措置していただくことになります。</p> <p>4. 厚生労働省 Q&A の A2-7 のとおり、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」として講ずることは可能ですが、その場合においても、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。</p> <p>また、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」として講じようとする場合、当該制度が法令に定める「柔軟な働き方を実現するための措置」としての要件を満たしている必要があります。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-10、A2-11 をご参照ください。</p> <p>5. 労働者が希望すれば下記基準以上の日数テレワーク等を利用できる状態にしておけばよく、実際の利用実績として労働者が上記基準以上の日数を利用することまでは求められていません。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-5 のとおり、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」として講ずることは可能ですが、その場合においても、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</p>

項目	質問	回答
	<p>6. 毎月 10 日以上テレワーク等を利用させる必要があるでしょうか？→繁忙期などは 10 日未満でも、年間平均で 10 日以上利用できれば措置として認められるでしょうか？</p> <p>7. 育児に関する 3 歳以上の選択的措置義務においては、テレワークは 10 日/月、時間単位での取得と明記されています。一方で、「3 歳未満」や介護における選択的措置のテレワーク努力義務には、10 日/月、時間単位での取得について明記がないように見えますが、同様の要件となりますでしょうか。</p> <p>8. 変形労働制を用いておりますが、3 ヶ月単位で 30 日以上でも可能か。</p>	<p>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。</p> <p>また、テレワーク等については、① 1 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、② 1 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。</p> <p>6. 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。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-11 のとおり、「テレワーク等」については、① 1 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、② 1 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が、「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。</p> <p>7. 厚生労働省 Q&A の A2-31 のとおり、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するテレワーク等の努力義務については、法令上、内容・頻度等の基準は設けられておらず、事業主の裁量に委ねられています。</p> <p>8. ご質問のような「3 ヶ月単位で 30 日以上」という取扱いも許容されます。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-11 のとおり、「テレワーク等」につい</p>

項目	質問	回答
	<p>9. テレワーク（10日/月）について、業務の都合その他やむを得ない事情があるときは、会社が出社での勤務を求めることができることと定めること、またそれによって実際にテレワーク日数が10日を下回る月が生じることは許容されますでしょうか。</p> <p>10. 当社の規程では、2日/週 8日/月 となっていますが、10日/月に該当しないと措置にはあたりませんか？</p>	<p>では、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が、「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。</p> <p>9. 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。 厚生労働省 Q&A の A2-11 のとおり、「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が、「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。</p> <p>10. 1か月につき10日以上とする必要があります。 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、3歳から就学までの子を育てる労働者が男女ともにフルタイム勤務で仕事と育児を両立できるようにする趣旨とされており、テレワーク等の基準については、1か月につき10日以上とされています。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-11 をご参照ください。</p>

項目	質問	回答
	<p>11. 社員が希望する場合は、希望する期間の全月において 10 日以上在宅勤務を認める必要があるのか。当社は在宅勤務実施目安を月 5 日程度としていること、前提として自律的に業務遂行でき成果をあげられる社員に在宅勤務制度を認めていることから、無条件に認めることによって制度運用に支障が出ることを懸念している。</p> <p><配転による対応></p> <p>12. 例えば直接員など業務都合により適用できない場合は「必要な措置」として認められないと認識したが、業務上適用が難しい業務に従事する従業員については、本人希望により、制度適用が可能な業務へ一時的に配置転換を行うなどの配慮をした場合、「必要な措置」として認められるか。</p>	<p>11. 1 か月につき 10 日以上とする必要があります。 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、3 歳から就学までの子を育てる労働者が男女ともにフルタイム勤務で仕事と育児を両立できるようにする趣旨とされており、テレワーク等の基準については、テレワーク等は、1 か月につき 10 日以上とされています。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-11 をご参照ください。</p> <p>12. ご質問のような「業務上適用が難しい業務に従事する従業員については、本人希望により、制度適用が可能な業務へ一時的に配置転換を行うなどの配慮をした場合」であっても、措置義務を履行したことにはなりません。 テレワーク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」、「新たな休暇（養育両立支援休暇）」、「保育施設の設置運営等」）から 2 以上を選択して措置していただくこととなります。 また、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、5 つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを 2 以上選択して措置を講じることを義務付けるものです。このため、職種や職場等によって措置の組合せを変えることは可能であるものの、全ての職場においてそれぞれ 2 以上の措置を労働者が選択可能となっていることが必要です。 よって、職場によって労働者が選択可能な制度が 2 以上ない（1 つ以上の）場合は措置義務を履行したことにはなりません。 なお、労働者が選択可能な 2 以上の措置が全ての職場で講じ</p>

項目	質問	回答
	<p><その他></p> <p>13. テレワーク等の「等」とは具体的に何を指しているのか。</p> <p>14. ”原則” 時間単位での取得可とあるが、例外が認められるのはどのような場合か。弊社では現在、1日単位のテレワークのみ可としている。(出社とテレワークを1日の中で併用すると、通勤時間短縮のメリットが失われる為)</p>	<p>られていれば、労働者が当該選択可能な措置以外の利用を希望したとしても、必ずしも個々の労働者の求めに応じて措置を講ずることまでは法律上義務付けられてはいません。</p> <p>13. 厚生労働省 Q&A の A2-10 のとおり、「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。</p> <p>14. テレワーク等を時間単位で利用可能とすることについては例外はありません。 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、3歳から就学までの子を育てる労働者が男女ともにフルタイム勤務で仕事と育児を両立できるようにする趣旨とされており、柔軟な働き方を実現するための措置におけるテレワーク等の措置については、1日単位による利用のほか、例えば、朝の保育所の送りをした後、自宅や当該保育所等の近くのサテライトオフィス等（事業主が認めるもの）において勤務を開始すること（柔軟な働き方）ができることとしています。このため、1日単位によることのほか、時間単位での利用を可能とする必要があります。</p>
<p>【選択肢】 保育施設の設置運営等</p>	<p><措置に該当するかどうかの確認></p> <p>【ベビーシッター費用関係】</p> <p>1. 例えば当社の場合、保育関連の支援制度として、保育園の入園料支援（1万円）＋内閣府ベビーシッター券補助＋当社独自のベビーシッター補助（月1万円上限）を行っているが、これら施策があれば③「保育施設の設置運営等」の要件を満たしていることになるでしょうか。</p>	<p>1. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、厚生労働省 Q&A の A2-15、A2-16、A2-17 のとおり、「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</p>

項目	質問	回答
	<p>2. 当該項目は、「ベビーシッターの手配及び費用負担等」でも要件を満たすと考えています。例えば、ベビーシッターを使用した場合に、一定金額を一定日数（年間の上限日数あり）まで補助する制度であれば、この要件を満たすということで良いのでしょうか。「金額」や「上限日数」について、何らかの条件（最低条件）が設定される見通しはあるのでしょうか。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>2. ご質問のような「金額」や「上限日数」について、何らかの条件（最低条件）」はありません。</p> <p>「ベビーシッターを使用した場合に、一定金額を一定日数（年間の上限日数あり）まで補助する制度」について、いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、厚生労働省 Q&A の A2-15、A2-16、A2-17 のとおり、「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。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p>

項目	質問	回答
	<p>3. 保育施設の設置運営の準ずる措置として挙げられている、「ベビーシッターの手配及び費用負担など」について、どの程度の内容を実施していれば、措置を講じていると認められるのか、詳細をご教示いただきたいです。具体的には、弊社では、ベビーシッター会社と法人契約を結び、従業員の入会金・年会費の免除、従業員のベビーシッターの法人契約価格（個人で申し込むよりも安価）での利用を可能としています。この対応は、選択肢で掲げている「ベビーシッターの手配及び費用負担など」の措置を満たしているといえますか？いえない場合、どのような条件を満たせば措置を満たしているといえますか？（説明会で費用の「一部」負担という説明がございましたが、どの程度負担しなければならないのでしょうか。</p> <p>4. 当社は選択制の福利厚生制度を設けており、毎年社員に一定ポイントを付与し、生活や自己啓発、医療や余暇に使えるようにしている。育児関連としてベビーシッター費に充てることも可能としているが、これは「ベビーシッターの費用負担」とみなしてよいか。</p>	<p>3. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、厚生労働省 Q&A の A2-15、A2-16、A2-17 のとおり、「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。費用負担の程度に基準はありません。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>4. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、厚生労働省 Q&A の A2-16、A2-17 のとおり、「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。例えば、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・利用できるようにする措置は、事業主が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、措置を講じたこととなります。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いた</p>

項目	質問	回答
	<p>5. 「保育施設の設置運営等」の具体例として、「ベビーシッターの手配及び費用負担など」が挙げられているが、福利厚生サービスとしてベビーシッター費用補助メニューを用意している場合は措置履行となるか。また、「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業制度」を利用し、ベビーシッター割引券を配布している場合は措置履行となるか。</p> <p>6. 柔軟な働き方を実現するための措置の「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（ベビーシッターの手配及び費用</p>	<p>だければ対応させていただきます。</p> <p>5. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、厚生労働省 Q&A の A2-16、A2-17 のとおり、「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。例えば、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・利用できるようにする措置は、事業主が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、措置を講じたこととなります。</p> <p>他方で、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。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>6. 厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、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</p>

項目	質問	回答
	<p>負担など)とあります。ベビーシッターの費用負担には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（ベビーシッター割引券）も該当しますか。</p> <p>7. ベビーシッターの手配及び費用負担について、条件があるようでしたらお示しいただけますでしょうか。</p> <p>8. 「保育施設の設置運営等」について、準ずる便宜の供与に「ベビーシッター</p>	<p>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。</p> <p>7. 厚生労働省 Q&A の A2-15、A2-16、A2-17 のとおり、「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。費用負担の程度に基準はありません。</p> <p>例えば、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・利用できるようにする措置は、事業主が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、措置を講じたこととなります。</p> <p>他方で、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。</p> <p>8. 厚生労働省 Q&A の A2-16、A2-17 のとおり、福利厚生サービ</p>

項目	質問	回答
	<p>の手配および費用負担など」とありますが、こども家庭庁ベビーシッター券や、会社が導入している福利厚生代行サービスによるベビーシッター費用補助も対象になりますでしょうか。</p> <p>9. ベビーシッター補助に対する水準（費用負担や手配に上限などの詳細取り決めがあるのか？）について、例えばベビーシッタークーポン利用補助を施策とする場合、費用負担に下限はあるか？</p> <p>10. どのようなものが該当するか例示いただくことは可能でしょうか？ニチイ学館運営の企業主導型保育園との契約、ベビーシッター業者との法人契約</p>	<p>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・利用できるようにする措置は、事業主が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、措置を講じたこととなります。</p> <p>他方で、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。</p> <p>9. 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」における費用の一部負担については、程度の基準はありません。厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、「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が、費用負担の程度に基準はありません。</p> <p>10. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、厚生労働省 Q&A の A2-17 のとおり、例えば、福利</p>

項目	質問	回答
	<p>(入会金負担など) など。</p> <p>11. 法人契約しているベビーシッターサービス（ただし発生費用は全て個人負担で会社補助はなし。法人契約していることで一部料金が割引価格となるもの。）に関する措置の対象となるか。</p>	<p>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・利用できるようにする措置は、事業主が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、措置を講じたこととなります。</p> <p>また、内閣府の「企業主導型保育事業」は、保育施設が、労働者の通勤途上など合理的に利用できる範囲に設定されており、かつ、「従業員枠」の定員が事業所の対象労働者数に比較して著しく少なく利用できる労働者がほとんどいない場合などに該当しなければ、保育施設の設置運営を行っているといえます。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>11. 「発生費用は全て個人負担」である場合は、事業主が「ベビーシッターに係る費用の一部負担」をしていないため、要件を満たさないこととなります。</p> <p>「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」のうち「その他これに準ずる便宜の供与」の1つであるベビーシッターの利用については、ベビーシッターを手配（福利厚生サービス会社と法人契約するなど）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。このため、「発生費用は全て個人負担」である場合は、事業主が「ベビーシッターに係る費用の一部負担」をしていないため、要件を満たさないこととなります（法人契約をされているため</p>

項目	質問	回答
	<p>12. ベビーシッターの費用負担（子供家庭庁の割引券）だけでも該当しますか？</p> <p>13. 便宜の供与とみなされる補助額に基準はあるか。全額補助でなくても、一部会社補助があれば足りるか。</p> <p>14. 子ども家庭庁の「ベビーシッター利用割引券」を活用し、小学校就学までの子を持つ社員がベビーシッターを利用する際の費用補助を行う場合、「その他これに準ずる便宜の供与」の条件に適合しますでしょうか。</p>	<p>「手配」はされていることとなります。</p> <p>12. 措置されたものとは認められません。 厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、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。</p> <p>13. 「全額補助でなくても、一部会社補助があれば足りる」こととなります。 「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」のうち「その他これに準ずる便宜の供与」の1つであるベビーシッターの利用については、ベビーシッターを手配（福利厚生サービス会社と法人契約するなど）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。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-16 をご参照ください。</p> <p>14. 「その他これに準ずる便宜の供与」の条件に適合しません。 厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、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。</p>

項目	質問	回答
	<p>15. 『保育施設の設置運営等』としては、ベビーシッターの費用負担でも代用できるとのことですが、「子ども家庭庁ベビーシッター補助券」(対象児童1人につき2,200円×2枚/回の補助を受けられ、会社としての費用負担は180円×2枚/回)を選択項目として入れられますでしょうか。</p> <p>16. 企業主導型ベビーシッター派遣事業(こども家庭庁) 割引券の取り組みを実施していれば、「保育施設の設置運営等」として認められるのか、確認させてください。</p> <p>17. 当社ではベビーシッターの利用料を100%負担しているわけではないが、弊社と提携している事業者でベビーシッターを利用すると、弊社社員価格でベビーシッターを安く手配できるのですが、これは「保育施設の設置運営等」に含まれるでしょうか。また、ベビーシッター割引券は「保育施設の設置運営等」に含まれるでしょうか。</p>	<p>15. 「子ども家庭庁ベビーシッター補助券」を選択項目として」入れることはできません。 厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、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。</p> <p>16. 「企業主導型ベビーシッター派遣事業(こども家庭庁) 割引券」は「保育施設の設置運営等」として認められません。 厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、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。</p> <p>17. 前段について、いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、厚生労働省 Q&A の A2-16、A2-17 のとおり、例えば、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・利用できるようにする措置は、事業主が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</p>

項目	質問	回答
	<p>18. 会員制福利厚生サービスに加入しており、そのサービスの中で、ベビーシッターサービスの費用補助（1h300円割引等）を行っています。この場合は「保育施設の設置運営等（ベビーシッターサービスの費用補助）」に該当しますか。</p> <p>19. 子ども家庭庁「ベビーシッター利用券制度」を導入していれば、本措置を充足すると考えて宜しいでしょうか？</p>	<p>与に該当し、措置を講じたこととなります。</p> <p>後段については、「ベビーシッター割引券は「保育施設の設置運営等」に」含まれません。</p> <p>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。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>18. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、厚生労働省 Q&A の A2-17 のとおり、例えば、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・利用できるようにする措置は、事業主が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、措置を講じたこととなります。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>19. 「子ども家庭庁「ベビーシッター利用券制度」を導入」しても措置を講じたものとは認められません。</p>

項目	質問	回答
	<p>20. 毎年従業員にポイントを付与し、従業員本人がポイントを使用して福利厚生メニューを選択することができる、選択型福利厚生制度を設けています。ポイント利用可能メニューとしてベビーシッター代の補填を選択できる場合は、「保育施設の設置運営等」として認められるのでしょうか？</p> <p>21. こども家庭庁の実施するベビーシッター費用補助の制度は対象になります</p>	<p>厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、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。</p> <p>20. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、厚生労働省 Q&A の A2-16、A2-17 のとおり、例えば、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・利用できるようにする措置は、事業主が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、措置を講じたこととなります。</p> <p>他方で、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。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>21. 「こども家庭庁の実施するベビーシッター費用補助の制度」</p>

項目	質問	回答
	<p>でしょうか。</p> <p>22. 当社では社員の福利厚生として、福利厚生サービス(ベネフィット・ステーション)と契約しています。プランの中には、ベネフィット・ステーションで紹介している託児所・ベビーシッターの一時保育サービスを利用する場合、補助金が受けられる制度もありますが、このように、契約している福利厚生サービスのサイトより提携するベビーシッターのサービスを選択でき、その費用の一部を補助することは、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るのでしょうか。</p>	<p>では措置を講じたものとは認められません。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、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。</p> <p>22. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、厚生労働省 Q&A の A2-16、A2-17 のとおり、「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。</p> <p>例えば、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・利用できるようにする措置は、事業主が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。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までご相談いただければ対応させていただきます。</p>

項目	質問	回答
	<p>23. 会社は費用を「全額」負担する必要があるでしょうか？</p> <p>【保育施設関係】</p> <p>24. 保育施設→設置はあるが、定員オーバーで入れないなどの可能性がある。今回措置の一つとしてカウントして問題ないか。</p> <p>25. 選択して講ずるべき措置の1つの「保育施設の設置運営等」について、この措置を設けた場合で社員が選択した場合、事業主は必ず子供を預けられる環境を整える必要があるという義務を負うのでしょうか。例えば、社員が入園を希望した企業主導型保育園が空いていたら契約しますよというスタンスだけでは措置として有効ということにならないという認識で正しいでしょうか。</p>	<p>23. 必ずしも「費用を「全額」負担する」必要はありません。 「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」のうち「その他これに準ずる便宜の供与」の1つであるベビーシッターの利用については、ベビーシッターを手配（福利厚生サービス会社と法人契約するなど）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。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-16 をご参照ください。</p> <p>24. 保育施設の定員が対象労働者数に対して著しく少なく、利用できる労働者がほとんどいないような場合には、柔軟な働き方を実現するための措置としての「保育施設の設置運営等」の措置が講じられているとはいえません。他方で、たまたま不測の事態によりある時期において定員を超過し、措置が受けられない労働者が生じた場合に、直ちに法違反となるとまではいえないと考えられます。いずれにしても、労働者がより利用しやすい措置となるよう工夫することが望ましいです。</p> <p>25. 保育施設の定員が対象労働者数に対して著しく少なく、利用できる労働者がほとんどいないような場合には、柔軟な働き方を実現するための措置としての「保育施設の設置運営等」の措置が講じられているとはいえません。他方で、たまたま不測の事態によりある時期において定員を超過し、措置が受けられない労働者が生じた場合に、直ちに法違反となるとまではいえないと考えられます。いずれにしても、労働者がより利用しやすい措置となるよう工夫することが望ましいです。</p>

項目	質問	回答
	<p>26. 弊社では企業主導型保育園を設置しておりますが、対象となる子供の年齢が0歳～2歳までです。法改正で必要となるのは、「3歳以上、小学校就学前の子」を養育する労働者に対する措置ですので、弊社の企業主導型保育園の年齢要件では不十分であるという認識でよろしかったでしょうか。</p> <p>27. 保育施設の設置運営等に準ずる措置として、企業主導型保育施設の共同利用の参画・申し込みの支援を考えているが、こちらは準ずる措置として認められるか？</p> <p>28. 企業主導型保育施設を利用開始した場合、当該項目を実施していると見なされますでしょうか？</p> <p>29. 企業主導型保育所の提携（共同利用契約の締結）は「保育施設の設置運営等」に当たりますか。</p>	<p>26. 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）は、3歳から就学までの子を育てる労働者を対象とするものです。このため、3歳から就学までの子を育てる労働者が利用できない場合は措置義務を履行したことにはなりません。</p> <p>27. ご質問のようなケースは「その他これに準ずる便宜の供与」の措置を講じたものとして認められる場合があります。厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、「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。</p> <p>28. 内閣府の「企業主導型保育事業」は、保育施設が、労働者の通勤途上など合理的に利用できる範囲に設定されており、かつ、「従業員枠」の定員が事業所の対象労働者数に比較して著しく少なく利用できる労働者がほとんどいない場合などに該当しなければ、保育施設の設置運営を行っているといえます。</p> <p>29. ご質問のようなケースは「その他これに準ずる便宜の供与」の措置を講じたものとして認められる場合があります。厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、「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、</p>

項目	質問	回答
	<p>30. 企業主導型保育園の提携先を増やし、その中から従業員に選択させることでこの措置を講じたとみなされるのでしょうか？</p> <p>31. 企業主導型ベビーシッター支援事業は「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」に該当するのでしょうか</p> <p>32. 企業主導型保育施設について法人契約なども有効でしょうか？</p>	<p>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。</p> <p>30. ご質問のようなケースは「その他これに準ずる便宜の供与」の措置を講じたものとして認められる場合があります。厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、「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。</p> <p>31. 措置されたものとは認められません。厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、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。</p> <p>32. ご質問のようなケースは「その他これに準ずる便宜の供与」の措置を講じたものとして認められる場合があります。厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、「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</p>

項目	質問	回答
	<p>【その他】</p> <p>33. 当社では、「保育所等利用支援金」という制度が存在します。保育所等を利用している満4歳に達する日の属する年度の年度末までの子を養育している社員等を対象とし、月あたりの給付額は合計6千円が限度です。なお、「保育所等の利用」には、ベビーシッターの利用も含まれます。(公益社団法人全国保育サービス協会に登録されている保育施設が対象) この制度を小学校就学までに拡大することによって、「その他これに準ずる便宜の供与」の条件に適合しますでしょうか。なお、上記制度は夫婦ともに社員の場合には、どちらか一人しか支払わないという制度となっていますが、その前提においても「その他これに準ずる便宜の供与」の条件に適合しますでしょうか。</p> <p>34. 希望者向けに保活サービス(保育園入所に向けた情報提供等)を行っている場合も「保育施設の設置運営等」に含められるか。</p> <p>35. 「保育施設の設置運営等」に関するガイドライン(どのようなものを、どの</p>	<p>ります。</p> <p>33. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」のうち「その他これに準ずる便宜の供与」の1つであるベビーシッターの利用については、ベビーシッターを手配(福利厚生サービス会社と法人契約するなど)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。ベビーシッターの利用を含め、事業主が手配(サービス提供会社と法人契約するなど)し、かつ、当該サービスに係る費用の一部負担を行えば、「その他これに準ずる便宜の供与」に該当します。</p> <p>「夫婦ともに社員の場合には、どちらか一人しか支払わないという制度」の場合については、支払われる当該「どちらか一人」についてサービスに係る費用の一部負担を行ったこととなりますが、もう一人についてはサービスに係る費用の一部負担がなされていないこととなります。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>34. 厚生労働省Q&AのA2-15のとおり、「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。</p> <p>35. 「保育施設の設置運営等」に関する考え方については、厚生</p>

項目	質問	回答
	<p>程度設置・準備する必要があるのか) を教えていただきたいです。</p>	<p>労働省 Q&A の A2-15 から A2-18 までにお示ししたとおりです。具体的には、「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。</p> <p>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。</p> <p>「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。</p> <p>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。</p> <p>例えば、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・利用できるようにする措置は、事業主が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</p>

項目	質問	回答
	<p>36. 保育施設の設置運営等の「等」にはベビーシッター制度補助以外にどのようなものが含まれますか？例えば企業主導型保育園の共同利用契約締結は含まれるのでしょうか？</p>	<p>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。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>36. 前段は厚生労働省 Q&A の A2-15 のとおり、「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。</p> <p>後段については、「企業主導型保育園の共同利用契約締結」は「その他これに準ずる便宜の供与」の措置を講じたものとして認められる場合があります。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-16 のとおり、「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。</p>
<p>【選択肢】 新たな休暇の付与</p>	<p><措置に該当するかどうかの確認></p> <p>1. 新たな休暇を措置とした場合、使用理由等、具体的な条件はあるのか。質疑応答の中で育児目的休暇ではないとおっしゃっていましたがどのようなものに使用するか会社の裁量で決めてしまって良いのか</p>	<p>1. 「養育両立支援休暇」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必要があります。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-12 のとおり、「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</p>

項目	質問	回答
	<p>2. ご説明のなかで、育児目的休暇でもなく、看護休暇でもなく、配偶者が保育園の送迎ができない時に代わりに行く時等に使うようなイメージとおっしゃっていたと思うのですが、再度、どのような休暇を付与すればいいのか具体的にご教示いただきたいです。</p> <p>3. 新たな休暇の付与について、子の養育を容易にするための休暇とお伺いしましたが、具体的にどのようなシチュエーションが考えられるのか、教えていただけないでしょうか。</p>	<p>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。</p> <p>2. 厚生労働省 Q&A の A2-12 のとおり、「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。</p> <p>3. 厚生労働省 Q&A の A2-12 のとおり、育児目的休暇や子の看護等休暇の用途に加え、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が想定されます。</p>

項目	質問	回答
	<p>4. 新たな休暇の使用可能事由の定義・範囲を教えてください。(入学式は含む/運動会・お遊戯会・授業参観は含まない等)</p> <p>5. 「新たな」の定義について確認させてください。会社として、看護等休暇と別に、小学校6年生までの子を有する社員が取得可能な休暇制度を設けております。この休暇制度に対し、日数の拡大や時間単位での取得を可とする等、今般の制度改正で示されている要件に合わせて制度改正をしたとしても、“既存”の制度であることから「新たな休暇」にはあたらない、となりますでしょうか? 「新たな」に関する明確な基準をご教授ください。</p> <p>また、新たな休暇の時間単位取得の例外について、新たな休暇の時間単位の付与については、「原則」時間単位付与が必要とされています。この原則という中には、業務の性質や業務の実施体制に応じて時間単位の付与が困難な労働者については除外できることを想定されていると思います。弊社は運輸業(鉄道業)なのですが、鉄道乗務員はこの「業務の性質や業務の実施体制に応じて時間単位の付与が困難な労働者」に該当すると考えておりますが、相違ないでしょうか。</p>	<p>4. 「養育両立支援休暇」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必要があります。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-12 のとおり、「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。</p> <p>5. 前段のご質問については、子の看護等休暇などの法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-12 のとおり、「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、いかに</p>

項目	質問	回答
		<p>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。</p> <p>なお、「新たな休暇」は新制度を説明する都合上使用していた表現で、現在は、当該休暇の趣旨を踏まえた名称（「養育両立支援休暇」）を使用しています。名称は各企業において設定できることを念のため申し添えます。</p> <p>後段のご質問については、「鉄道業務員」であることをもって直ちに「時間単位で取得することが困難な業務」に該当するとはいえず、実態に即した判断が必要です。</p> <p>「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」については、時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者は時間単位での取得の例外として規定しています。</p> <p>「時間単位で取得することが困難な業務」としては、例えば次に掲げるものが該当する場合があります。ただし、これらの業務は例示であり、これらの業務以外は困難な業務に該当しないものではなく、これらの業務であれば直ちに困難な業務に該当するものではない点に留意が必要です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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って、所定労働時間の途中まで又は途中からの休暇を取得させることが困難な業務 ・長時間の移動を要する遠隔地での業務であって、時間単位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 ・流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務 <p>（改正後の育児・介護休業法の指針の第2の10の2の(9)ご参照）</p>

項目	質問	回答
	<p>6. 当社では、子の看護、子の健診・予防接種の付き添い、学校行事への出席を事由に積立休暇（失効年休）を利用できるとしている。積立休暇がない社員が利用できないが、新たな休暇の付与には該当しないのか。</p> <p>7. 「新たな休暇」について、本人の請求があった場合に付与する扱いで問題ないか。</p> <p>8. 新しい休暇制度（10日/年）を導入する場合は該当するのでしょうか。もしくは既存の育児休暇（小学校卒業前まで取得可）でも問題ないのでしょうか。</p> <p>9. 新たな休暇の付与は、事業者ですでに独自に定めている特別休暇を措置として過半数代表へ説明することは差し支えないのでしょうか？また、既存の休暇制度を措置として採用する場合、年10日など法令上の要件を満たしてさえいれば措置を設けたと評価されますでしょうか。つまり、休暇の趣旨などは不問でしょうか？</p>	<p>6. 「積立休暇（失効年休）」など法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>その際、失効年次有給休暇の積立等が10日に満たない場合（例：積立等が7日）の労働者については、当該積立等の日数（例：7日）を新たな休暇に充てるとともに、別途、満たない日数（例：3日）に新たな休暇を加えて、10日とする必要があります（この例の場合、失効年次有給休暇が有給であれば、失効年次有給休暇の積立から充てられる7日分は有給とする必要があります）。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-12 をご参照ください。</p> <p>7. 新たな休暇を選択した労働者が当該休暇を利用する際には、当該労働者が請求するものであり、ご認識のとおりです。</p> <p>8. 法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参照ください。</p> <p>9. 法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参</p>

項目	質問	回答
	<p>10. 年次休暇や子の看護等休暇以外に、育児目的で利用可能な休暇が 10 日/年以上あれば充足するということでしょうか？</p> <p>11. 積立休暇の要件として、子の介護以外に育児全般を追加すれば、該当になりますか？</p> <p>12. 25 年 4 月以降に新設する休暇である必要があるか。既に法定を超える会社独自の休暇を設けている場合、その休暇は含まれるか。</p>	<p>照ください。</p> <p>10. 法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-12 をご参照ください。</p> <p>11. 子の看護等休暇などの法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。 その際、「積立休暇」(失効年次有給休暇のこと)の積立等が 10 日に満たない場合(例:積立等が 7 日)の労働者については、当該積立等の日数(例:7 日)を新たな休暇に充てるとともに、別途、満たない日数(例:3 日)に新たな休暇を加えて、10 日とする必要があります(この例の場合、失効年次有給休暇が有給であれば、失効年次有給休暇の積立から充てられる 7 日分は有給とする必要があります)。関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-12 をご参照ください。</p> <p>12. 法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。 新制度(柔軟な働き方を実現するための措置)は、5つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを 2 以上選択して措置を講じることを義務付けるものであるところ、新たな休暇を選択し措置する場合、施行日である 2025 年 10 月 1 日に労働者が利用できるようにしていること</p>

項目	質問	回答
	<p>13. 「新たな」という定義について。法定内の「育児看護日」の範囲を拡大（小学校就学時期 まで、特別休暇 年間 5日間（無給）※2人以上は10日）せよ、ということか、別途、法定外で設定すべきということか。</p> <p>14. すでに法定外福利として設定している休暇（年間 36 日取得できる育児のための休暇）がある場合は、その制度の存在により、今回の義務は満たすという理解でよいのか？</p> <p>15. 失効した年次有給休暇の未使用日数を積み立てて、年次有給休暇失効後も休暇として使用できる制度が当社にはありますが、その休暇には使用理由や使用日数の制限があります。その現状の制度に対し、今般の「育児を理由とした場合、年 10 日使えるようにする」と制度変更した場合、今回の選択して講ずるべき措置を講じたとみなすことはできますでしょうか？</p>	<p>が求められます。ただし、法を上回る措置として施行日より前に新制度を導入することは可能です。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参照ください。</p> <p>13. 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）における新たな休暇を措置する場合は、子の看護等休暇などの法定休暇とは別に休暇日数等を設ける必要があります。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-12 をご参照ください。</p> <p>14. 子の看護等休暇などの法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参照ください。</p> <p>15. 法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。 その際、失効年次有給休暇の積立等が 10 日に満たない場合（例：積立等が 7 日）の労働者については、当該積立等の日数（例：7 日）を新たな休暇に充てるとともに、別途、満たない日数（例：3 日）に新たな休暇を加えて、10 日とする必要があります（この例の場合、失効年次有給休暇が有給であれば、失効年次有給休暇の積立から充てられる 7 日分は有給とする必要があります）。 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</p>

項目	質問	回答
	<p>16. 新しい休暇制度を設定するという認識で宜しいでしょうか。</p> <p>17. すでに当社制度が、法定を大きく上回っている場合、新たな休暇の付与については次年度に新規で休暇を新設をしなくとも、法改正の観点では新規導入という見方となるのでしょうか。</p> <p>18. 交替勤務者など、短時間勤務が認められない社員のみ休暇を付与することでもよろしいでしょうか。</p>	<p>なります。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参照ください。</p> <p>16. 法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。 厚生労働省 Q&A の A2-12 のとおり、「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。</p> <p>17. 法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参照ください。</p> <p>18. ご質問のような取扱いも可能である場合があります。 新制度(柔軟な働き方を実現するための措置)は、5つの制度から職種等の実態を踏まえて労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じることを義務付けるものである</p>

項目	質問	回答
	<p>19. 当社では「配偶者私傷病時の休暇」を新設しようと考えています。こちらは新たな休暇の付与に該当するでしょうか。当社の制度では、子の私傷病時に看護休暇を使用することができますが、配偶者私傷病の際は年休を使用する以外の選択肢がなく、これに対応するものです。子の送り迎えなどを基本的に担当している配偶者が発熱などで対応できない際に当該休暇を取得することを想定しています。また、子の療育を取得要件とする休暇も候補として検討しています。こちらは新たな休暇の付与に該当するでしょうか。当社の制度では、子の私傷病には対応可能ですが、発達遅れや知的障害を持つ子供の療育のための通院などに対応する際は年休を使用する以外の選択肢がなく、これに対応するものです。現時点で利用要件に該当する社員の数は多くありませんが、子供のいる社員には全員利用の可能性があるものであり、これを全員が利用可能であるものとして新設することで、新たな休暇の新設として認められるのか、ご回答をお願いいたします。</p>	<p>ところ、例えば、ある職種等の労働者には①短時間勤務制度と②始業時刻等の変更を措置し、別のある職種等の労働者には①養育両立支援休暇と②始業時刻等の変更を措置することは可能です。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-4、A2-5、A2-6 をご参照ください。</p> <p>19. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、一般論としては、用途を限定しすぎる（「配偶者私傷病」と「子の療育」に限る）場合には、「いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられる」という要件を満たさず、養育両立支援休暇とは認められません。</p> <p>新たな休暇制度、すなわち改正後の育児・介護休業法第 23 条の 3 第 1 項第 4 号の 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（「新たな休暇」のことであり、以下「養育両立支援休暇」という。）は、「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。</p> <p>したがって、用途を限定しすぎる（「配偶者私傷病」と「子の療育」に限る）場合には、「いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられる」という要件を満たさなくなることに留意いただき、制度を設けていただくと幸いです。</p> <p>※ 養育両立支援休暇の利用例：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</p>

項目	質問	回答
	<p>20. 現在、「育児日（無給）」を月に3日、年間36日取得できるようにしていますが、新たな休暇の付与として考えることはできますか。選択肢2項目の一つをこの項目とした場合、これ以外にさらに休暇を付与しなければなりませんか？</p> <p>21. 失効年休積立制度を「新たな休暇」として扱うことは可能ですか？</p>	<p>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。</p> <p>また、関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参照ください。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>20. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、一般論として、子の看護等休暇などの法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>この際、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ものである必要があるため、用途を限定しすぎる場合には、「いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられる」という要件を満たさなくなることについてご留意いただき、制度を設けていただけると幸いです。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参照ください。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>21. 法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>その際、失効年次有給休暇の積立等が10日に満たない場合（例：積立等が7日）の労働者については、当該積立等の日</p>

項目	質問	回答
	<p>22. 「新たな休暇」とは法律で定められた出産・育児関連の休暇を超える部分をさしているのか。例えば、育児にも利用可能な多目的休暇制度(年5日)や家族看護休暇(配偶者、祖父母、子などが対象。年5日)なども「新たな休暇」として認められるか。</p> <p>23. 既に付与している積立休暇は対象でしょうか？現在、年5日付与しております。(最大20日まで積立可能) これらを年10日付与に変更しないといけないのか、既に最大20日まで積立可能なので要件を満たしていると捉えてよいのでしょうか？</p>	<p>数(例:7日)を新たな休暇に充てるとともに、別途、満たない日数(例:3日)に新たな休暇を加えて、10日とする必要があります(この例の場合、失効年次有給休暇が有給であれば、失効年次有給休暇の積立から充てられる7日分は有給とする必要があります)。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参照ください。</p> <p>22. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、一般論として、子の看護等休暇、介護休暇などの法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参照ください。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>23. 法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>その際、失効年次有給休暇の積立等が10日に満たない場合(例:積立等が7日)の労働者については、当該積立等の日数(例:7日)を新たな休暇に充てるとともに、別途、満たない日数(例:3日)に新たな休暇を加えて、10日とする必要があります(この例の場合、失効年次有給休暇が有給であれば、失効年次有給休暇の積立から充てられる7日分は有給とする必要があります)。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参</p>

項目	質問	回答
	<p>24. 「新たな休暇の付与（10日／年）」の定義は？（現在の各社制度に加えて新規に10日という意味か？）</p> <p>25. 積立日数が10日に満たない社員には年10日の休暇を付与できないため不可でしょうか？</p>	<p>照ください。</p> <p>24. 法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-12 のとおり、「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。</p> <p>25. 休暇の付与日数が年10日を下回る場合には養育両立支援休暇とは認められません。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-12 のとおり、「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、いかに</p>

項目	質問	回答
	<p>26. 新たな休暇の付与(10日/年)に取得要件を設けることは可能か。(理由を問わず取得を認めなければいけないのか)</p> <p>27. 使用実績の有無に関わらず毎年10日付与する必要があるのか。あるいは、前年度までの未使用分と含めて累計で10日付与すればよいか。また、前年度までの未使用分は翌年度以降に持ち越しとせず、消滅させるという運用で問題ないか。</p> <p><子の看護休暇との兼ね合い></p> <p>28. 「新たな休暇の付与(10日/年)」とは「子の看護等休暇」とは別のものでしょうか。当社には現状、子の看護休暇がありますが、取得条件を広げて(対象の子の範囲を延長、取得事由を追加)「新たな休暇の付与」としてよいものか否か教えてください。(取得可能日数は1年に5日、二人以上の場合は10日)</p> <p>29. 法令で定められている子の看護休暇は5日(無給)だが、当社は当該休暇を</p>	<p>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。</p> <p>法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇が法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>26. 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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-12 をご参照ください。</p> <p>27. 新たな休暇は1年につき10日分の休暇を利用できるようにするものです。仮に、1年間に使用実績がない場合であっても、次ぎの1年につき10日分の休暇を利用できるようにすることになります(「前年度までの未使用分と含め」る必要はありません)。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-14 をご参照ください。</p> <p>28. 「新たな休暇の付与(10日/年)」とは「子の看護等休暇」とは別のものになります。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-12 をご参照ください。</p> <p>29. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しか</p>

項目	質問	回答
	<p>5 日上乗せして、合計 10 日付与している。新たな休暇の付与（10 日/年）として認められるか。新たな休暇の付与が更に 5 日追加で必要となるのか。</p> <p>30. 当社では、法定の「看護休暇」を上回る形（取得日数の上限無し、対象者は小学校 6 年生まで）で、育児・看護目的として、時間単位で取得できる「看護休暇」の制度を設けています。当該制度は、日数制限を設けていないこともあり、取得事由は子の看護・学校行事等に限って運用しています。当該制度については、新たな休暇として認められるでしょうか。</p>	<p>ねますが、一般論として、子の看護等休暇などの法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇と子の看護等休暇のいずれもが法律上の要件を満たす限り可能です。関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-7、A2-12 をご参照ください。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>30. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、一般論として、用途を限定しすぎる（取得事由は子の看護・学校行事等に限って運用）場合には、「いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられる」という要件を満たさず、養育両立支援休暇とは認められません。</p> <p>子の看護等休暇などの法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇と子の看護等休暇のいずれもが法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>この際、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ものである必要があるため、用途を限定しすぎる場合には、「いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられる」という要件を満たさなくなることについてご留意いただき、制度を設けていただけると幸いです。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p>

項目	質問	回答
	<p>31. 子の看護休暇の取得要件として子の行事参加等の場合も取得可能とするも、その要件は、法として定めることを踏まえ、学級閉鎖や入園/入学、卒園/卒業式など、保護者の参加が必須である行事に限定する旨説明があったかと思えます。「子の看護休暇」に、法以上の対応として、運動会や授業参観等の行事を加えることは、「新たな休暇の付与」に該当するのでしょうか？もしくは、「新たな休暇の付与」に該当するためには、運動会や授業参観等の行事の場合を想定した別称での休暇を創設する必要があるのでしょうか？</p> <p>32. 当社では、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員に対し「子の看護休暇」（当該子が1人の場合5日/年、2人以上の場合10日/年）を設けております。既設の「子の看護休暇」について取得事由拡大等の法対応を行った上で、付与日数を10日増やすことでも「新たな休暇の付与(10日/年)」の措置を講じたことになるのでしょうか。講じたことになる場合、「新たな休暇の付与(10日/年)」における取得事由については「子の看護休暇」を同じ範囲となりますが、その理解でよかったですでしょうか。また、「子の看護休暇」の10日増での対応が不可として、まったく新たな休暇を10日付与すべき。ということでしたら、「新たな休暇とは」どのような取得事由のものを想定されているのでしょうか。</p> <p>33. 子の看護休暇がすでに法定の日数を上回っている場合にその休暇を措置として設定できるかという質問が説明会であったかと存じます。「就業率の向</p>	<p>31. いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、一般論として、子の看護等休暇などの法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇と子の看護等休暇のいずれもが法律上の要件を満たす限り可能です。そして、新たな休暇の取得理由（取得要件＝用途）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（新たな休暇を「運動会や授業参観等の行事」に限定することはできません）。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-12 をご参照ください。 なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>32. 「「子の看護休暇」について取得事由拡大等の法対応を行った上で、付与日数を10日増やすことでも「新たな休暇の付与(10日/年)」の措置を講じた」ことにはなりません。 新たな休暇の取得事由は、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、子の看護等休暇の取得事由に限定させることはできません。また、新たな休暇の年10日分と子の看護等休暇の年5日の日数を重複させることはできません。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-12 をご参照ください。</p> <p>33. 新たな休暇については「子の看護休暇とは別に新たな休暇設置する必要」があります。新たな休暇の取得事由は、就業し</p>

項目	質問	回答
	<p>上を目的としているため、法定を上回っているからといって、すでにある子の看護休暇を措置のひとつとしてカウントできない」と回答いただいたかと存じますが、子の看護休暇とは別に新たな休暇設置する必要があるということでしょうか（子の看護休暇は法定以上・法定通り関係なくこの措置には含めないということでしょうか）。どのような制度を設置することが新たな休暇の付与の措置として要件が満たされるのかどうかご教授いただけますと幸いです。</p> <p>34. ①育児にも利用可能な多目的休暇制度（年 5 日）や家族看護休暇（配偶者、祖父母、子などが対象。年 5 日）なども「新たな休暇の付与（10 日/年）」として認められるか。②法定の休暇（例えば「子の看護等休暇」）について、法定の日数+10 日付与することでも「新たな休暇の付与（10 日/年）」として認められるか。③当社の育児休暇制度では、小学校 1 年修了迄の通算 3 年を限度に取得可能としており法定を大きく超えているが、「新たな休暇の付与（10 日/年）」として認められるか。</p> <p><例外措置></p> <p>35. 資料では、「原則、時間単位で取得可とする必要があります」と記載されていますが、時間単位での取得が認められず 1 日単位での取得しか認められない</p>	<p>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、子の看護等休暇の取得事由に限定させることはできません。また、新たな休暇の年 10 日分と子の看護等休暇の年 5 日の日数を重複させることはできません。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-12 をご参照ください。</p> <p>34. ①②について、新たな休暇の取得事由は、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、子の看護等休暇の取得事由に限定させることはできません。また、新たな休暇の年 10 日分と子の看護等休暇の年 5 日の日数を重複させることはできません。</p> <p>③について、いただいた情報だけでは貴社の個別ケースについて判断しかねますが、法定休暇とは別の休暇制度が企業独自にある場合、当該休暇制度を新たな休暇に振り替えることは、振替後の新たな休暇と子の看護等休暇のいずれもが法律上の要件を満たす限り可能です。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-12 をご参照ください。</p> <p>35. 時間単位で休暇を取得することが困難と認められる業務に該当しない場合は、時間単位での取得を可能とする必要があります</p>

項目	質問	回答
	<p>制度とした場合は、措置義務を講じたことにならないのでしょうか。</p> <p><無給とする措置></p> <p>36. 「新たな休暇」とはどのような休暇を指していますでしょうか。また、この休暇は、有給・無給どちらでも可能でしょうか。</p> <p>37. 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置で、事業主が講ずるべき措置（両立支援制度等）の選択肢である「新たな休暇の付与 10 日」ですが、これは無給でも問題ないでしょうか。</p>	<p>ます。</p> <p>「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」については、時間単位で休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者に限り時間単位での取得の例外として1日単位とすることを可能にしています。このため、上記の時間単位で休暇を取得することが困難と認められる業務に該当しない場合は、時間単位での取得を可能とする必要があります。</p> <p>36. 新たな休暇は有給、無給のいずれも可能です。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-12、A2-13 のとおり、「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。</p> <p>37. 新たな休暇は有給、無給のいずれも可能です。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-13 にありますのでご参照ください。</p>
<p>【選択肢】 短時間勤務制度</p>	<p><措置に該当するかどうかの確認></p> <p>1. 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</p>	<p>1. 検討中につきお答えさせていただきます</p>

項目	質問	回答
	<p>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つの措置を準備しなければならないのでしょうか？</p> <p>2. 短時間勤務制度について、3歳までと3歳以上で選択できる所定労働時間が異なってもよいのでしょうか？</p> <p>3. 業務特性上、乗務員は短時間勤務制度というのが働き方にそぐわず、短日数</p>	<p>2 1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置は、子が3歳未満と3歳以降就学まで（の新制度）の両方において必要となりますが、それ以外の対応については異ならせることは可能です。</p> <p>3歳未満を養育する労働者を対象とする短時間勤務制度と3歳以降就学までの子の労働者を対象とする新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の短時間勤務制度のいずれにおいても、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。</p> <p>その上で、（法律上の義務ではありませんが）望ましい対応として、1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1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3日とする措置等も（原則6時間の所定労働時間と）併せて講ずることが望ましいこととされています。</p> <p>このため、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置は、子が3歳未満と3歳以降就学まで（の新制度）の両方において必要となりますが、それ以外の上記望ましい対応については異ならせることは可能です。</p> <p>なお、新制度の措置を講ずるに当たっては、子が3歳未満の時期等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です。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-2、A2-3 ご参照ください。</p> <p>3. 「短日数勤務制度」のみでは新制度（柔軟な働き方を実現す</p>

項目	質問	回答
	<p>勤務制度として対応しているため、短日数勤務制度で対応することは可能か</p> <p>4. 運航乗務員、客室乗務員は短時間勤務を取り得ない職種のため、短日数勤務制度の9割、8割、6割、(小3修了まで)、5割(就学までを)選択取得できる制度がありますが、この制度を短時間勤務の代替として措置することはできますか?もし読み替え可能として、別の制度である「深夜業を免除する措置」を併用する場合、9割・8割勤務のみ併用可などの制限を加えることは可能でしょうか?</p>	<p>るための措置)として講ずる短時間勤務制度を措置したことになりません。</p> <p>新制度(柔軟な働き方を実現するための措置)として講ずる短時間勤務制度は、(現行の3歳未満の子を養育する労働者を対象とする短時間勤務制度と同様に)原則、所定労働時間を1日6時間とすることを可能とする必要があります。その上で、上記の選択肢に加えて法の上乗せ措置として、例えば週休3日とする措置等も併せて講ずることは望ましいこととされており、(原則所定労働時間を1日6時間とする措置と併せて)「短日数勤務制度」を措置することは可能です(この場合、1日6時間とする短時間勤務制度と短日数勤務制度のいずれかを選択することが可能になります)。</p> <p>4. 「短日数勤務制度」のみでは新制度(柔軟な働き方を実現するための措置)として講ずる短時間勤務制度を措置したことになりません。</p> <p>新制度(柔軟な働き方を実現するための措置)として講ずる短時間勤務制度は、(現行の3歳未満の子を養育する労働者を対象とする短時間勤務制度と同様に)原則、所定労働時間を1日6時間とすることを可能とする必要があります。このため、1日の所定労働時間を変更せずに1週間当たりの所定労働日数を減少させる短日数勤務制度の措置を講じたとしても、(原則所定労働時間を1日6時間とする短時間勤務が可能ではない限り)新制度における短時間勤務制度の措置を講じたことにはなりません。</p> <p>なお、現在、3歳未満の子を養育する労働者に対し、事業主は短時間勤務を利用できるようにする義務があり、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を労使協定で除外する場合には代替措置(※)を講じなければならないこととされています。3歳以上就学までの子を養育する労働者を対象とす</p>

項目	質問	回答
	<p>5. 短時間勤務制度の取得要件を設けることは問題ないでしょうか？（例：試雇期間中の者は対象外とする。）</p>	<p>る新制度の5つの制度は、子が3歳未満の労働者を対象とする制度も参考にしたところであり、新制度は男女ともに仕事と育児を両立できるようにすることを趣旨としていることにご理解を賜ればと存じます。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>※：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営 その他これに準ずる便宜の供与、テレワーク等、育児休業に関する制度に準じる措置</p> <p>5. 過半数代表者の書面による協定を締結した場合には、当該事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者を除外することが可能です。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の対象となる労働者の範囲については、日々雇用の者が除かれるとともに、過半数代表者の書面による協定を締結した場合には、当該事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者・1週間の所定労働日数が2日以下の者を除外することができることとされています。</p>
<p>(2) 個別の周知・意向確認の措置</p>	<p><対象労働者></p> <p>1. すでに全従業員にテレワークやフレックスタイム制度の措置を周知して子育てされている方も利用している場合、新たに3歳になる前にも周知・意向確認の義務があるのでしょうか。子育て世代にかかわらず、全社員が利用することができます。</p>	<p>1. ご認識のとおりです。</p> <p>個別の周知・意向確認の措置については、令和7年10月施行の新制度（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ために、事業主が、講じた措置の内容等を対象となる労働者（※）に対し、<u>個別に</u>周知するとともに、意向を確認することとしたものです。このため、当該施行前において、企業独自の制度があり利用されている場合においても、施行に伴い当該新制度について個別の</p>

項目	質問	回答
	<p>2. 複数の子を養育する従業員について、全ての子が「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する時期にその都度、個別周知・意向確認をする必要があるのでしょうか。</p> <p>3. 社内結婚の場合、両親の双方に個別周知・意向確認を実施する必要があるのでしょうか。</p> <p>4. 従業員の方の第一子が「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する期間において、当該従業員が、第二子にかかる育児休業等を取得していた場</p>	<p>周知・意向確認をする必要があります。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-19、A2-21、A2-22、A2-23 をご参照ください。 ※ この場合、養育する子が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）の労働者</p> <p>2. ご認識のとおりです。 個別の周知・意向確認の措置については、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ために、事業主が、講じた措置の内容等を対象となる労働者に対し、<u>個別に</u>周知するとともに、意向を確認することとしたものです。 なお、年子や双子といった複数の子について「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する期間が重複する場合には、便宜的に当該複数の子について同一の機会に個別周知・意向確認を行うことは差し支えありません。</p> <p>3. ご認識のとおりです。 新制度（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、改正法は個別の周知・意向確認の措置の対象について「事業主は、その雇用する労働者」（改正後の育児・介護休業法第23条の3第1項柱書き）としているところです（社内にいる両親の所属部署や業務内容、それぞれの意向が同一とは限らないため）。</p> <p>4. ご認識のとおりです。 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）が、3歳から</p>

項目	質問	回答
	<p>合であっても個別周知・意向確認の実施は義務なのでしょうか。弊社では、休業中における会社貸与の PC やスマートフォンの使用を禁止（休業前に回収）しており、従業員とのコンタクトが難しい為、お伺いたします。</p> <p>5. 社員に対し、子が生まれたことを会社に報告することを義務化することは、問題ないのか。現在、社員が家族情報に子が生まれた申請をしてもらっているが、自身が扶養していない場合、登録されない可能性があり、その場合会社として把握することが困難となる。社員から申し出であった場合のみ対応すればよいのか。</p>	<p>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り、（第二子の育児休業中であるか否かを問わず）第一子が3歳になると新制度の利用の権利が生じることから、3歳の誕生日の1か月前までに個別周知・意向確認をすることとされたところです。</p> <p>また、今回の改正では、新制度に関する個別の「周知・意向確認」の他に、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、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」と「配慮」も義務づけられています。第二子の育休中などといった事情があるのであれば、なおのこと、こうした「意向聴取・配慮」と一体的に行っていただくことも考えられます。</p> <p>これらの実施方法については、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ので、例えば、②書面の交付として郵便によることは可能です。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-19、厚生労働省ホームページの「育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版]（令和6年11月作成）」をご参照ください。</p> <p>5. 「社員から申し出であった場合のみ」ではなく、「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全てに実施する必要があります。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）に係る個別の周知・意向確認については、「子を養育する労働者に対して」（改正後の育児・介護休業法第23条の3第5項）行うこととされています。このため、「自身が扶養していない場合」</p>

項目	質問	回答
	<p>6. 現状、従業員の扶養に入っていない子ども（他企業に勤める配偶者の扶養に入っている場合など）の把握は行っていないが、個別周知するにあたり、追加で情報取得する必要があるか。</p>	<p>が養育（※）していない場合であれば、個別の周知・意向確認の対象とはなりません。養育（※）している場合は対象となります（従業員の「扶養」の有無ではなく、従業員が「養育」している子か否かによります）。</p> <p>また、「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に実施すべき個別の周知・意向確認の義務を履行するに当たっては子の生年月日を把握する必要がありますが、労働者が個別の周知・意向確認を含む新制度の運用のための当該把握であることを認識してもなお、事業主に対して子の生年月日等の報告等を拒むことにより当該把握ができない場合は、当該労働者に個別の周知・意向確認ができなかったことをもって直ちに法違反となるものではありません。ただし、当該労働者がその養育する子が3歳から小学校入学するまでの間に（養育する子が対象年齢であることを事業主に示し）新制度の利用の申出があった場合には、新制度の利用を可能とする必要があることを申し添えます。</p> <p>※ 「養育」とは、同居し監護するとの意であり、監護とは民法第820条に規定する監護と同義であること。病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育している」ことには変わりがないこととなります。</p> <p>6. 「追加で情報取得する必要」があります。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）に係る個別の周知・意向確認については、「子を養育する労働者に対して」（改正後の育児・介護休業法第23条の3第5項）行うこととされています。このため、子が「従業員の扶養に入っていない」場合において、当該労働者が当該子を養育（※）していない場合であれば、個別の周知・意向確認の対象とはなりません。養育（※）している場合は対象となります（従業員の「扶養」の有無ではなく、従業員が「養育」している子</p>

項目	質問	回答
	<p>7. 個別周知・意向確認にあたっては、対象年齢に該当する子がいる労働者をどこまで把握しなければならないのでしょうか。扶養に追加した情報や人事情報として家族情報を入力している方であれば、必ず子の年齢を追いかけ個別周知・意向確認を実施しなければならないのでしょうか。</p>	<p>か否かによります)。 ※ 「養育」とは、同居し監護するとの意であり、監護とは民法第 820 条に規定する監護と同義であること。病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育している」ことに変わりがないこととなります。</p> <p>7. 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）に係る個別の周知・意向確認については、「子を養育する労働者に対して」（改正後の育児・介護休業法第 23 条の 3 第 5 項）行うこととされています。このため、「自身が扶養していない場合」が養育（※）していない場合であれば、個別の周知・意向確認の対象とはなりません。養育（※）している場合は対象となります（従業員の「扶養」の有無ではなく、従業員が「養育」している子か否かによります)。 また、「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に実施すべき個別の周知・意向確認の義務を履行するに当たっては子の生年月日を把握する必要がありますが、労働者が個別の周知・意向確認を含む新制度の運用のための当該把握であることを認識してもなお、事業主に対して子の生年月日等の報告等を拒むことにより当該把握ができない場合は、当該労働者に個別の周知・意向確認ができなかったことをもって直ちに法違反となるものではありません。 ただし、当該労働者がその養育する子が3歳から小学校入学するまでの間に（養育する子が対象年齢であることを事業主に示し）新制度の利用の申出があった場合には、新制度の利用を可能とする必要があることを申し添えます。 ※ 「養育」とは、同居し監護するとの意であり、監護とは民法第 820 条に規定する監護と同義であること。病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育している」ことに変わりがないこととなります。</p>

項目	質問	回答
	<p>8. 弊社では、従業員の扶養家族以外の家族情報を把握していません。育児休業等の意向確認については、ご本人や配偶者の妊娠を申し出された方たちに説明と意向確認を行っていますが、今回についても1歳11か月から2歳11か月の子がいると申し出た従業員に対してのみの意向確認でよろしいでしょうか。</p>	<p>8. 新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）に係る個別の周知・意向確認については、「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全てに実施する必要があります。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）に係る個別の周知・意向確認については、「子を養育する労働者に対して」（改正後の育児・介護休業法第23条の3第5項）行うこととされています。このため、「自身が扶養していない場合」が養育（※）していない場合であれば、個別の周知・意向確認の対象とはなりません。養育（※）している場合は対象となります（従業員の「扶養」の有無ではなく、従業員が「養育」している子か否かによります）。このため、「1歳11か月から2歳11か月の子がいると申し出」たか否かに限らず、個別の周知・意向確認をする必要があります。</p> <p>また、「3歳の誕生日の1か月前までの1年間に実施すべき個別の周知・意向確認の義務を履行するに当たっては子の生年月日を把握する必要がありますが、労働者が個別の周知・意向確認を含む新制度の運用のための当該把握であることを認識してもなお、事業主に対して子の生年月日等の報告等を拒むことにより当該把握ができない場合は、当該労働者に個別の周知・意向確認ができなかったことをもって直ちに法違反となるものではありません。</p> <p>ただし、当該労働者がその養育する子が3歳から小学校入学するまでの間に（養育する子が対象年齢であることを事業主に示し）新制度の利用の申出があった場合には、新制度の利用を可能とする必要があることを申し添えます。</p> <p>※ 「養育」とは、同居し監護するとの意であり、監護とは民法第820条に規定する監護と同義であること。病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育している」こと</p>

項目	質問	回答
	<p>9. 意向確認については、第2子以降がいる場合、末子の年齢が対象か？</p> <p><方法></p> <p>10. 書面の交付とは、電子メールで書面を送付する（周知する）ということではダメか？上記が認められない場合は、電子メールで書面交付の上、面談希望を伺い、希望者と面談するという形で問題ないか？（返信が無い場合は、メールでの書面交付のみとする）</p>	<p>に変わりがないこととなります。</p> <p>9. 「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の個別周知・意向確認は、労働者が複数の子を養育する場合にはそれぞれの子が当該期間に該当するに至るごとに義務が生じることとされています。</p> <p>新制度（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り、（第二子の有無に限らず）第一子が3歳になると新制度の利用の権利が生じることから、3歳の誕生日の1か月前までに個別周知・意向確認をすることとされたところです。このため、「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の個別周知・意向確認は、労働者が複数の子を養育する場合にはそれぞれの子が当該期間に該当するに至るごとに義務が生じることとされています。</p> <p>なお、年子や双子といった複数の子について「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する期間が重複する場合には、便宜的に当該複数の子について同一の機会に個別周知・意向確認を行うことは差し支えありません。</p> <p>10. 「電子メールで書面を送付する（周知する）」方法は、②書面の交付には該当せず、④電子メール等の送信（労働者が希望した場合のみ）に該当します。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内L A</p>

項目	質問	回答
	<p>11. 周知についてですが、個別に行うとのことですが、メール等で送る必要があ</p>	<p>N)、web メール (Gmail 等)、SNS (LINE、Facebook 等) を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者 (※) がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者 (※) が当該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す。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したもの」とするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者に到達し、労働者がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法で行うことが必要となります。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第 21 条第 1 項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-19 をご参照ください。</p> <p>※ 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者と、養育する子が 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) の労働者</p> <p>11. 個別周知・意向確認は事業主が個別に対象労働者に対して周</p>

項目	質問	回答
	<p>りますでしょうか。社内イントラの掲示では不十分でしょうか。</p>	<p>知を行い、措置の利用申出に係る意向確認を行うことが義務付けられているため、ご質問のようにあらかじめ広く社内周知を行い、労働者が自らその掲示板を確認するといった方法では、個別周知・意向確認の義務を履行したことにはなりません。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者（※）がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者（※）が当該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す。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したもの」とするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者（※）に到達し、当該労働者（※）がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法で行うことが必要となります。</p> <p>上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項(妊娠又は出産等の申出</p>

項目	質問	回答
	<p>12. 意向確認について、部署の上司に対応いただくという運用で問題ないのか。部署の上司が対応した後、人事部に報告してもらい会社として履歴を残す必要があるのか等お聞きしたい。そもそも、部署の運用ではなく、人事部がすべて対応する必要があるのか。</p> <p>13. 各労働者に対して共通して行う「会社からの情報提供」は、「説明会」的に対象者を一度に集めて行ったり、「掲示板への掲示」という形でも構わないでしょうか。労働者が希望した場合「電子メール等」でも構わないとありますが、電子メールで通知したうえで、その他の方法（面談等）を希望する場合は対応（しない場合は電子メールにて完了）とする形でも構わないでしょうか</p>	<p>があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者と、養育する子が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）の労働者</p> <p>12. 厚生労働省 Q&A の A2-38 のとおり、個別周知・意向確認の義務は事業主に対して課されているところ、「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。</p> <p>また、厚生労働省 Q&A の A2-23 のとおり、個別周知・意向確認の内容等について記録する義務はありませんが、面談により実施する場合などでは、必要に応じて記録を作成することが望ましいです。</p> <p>13. 厚生労働省 Q&A の A2-23 のとおり、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。</p> <p>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</p>

項目	質問	回答
		<p>すい方法とする必要があります。</p> <p>また、個別周知・意向確認は事業主が個別に対象労働者に対して周知を行い、措置の利用申出に係る意向確認を行うことが義務付けられているため、ご質問のようにあらかじめ広く社内周知を行い、労働者が自らその掲示板を確認するといった方法では、個別周知・意向確認の義務を履行したことにはなりません。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者（※）がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者（※）が当該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。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したもの」とするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者に到達し、労働者がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法を行うことが必要となります。</p>

項目	質問	回答
	<p>14. 「労働者が希望した場合」は、労働組合や労働者代表が希望する形でいいでしょうか、各対象者毎の希望を確認する必要があるでしょうか。対応できる人事・労務担当者リソースが限られており、過重労働を軽減したいという実情を踏まえて質問しております。</p> <p>15. P24 について、これらは同時に行っても問題ないのか？それとも、生まれてから行う必要があるのか？無事生まれる前提で同時にできるなら、面談実施回数が減らせるし、労働者側も、先の見通しを立てやすいのでは？</p>	<p>上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第 21 条第 1 項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ この場合、養育する子が 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)の労働者</p> <p>14. 「労働者が希望した場合」とは労働者が希望した場合であり、労働者に代わり労働組合等への確認をすることでは要件を満たしたことはありません。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>なお、③FAX の送信又は④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者が当該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。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第 21 条第 1 項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>15. 新制度に関する個別周知・意向確認については、「3 歳の誕生日の 1 か月前までの 1 年間」に実施する必要があり、同一の子についての妊娠・出産等の申出時に実施する個別周知・意向確認と同時に行うことは認められません。</p> <p>新制度(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</p>

項目	質問	回答
	<p>16. 育児休業中の社員にも、定められた期間内に意向確認が必要かどうか。復職のタイミングでの意向確認でもよいか</p> <p>原則として、人事との面談が必要なのか。上司を通じての意向確認でもよいか。全社員向けに社内向けの公示通達での周知でもよいか。どこまで厳密に対応すべきかを詳しく知りたいです。社員数が多く、個別のフォローが難しいため、多くの対象者にまとめて意向確認ができる方法（全社通達を活用するなど）を検討しています。</p>	<p>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り、当該子が3歳になると新制度の利用の権利が生じることから、3歳の誕生日の1か月前まで（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）に個別周知・意向確認をすることとされたところです。</p> <p>なお、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）に基づく「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の個別周知・意向確認を、（新制度に係るものとは異なる制度である）労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮の面談と同一の機会に実施することは可能ですが、その場合であっても、当該面談が「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の個別周知・意向確認と個別の意向の聴取・配慮をいずれも含むもの（機会）であることを明示して実施する必要があります。</p> <p>16. 「育児休業中の社員にも、定められた期間内に意向確認が必要」です。</p> <p>新制度（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り、当該子が3歳になると新制度の利用の権利が生じることから、3歳の誕生日の1か月前までに個別周知・意向確認をすることとされたところです。</p> <p>「原則として、人事との面談が必要なのか。上司を通じての意向確認でもよいか」についての回答は、厚生労働省 Q&A の A2-38 のとおり、個別周知・意向確認の義務は事業主に対して課されているところ、「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けば、所属長や直属の上司であっても差し</p>

項目	質問	回答
	<p>17. 事業主が選択した制度について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の周知期間は1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日</p>	<p>支えありません。</p> <p>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。</p> <p>個別周知・意向確認は事業主が個別に対象労働者に対して周知を行い、措置の利用申出に係る意向確認を行うことが義務付けられているため、ご質問のようにあらかじめ広く社内周知を行い、労働者が自らその掲示板を確認するといった方法では、個別周知・意向確認の義務を履行したことにはなりません。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者が当該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す。</p> <p>上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項（妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認）と同様であることを申し添えます。</p> <p>関連する情報として厚生労働省Q&AのA2-23をご参照ください。</p> <p>17. ご認識のとおりです。 「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の個別周知・意向</p>

項目	質問	回答
	<p>の翌日までとありますが、上記期間前に周知済でも再度上記期間に周知する義務があるのでしょうか。もし義務があるのであれば、なぜ上記期間に再度周知する必要があるのでしょうか。</p> <p>18. 事業主が選択した制度について、「周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。」とあります。従業員が数百人、数万人いる会社での個別の周知は多大な労力が必要で運用は現実的にかなり難しいです。全従業員へのメール等での周知（但し、メール内容の対象は周知義務のあるお子さんのいる従業員と明記する）で意向確認するでも大丈夫でしょうか。</p>	<p>確認は、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）のいずれを選択するかを労働者が判断するために適切な時期に実施することを確保するため、上記の期間に実施することを求めているものです。</p> <p>18. 個別周知・意向確認の方法は、一定の要件を満たせばメール等の利用も可能です。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者（※）がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者（※）が当該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す。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したものとするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者（※）に到達し、当該労働者（※）がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保される</p>

項目	質問	回答
	<p>19. 意向確認は forms 等のアンケートシステムを使って行うことは可能でしょうか。また、個別周知の方法について、③FAX④電子メール等 については希望した場合となっていますが、これは組合に確認することで良いでしょうか。</p>	<p>ような方法で行うことが必要となります。なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第 21 条第 1 項(妊娠又は出産等)の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ この場合、養育する子が 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) の労働者</p> <p>19. ご質問のような取り扱いも許容される場合があります。個別周知・意向確認の方法は、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。「電子メール等の送信」は、「電子メールその他のその受信する者を特定して情報を伝達するために用いられる電気信号の送信の方法」であり、これに該当する限りにおいて、電子メールに限らず、例えば、ブラウザその他のソフトウェアを用いて事業主の使用に係る通信端末機器に電気通信回線を通じて送信することや、SNS メッセージ機能を利用した電気通信による方法も含まれます。ただし、電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者がその方法を希望した場合、かつ、労働者が当該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す。</p> <p>また、「3 歳の誕生日の 1 か月前までの 1 年間」の個別周知・意向確認の方法について、メール送信等の方法をとることに関する労働者の希望は、個別の労働者に対して確認する必要があり、労働者に代わり労働組合等への確認では要件を満たしたことはありません。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第 21 条第 1 項(妊娠又は出産等</p>

項目	質問	回答
	<p>20. 個別周知・意向確認の方法について、個別周知と意向確認のためだけに面談や書面交付等を行わないといけないのでしょうか。会社が設けている既存の定期的な面談（評価面談等）の中で実施することは問題ないのでしょうか。</p> <p>21. 「書面交付」について、労働者へ個別に周知を行い、本人が意向を回答できる形式でしたら、Word などの電子ファイルやアンケートのような形式でも良いのでしょうか。（厚生労働省 HP で紹介されている記載例のような内容であればよいのでしょうか）</p>	<p>の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>20. 「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の個別周知・意向確認を、定期面談等他の面談と同一の機会に実施することは可能ですが、その場合であっても、当該面談が新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）に基づく「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の個別周知・意向確認を含むものであることを明示して当該個別周知・意向確認も実施する必要があります。</p> <p>21. 周知と意向確認が「Word などの電子ファイルやアンケートのような形式」による場合が①面談、②書面の交付、③FAXの送信、④電子メール等の送信のいずれの方法であるか明らかではありませんが、いずれにしても上記①～④（③、④は労働者が希望した場合のみ）のいずれかの方法である必要があります。仮に、周知・意向確認の方法のうち②書面交付とする場合であって、電子メールに PDF 等の電子媒体を添付することでは②書面交付をしたこととはならず、この場合④電子メール等の送信（労働者が希望した場合のみ）に該当すると考えられます。</p> <p>この点、「書面交付」に該当するためには事業主から労働者に対して紙媒体を物理的に交付することが求められるものであり、「電子ファイルやアンケートのような形式」ではこれを満たさないものと考えられます。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、育児・介護休業法第21条第1項と同様であることを申し添えます。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご相談いただければ対応させていただきます。</p>

項目	質問	回答
	<p>22. 個別周知・意向確認の方法として、書面交付とありますが、書面の交付方法は、デジタルツールを用いた方法でもよろしいでしょうか？書面交付にあたって、郵送等のアナログ的手段の場合、郵送に伴いコストが発生するだけでなく、対応のスピード感にも懸念があり、ご質問させていただきました。</p>	<p>22. 「デジタルツールを用いた方法」方法は、②書面の交付には該当せず、④電子メール等の送信（労働者が希望した場合のみ）に該当します。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者（※）がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者（※）が当該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。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したもの」とするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者（※）に到達し、当該労働者（※）がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法で行うことが必要となります。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項（妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向</p>

項目	質問	回答
	<p>23. 意向確認は該当期間 1 年間の間であればいつでもよいのか。1 年間の決まった時に、対象者全員に一斉に個別通知することを考えているが問題ないか。</p> <p>24. 対象措置の申し出先は人事部になろうかと思いますが、面談をする場合は人</p>	<p>確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者と、養育する子が 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）の労働者</p> <p>23. そのような取扱いも許容される場合があります。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-23 のとおり、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、その場合には、各対象者の事情を的確に踏まえらるるよう、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。</p> <p>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。</p> <p>なお、個別周知・意向確認の方法は、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）とされていますので、「対象者全員に一斉に個別通知する」方法が、③FAX の送信又は④電子メール等の送信による場合は、労働者（※）が希望した場合に限られますのでご注意ください。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第 21 条第 1 項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ この場合、養育する子が 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）の労働者</p> <p>24. 上長による実施も認められる場合があります。</p>

項目	質問	回答
	<p>事部ではなく当該従業員の上長が行う形で問題ないでしょうか。(上長が報告を人事部に上げてくるため、情報連携はしっかりとれています。)</p> <p>25. 年度に1回、全社員が閲覧可能な社内通達の仕組みによって「子が〇年〇月～〇年〇月までに子が3歳を迎える方は、別紙のような育児支援制度を利用できます。」といった案内を行うことは、個別周知・意向確認に該当しますでしょうか。</p>	<p>厚生労働省 Q&A の A2-38 のとおり、個別周知・意向確認の義務は事業主に対して課されているところ、「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くと、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。</p> <p>25. 個別周知・意向確認は事業主が個別に対象労働者に対して周知を行い、措置の利用申出に係る意向確認を行うことが義務付けられているため、ご質問のようにあらかじめ広く社内周知を行い、労働者が自らその掲示板を確認するといった方法では、個別周知・意向確認の義務を履行したことにはなりません。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット(企業内LAN)、webメール(Gmail等)、SNS(LINE、Facebook等)を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者(※)がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者(※)が当該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。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は</p>

項目	質問	回答
	<p>26. 子が3歳になる前の方に対象者を限定せず、毎年全社員を対象に一律メールを配信する方法で「情報の周知」はカバーできるか。また、一律にメール配信し、「質問や制度を利用したい人は連絡をしてください。連絡がなければ制度利用の希望がないという意向を会社が確認したとみなします。ただし、制度利用の希望は今後いつでも受け付けます」という文章をつけることで、個別の意見聴取をしたこととみなされるか。</p>	<p>申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したもの」とするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者(※)に到達し、当該労働者(※)がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法で行うことが必要となります。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、育児・介護休業法第21条第1項と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ この場合、養育する子が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）の労働者</p> <p>26. 個別周知・意向確認の方法は、一定の要件を満たせばメール等の利用も可能です。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者(※)がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者(※)が当該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す。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例</p>

項目	質問	回答
	<p>27. 個別周知・意向確認の方法につき、③④は、労働者が希望した場合のみとあるが、個別に確認が必要か。(過半数労働組合への包括的な確認でも足りるか)</p>	<p>えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したもの」とするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者に到達し、労働者がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法を行うことが必要となります。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ この場合、養育する子が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)の労働者</p> <p>27. 労働者に代わり労働組合等への確認では要件を満たしたことはありません。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>なお、③FAXの送信又は④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者が当該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す。</p>

項目	質問	回答
	<p>28. 各種本人通知において、合理的な合意として認められるために必要な情報を教えてください。</p> <p>29. 周知のタイミングについては、1歳～2歳の子の育児休業期間中に行われる復職前面談は非該当で、2歳～3歳誕生日前日までに再度行う認識で良いか。</p> <p>30. FAX、電子メール等による確認は「労働者が希望した場合のみ」とありますが、労働者とは労働組合（過半数代表者）のことを指しますか、個別の労働者のことを指しますか？</p>	<p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>28. 厚生労働省 Q&A の A2-19 のとおり、個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者（※）がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者（※）が当該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す。</p> <p>※ この場合、養育する子が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）の労働者</p> <p>29. 「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）のいずれかの時期に実施することが求められるものであり、復職時の面談の時期が上記期間内に該当している場合は復職時の面談で個別周知・意向確認を行うことも可能です。他方で、上記期間に該当しない場合は、復職時の面談とは別途改めて個別周知・意向確認を行う必要があります。</p> <p>30. 労働者に代わり労働組合等への確認では要件を満たしたことはありません。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、①面談、②書面の交付、③FAX</p>

項目	質問	回答
	<p>31. 現状実施している上司部下の対話の中で個別周知・意向確認を行う予定だが、当社は社員数が多く各管理職に対して徹底できない可能性があるため、上司部下対話と並行して電子メール等で網羅的に対応することも検討している。そうした運用について労働組合と合意できれば問題ないと考えてよいか。</p>	<p>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。</p> <p>なお、③FAXの送信又は④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者が当該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す。</p> <p>31. ご質問のような取扱いも許容される場合があります。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。「上司部下対話と並行して電子メール等で網羅的に対応すること」については、「上司部下対話」と「電子メール等で網羅的に対応すること」により、その方法が要件を満たす場合（④電子メール等の送信が各対象となる労働者が希望している等。詳細以下の記述参照）であって、法律上対象とすべきすべての対象者に実施できていれば、個別周知・意向確認の方法として可能です（法令上、「運用について労働組合と合意」しているか否かは問いません）。</p> <p>具体的には、「上司部下対話」などの①面談については、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、上司部下の対話の中で個別周知・意向確認」など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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者（※）がその方法を希望した場</p>

項目	質問	回答
	<p>32. 従業員へメールにて制度周知資料を添付（URL 案内）することで書面での個別周知となるかまた、意向確認について、会社から通知を実施し、職場上司との面談を促す対応で問題ないか。柔軟なタイミングでの制度選択が可能なように、限られたタイミングだけでなく、だれでもいつでも確認できるよう社内インフラにガイドラインを掲載することで個別周知の代替となるか（会社からプッシュ型でないか）</p>	<p>合、かつ、当該労働者（※）が当該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。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出るにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したもの」とするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出るにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者に到達し、労働者がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法を行うことが必要となります。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第 21 条第 1 項（妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認）と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ この場合、養育する子が 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）の労働者</p> <p>32. ご質問のような方法は、②書面の交付には該当せず、④電子メール等の送信（労働者が希望した場合のみ）に該当します。また個別の周知・意向確認は上司による実施も認められる場合があります。</p> <p>厚生労働省 Q&A の A2-38 のとおり、個別周知・意向確認の義務は事業主に対して課されているところ、「事業主」として</p>

項目	質問	回答
		<p>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くと、人事部でなくても、事業主から委任を受けていただくと、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。</p> <p>ご質問のように、あらかじめ広く社内周知を行い、労働者が自らその書面等を確認するといった方法では、個別周知・意向確認の義務を履行したことにはなりません。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者（※）がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者（※）が当該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。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したもの」とするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該</p>

項目	質問	回答
	<p>33. 個別周知をする場合の方法について、書面、面談、FAX、電子メールとありますが、書面を電子メールで送付する場合にも労働者が希望した場合のみとなりますか？</p>	<p>メールが、対象となる労働者(※)に到達し、当該労働者(※)がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法で行うことが必要となります。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者と、養育する子が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)の労働者</p> <p>33. 電子メールにPDF等の電子媒体を添付することでは②書面の交付をしたとはならず、④電子メール等の送信(労働者が希望した場合のみ)と整理されます。なお、労働者の希望に基づきメール送信等の方法をとる場合には、ご質問のような方法も考えられます。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>「書面を電子メールで送付する場合」は④電子メール等の送信となり、労働者が希望した場合に限定されます。</p> <p>具体的には、④電子メール等には、例えば、イントラネット(企業内LAN)、webメール(Gmail等)、SNS(LINE、Facebook等)を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者(※)がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者(※)が当該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</p>

項目	質問	回答
	<p>34. 意向確認の方法は、アンケート回答は可能でしょうか。</p> <p>35. 対象に該当する職員から聴取すべき内容を社内のメール等によって受領す</p>	<p>限ります。なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>34. 「アンケート回答」の詳細が分かりませんが、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)のいずれかの方法を取り、個別に制度を周知し、個別に意向をきちんと確認できるものでない限り、こうした要件を満たすものとはならないと考えます。</p> <p>個別の周知・意向確認の措置については、令和7年10月施行の新制度(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ために、事業主が、講じた措置の内容等を対象となる労働者(※)に対し、<u>個別に</u>周知するとともに、意向を確認することとしたものです。その方法は、上記①～④のいずれかによることとされています。</p> <p>なお、制度見直しへの個別企業における対応に関しては、所管の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までご相談いただければ対応させていただきます。</p> <p>なお、厚生労働省のホームページで公表している「育児・介護休業等に関する規則の規定例[簡易版](令和6年11月作成)」において、「子が3歳になる前の個別周知・意向確認書記載例」(P27～)がありますので適宜ご参照ください。</p> <p>また、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>35. ご質問のような方法は電子メール等の送信に該当すると考え</p>

項目	質問	回答
	<p>ることは意向聴取に該当しますでしょうか。選択して講ずるべき措置に始業時刻等の変更を設けない（始業終業時刻は就業規則上所定のものしかない）ため、「勤務時間帯」について選択の余地がないとしても意向聴取が必要でしょうか。</p> <p>36. 個別の周知・意向確認と同時に、個別の意向聴取を行っても問題ないのでしょうか。</p> <p>37. 柔軟な働き方を実現するための措置に関する周知・意向確認と、仕事と育児の両立に関する意向聴取（3歳になる前のもの）については、1つの面談・書面交付等でまとめて実施してもよいでしょうか。</p>	<p>られ、労働者が希望した場合には認められます。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。「対象に該当する職員から聴取すべき内容を社内のメール等によって受領することは」④電子メール等の送信に該当すると考えられ、労働者が希望した場合に限られる等の要件があります。</p> <p>また、「勤務時間帯」について選択の余地がないとしても意向聴取が必要」であり、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）としてどのような措置を講じていたとしてもすべからず個別周知・意向確認を実施する必要があります。</p> <p>36. 問題ありません。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）に基づく「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の個別周知・意向確認を、（新制度に係るものとは異なる制度である）労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮の面談と同一の機会に実施することは可能です。その場合、両制度の要件を満たして実施する必要があります。</p> <p>37. 問題ありません。</p> <p>新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）に基づく「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の個別周知・意向確認を、（新制度に係るものとは異なる制度である）労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮の面談と同一の機会に実施することは可能です。その場合、両制度の要件を満たして実施する必要があります。</p>

項目	質問	回答
	<p>38. 資料 23 ページと 25 ページについて、制度の周知と個別に意向を聴取するという認識でしょうか？</p> <p>39. 意向確認＝意向確認のための働きかけを行えばよいという留意点に書かれていることに関連してお伺いしたいです。個別に行う必要があるということですが、例えば、全社員に対して一斉に「3 歳未満のお子様をお持ちの社員</p>	<p>38. 両者の差異としては、前者が制度の周知と利用の意向確認に留まっていたのに対し、後者は、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を求めたものです。</p> <p>なお、個別周知・意向確認を、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮の面談と同一の機会に実施することは可能ですが、その場合、両制度の要件を満たして実施する必要があります。</p> <p>23 ページの「個別の周知・意向確認」とは、3 歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が 3 歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度（対象措置）に関する事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行うことを義務づけたものです。</p> <p>25 ページの「個別の意向聴取・配慮」とは、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が 3 歳になるまでの適切な時期に、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。</p> <p>また、「個別の配慮」の例示については、厚生労働省 Q&A の A2-35 の具体的な配慮の取組例を参照してください。</p> <p>39. いただいた情報だけでは貴社の制度について判断しかねますが、一般論として、個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行</p>

項目	質問	回答
	<p>の皆様へ」といった内容で制度周知とともに働き方の希望があれば、回答するアンケートを添付して案内することは、問題ないのでしょうか？</p>	<p>い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとす」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したものとす」するためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者に到達し、労働者がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法で行うことが必要となります。</p> <p>「意向確認のための働きかけを行えばよい」については、意向には、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の利用予定の有無のほか「利用するか未定」という意向も含むものであるため、仮に「未定」であったとしてもその意向を確認したことになり、その後における確認を必要とするものではないことを示したものです。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者（※）がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者（※）が当該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。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項（妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向</p>

項目	質問	回答
	<p>40. 3歳に満たない子を養育する労働者に対しての意向確認において、その方法として電子メールを選択する場合に、そもそも「メールでの制度概要資料送付を希望するかどうか」の意思確認の方法も、電子メールで行うで問題がないか。</p>	<p>確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ この場合、養育する子が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)の労働者</p> <p>40. ご質問のような方法も許容される場合があります。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット(企業内LAN)、webメール(Gmail等)、SNS(LINE、Facebook等)を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者(※)がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者(※)が当該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す。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したものとするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者に到達し、労働者がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法で行うことが必要となります。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用</p>

項目	質問	回答
	<p>41. 周知のタイミングについては、1歳～2歳の子の育児休業期間中に行われる復職前面談は非該当で、2歳～3歳誕生日前日までに再度行う認識で良いか。</p> <p>42. 社員が家族登録などを行わない限り、子どもの有無やこどもの年齢を把握する術がないが、会社側が把握してる範囲内で個別周知を行ってれば、法令遵守をしていることとなるか。</p>	<p>されている育児・介護休業法第21条第1項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ この場合、養育する子が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)の労働者</p> <p>41. 「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)のいずれかの時期に実施することが求められるものであり、上記の期間に実施される限りにおいて育児休業からの復職時に実施することも妨げられません(育児休業中か否かを問わず、「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)に実施していただくこととなります)。</p> <p>42. 新制度(柔軟な働き方を実現するための措置)に係る個別の周知・意向確認については、「会社側が把握してる範囲」に限らず、労働者が養育する子が「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の間に、当該労働者に対して実施する必要があります。</p> <p>新制度は、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り、養育する子が3歳になると新制度の利用の権利が生じることから、3歳の誕生日の1か月前までに個別周知・意向確認をすることとされたところです。</p> <p>また、個別の周知・意向確認の義務を履行するに当たっては子の生年月日を把握する必要がありますが、労働者が個別の周知・意向確認を含む新制度の運用のための当該把握である</p>

項目	質問	回答
	<p>43. ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれかによる情報提供が選択肢として挙げられているが、周知に関しては、従業員が閲覧できるよう WEB サイト上で資料を公開する形式を取ることで義務が果たしていると言えますでしょうか。</p>	<p>ことを認識してもなお、事業主に対して子の生年月日等の報告等を拒むことにより当該把握ができない場合は、当該労働者に個別の周知・意向確認ができなかったことをもって直ちに法違反となるものではありません。ただし、その後、当該労働者がその養育する子が3歳から小学校入学するまでの間に（養育する子が対象年齢であることを事業主に示し）新制度の利用の申出があった場合には、新制度の利用を可能とする必要があることを申し添えます。</p> <p>なお、子については、社員の「扶養」の有無ではなく、従業員が「養育」している子が対象となります。</p> <p>※ 「養育」とは、同居し監護するとの意であり、監護とは民法第820条に規定する監護と同義であること。病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育している」ことに変わりがないこととなります。</p> <p>43. 「周知に関しては、従業員が閲覧できるよう WEB サイト上で資料を公開する形式を取ることで義務を履行したことにはなりません。</p> <p>個別周知・意向確認の方法は、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。</p> <p>④電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）を利用した申出が含まれますが、④電子メール等による場合は、個別の対象となる労働者（※）がその方法を希望した場合、かつ、当該労働者（※）が当該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。</p> <p>個別周知・意向確認においてメールを活用するとすれば、例えば、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は</p>

項目	質問	回答
	<p>44. 人事からの直接の周知確認ではなく、上司が人事が主導している掲示板（制度説明、人事への申請画面が掲載されている）に誘導し本人に確認いただく対応でも問題ないか？</p>	<p>申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内し、きちんと希望に対応できる体制を整え、希望が無ければ「面談等」をメールで実施することに同意したものとする」方法の場合は、一律に否定されるものではありません。ただし、「特段希望が無ければメールでの周知に同意したもの」とするためには、「始めにメールで制度の説明を行い、希望する場合は申し出ることにより面談等を受けられる旨を案内」する当該メールが、対象となる労働者（※）に到達し、当該労働者（※）がそのメールを認識していることがその解釈の前提となるため、メールの受信確認を行うなど、その前提が確保されるような方法で行うことが必要となります。</p> <p>なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項(妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認)と同様であることを申し添えます。</p> <p>※ この場合、養育する子が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）の労働者</p> <p>44. 厚生労働省 Q&A の A2-38 のとおり、個別周知・意向確認の義務は事業主に対して課されているところ、「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。</p> <p>個別周知・意向確認は事業主が個別に対象労働者に対して周</p>

項目	質問	回答
	<p data-bbox="810 646 1018 678"><記録の保存></p> <p data-bbox="810 699 1881 783">45. 結果を保管する必要があるのか。結果の保管の必要がある場合、保管期間は何年か。</p> <p data-bbox="810 1066 1881 1150">46. 面談で実施する場合、その記録は残す必要はありますでしょうか？また、記録を残すことが必須の場合、必要な項目は何になりますでしょうか？</p> <p data-bbox="810 1486 1881 1623">47. 個別の意向確認と配慮について、確認の結果まで把握している必要があるか（制度案内などを書面などで郵送し、希望者のみ返送や申請等で問題ないか）。事業主が選択した制度の周知には注釈あり。</p>	<p data-bbox="1970 279 2772 531">知を行い、措置の利用申出に係る意向確認を行うことが義務付けられているため、ご質問のようにあらかじめ広く社内周知を行い、労働者が自らその掲示板を確認するといった方法では、個別周知・意向確認の義務を履行したことにはなりません。</p> <p data-bbox="1911 699 2772 951">45. 厚生労働省 Q&A の A2-24 のとおり、個別周知・意向確認について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。</p> <p data-bbox="1911 1066 2772 1318">46. 厚生労働省 Q&A の A2-24 のとおり、個別周知・意向確認について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。</p> <p data-bbox="1911 1486 2772 1835">47. 個別周知・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）のいずれかの方法によって、制度を個別に周知し、制度利用の「意向確認」のための「働きかけ」を行っていただければよいこととされています。ご質問の「制度案内などを書面などで郵送し、希望者のみ返送や申請等で問題ないか」については、可能です。</p>

項目	質問	回答
	<p data-bbox="810 1381 958 1413"><その他></p> <p data-bbox="810 1434 1881 1518">48. 子が3歳になるまでの選択制度に関する意向確認の書面のひな型（書式例）はいつ頃出るのか</p> <p data-bbox="810 1749 1881 1833">49. 前回の法改正の際、意向確認書のフォーマットが提供され、それを利用していますが、今回も提供の予定はありますか？</p>	<p data-bbox="1970 279 2772 531">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ので、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の法令を満たす周知事項（※）と労働者の意向を確認するための事項を記載した書面を労働者に交付する方法により意向確認することは可能です。</p> <p data-bbox="1970 541 2772 793">なお、意向には、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の利用予定の有無のほか「利用するか未定」という意向も含むものであるため、仮に「未定」であったとしてもその意向を確認したことになり、その後における確認を必要とするものではないことを示したものです。</p> <p data-bbox="1970 804 2772 951">関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-19、厚生労働省ホームページの「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和6年11月作成）」をご参照ください。</p> <p data-bbox="1970 961 2772 1161">なお、上記個別周知・意向確認の方法の取扱いは、現在運用されている育児・介護休業法第21条第1項（妊娠又は出産等の申出があった場合における育児休業制度の個別周知・意向確認）と同様であることを申し添えます。</p> <p data-bbox="1970 1171 2772 1371">※①「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容 ②「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容の申出先 ③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</p> <p data-bbox="1911 1434 2772 1623">48. ご質問の「書面のひな型（書式例）」については、厚生労働省ホームページの「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和6年11月作成）」に公表していますのでご参照ください。</p> <p data-bbox="1970 1644 2772 1686">mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html</p> <p data-bbox="1911 1749 2772 1833">49. ご質問の「フォーマット」については、厚生労働省ホームページの「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕</p>

項目	質問	回答
	<p>50. 「さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、指針を示す予定」と記載があるが、その指針はあくまでも指針なので努力義務ということか。</p> <p>51. 当社は、国内から海外拠点への出向者が多くおり、海外拠点へ家族を帯同させている従業員がおります。拠点はアジア、北米、南米、欧州と様々で地域ごとに日本とは異なる教育の慣習があり、全ての地域の教育慣習を理解した上で個別の周知や意向確認の措置を行うことは極めて困難と考えております。経団連や厚労省が想定している対応方法例等があればぜひご教示いただけますと幸いです。</p>	<p>(令和6年11月作成)」に公表していますのでご参照ください。 mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html</p> <p>50. 指針は、育児・介護休業法に定める事項に関し、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ついて、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものです。 指針において「望ましい」とされている事項については、積極的な取組を促すものであり、法令上、事業主に対して義務を課すものではなく、また努力義務(努めなければならない)に該当するものでもありません。</p> <p>51. 育児・介護休業法は、国内の事業所に対して適用されるものであり、海外支社に勤務する労働者等については基本的に法律の適用対象外となります。 なお、個別の事例について一概に判断することは困難ですが、制度見直しへの個別企業における対応に関するご相談は所管の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までお願いします。</p>
<p>(3) 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別聴取</p>	<p><対象労働者></p> <p>1. 施行日(令和7年10月1日)付近に3歳になる子どもを持つ従業員に対する周知義務がどこまでかかるのか、中途採用をした方の子どもの年齢がちょうど2歳11か月に達する日の翌々日以降だった場合、個別聴取は行う必要があるのかどうか、説明会でも質問がありましたが、改めて限界事例含め教えていただきたいです。</p>	<p>1. 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。</p>

項目	質問	回答
	<p>2. たとえば第二子育休中や、傷病休職中などで勤務していない社員に対しても、個別聴取する必要があるのでしょうか。個別聴取が必要な場合、書面で実施することが想定され、反応が得られないことも考えられますがよろしいのでしょうか。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>関連する情報が厚生労働省 Q&A の A2-21、A2-22 にありますのでご参照ください。</p> <p>2. 「たとえば第二子育休中や、傷病休職中などで勤務していない社員に対しても、個別聴取する必要」があります。</p> <p>個別の意向聴取の方法は、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。</p> <p>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ので、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取するための事項（※1）を記載した書面を労働者に交付する方法により意向聴取を行うことは可能です。また、新制度（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（※2）の面談等（上記①～④）と併せて実施することは可能ですが、その場合、両制度の要件を満たして実施する必要があります。</p> <p>また、「個別聴取が必要な場合、書面で実施することが想定され、反応が得られないことも考えられます」については、最初の意向確認のための措置の後に、回答がないような場合</p>

項目	質問	回答
	<p>3. 子が3歳になる前の個別聴取について、会社として必ずしも社員の子の年齢を正確に把握しているとは限らないのですが、どのような運用を想定されていますでしょうか。</p>	<p>は、回答のリマインドを少なくとも1回は行う必要があります（そこで、労働者から「まだ決められない」などの回答があった場合は、「未定」という形で把握することとなります）。関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-19、厚生労働省ホームページの「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和6年11月作成）」をご参照ください。</p> <p>※1：聴取内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ①勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③両立支援制度等の利用期間 ④その他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 <p>※2：周知・意向確認事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ①「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容 ②「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容の申出先 ③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 <p>3. 子の3歳到達前の時期における労働者に対する個別の意向聴取については、養育する子が3歳になると新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の利用の権利が生じることを踏まえ、3歳の誕生日の1か月前までに子が3歳以後における就業条件等に関する意向を聴取することを目的としています。</p> <p>このため、新制度に係る個別の意向聴取の対象は、会社が把握する範囲に限らず、養育する子が「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する労働者となります。</p> <p>また、「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に実施すべき個別の意向聴取の義務を履行するに当たっては子の生年</p>

項目	質問	回答
	<p><聴取内容></p> <p>4. 意向確認と個別聴取の違いが分かりづらい。個別聴取があることから、意向確認の通知だけをして終わりではなく、個別聴取する前提の意向確認とすることが望ましいか。</p>	<p>月日を把握する必要がありますが、労働者が個別の意向聴取を含む新制度の運用のための当該把握であることを認識してもなお、事業主に対して子の生年月日等の報告等を拒むことにより当該把握ができない場合は、当該労働者に個別の意向聴取ができなかったことをもって直ちに法違反となるものではありません。</p> <p>ただし、上記のように労働者が子の生年月日等の報告等を拒んだ後、「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の期間内に当該労働者が子の3歳以降の期間における就業条件等に関する意向を事業主に表明した場合には、事業主は当該意向に配慮する義務が生じます。</p> <p>なお、子については、社員の「扶養」の有無ではなく、従業員が「養育」している子が対象となります。</p> <p>※ 「養育」とは、同居し監護するとの意であり、監護とは民法第820条に規定する監護と同義であること。病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育している」ことに変わりがないこととなります。</p> <p>4. 厚生労働省 Q&A の A2-36 にも記載しているところですが、両制度の趣旨は以下の通りです。</p> <p><【1】個別の周知・意向確認（R3改正）></p> <p>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。</p> <p>※1：周知・意向確認事項</p> <p>①「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容</p> <p>②「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容の申出先</p>

項目	質問	回答
		<p>③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</p> <p>< 【2】 個別の意向聴取・配慮（R6改正） ></p> <p>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。</p> <p>※2：個別の意向聴取内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ①勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③両立支援制度等の利用期間 ④その他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 <p>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。</p> <p>なお、「個別の配慮」の例示については、厚生労働省 Q&A の A2-35 の具体的な配慮の取組例を参照してください。</p> <p>(A2-35 は長文のため割愛いたします)</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001325224.pdf</p>

項目	質問	回答
	<p>5. 聴取内容について、説明資料には4点記載がありますが、こちらは必須項目となりますでしょうか。または、例としてとり上げているものでしょうか。特に、勤務地（就業場所）の配慮については、意向聴取をするものの可能な限りの異動調整となることが、当社も含めて他社での課題となるかと思いますが、ご意見いただけますと幸いです。</p> <p>6. 「聴取内容」の勤務地（就業の場所）に関し、こちらは出社勤務／テレワークを指しているのか、または東京・大阪といった勤務地を指しているのか。</p> <p>7. 聴取内容にある勤務地（就業の場所）とは、在宅勤務又は出社の意向を問うようなイメージでしょうか。もしくは事業場の場所を意味するのでしょうか。</p> <p>8. 妊娠・出産の申出時等に行う個別の意向徴取の聴取内容に「両立支援制度等</p>	<p>5. 「聴取内容について、説明資料には4点記載がありますが、こちらは必須項目」となります。具体的には、個別の意向の聴取・配慮においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③両立支援制度等の利用期間 ④その他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 <p>の全てを聴取する必要があります。</p> <p>各事業主の運用に資するよう「書面のひな型（書式例）」については、厚生労働省ホームページの「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和6年11月作成）」のP22～29「妊娠・出産等申出時 個別の意向聴取書記載例」、「妊娠・出産等申出時 個別の意向聴取書記載例」、「子が3歳になる前の個別周知・意向確認書記載例」、「子が3歳になる前の個別の意向聴取書記載例」に公表していますのでご参照ください。</p> <p>mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html</p> <p>6. 「勤務地（就業の場所）」は、お示しされた後者「東京・大阪といった勤務地」のことです。</p> <p>「出社勤務／テレワーク」は、「両立支援制度等の利用期間」の「両立支援制度等」に含まれます。</p> <p>7. 「勤務地（就業の場所）」は、お示しされた後者「事業場の場所」のことです。</p> <p>「在宅勤務又は出社」は、「両立支援制度等の利用期間」の「両立支援制度等」に含まれます。</p> <p>8. 「子が3歳になるまでは短時間勤務制度以外の両立支援制度</p>

項目	質問	回答
	<p>の利用期間」とあります。子が3歳になるまでは短時間勤務制度以外の両立支援制度等は努力義務であるため、制度を設けていないのですが、そのような場合、短時間勤務制度以外の説明は不要という認識でよろしいでしょうか。（資料が「両立支援制度等＝選択して講ずるべき措置」となっていることに伴う質問です）</p>	<p>等は努力義務」とのご認識については、一部誤りがあります。例えば、子の看護等休暇や所定外労働の制限は労働者から請求があれば利用させる義務があり、両立支援制度に含まれるものです。「短時間勤務制度以外」の制度については、以下の※2にある範囲で含まれます。</p> <p>具体的には、個別の意向の聴取・配慮については、子や家庭の状況により、仕事と育児の両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ等の観点から、労働者に係る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を幅広く聴取していただくこととしています。このため、個別の意向を聴取するもの（※1）のうち「両立支援制度等の利用期間」の「両立支援制度等」（※2）は、改正後の育児・介護休業法施行規則第69条の7第3号に規定する以下のもの（※2）になり、短時間勤務制度の他、子の看護等休暇や所定外労働の制限など法律上義務がある制度とともに、努力義務等がある制度が含まれています。これらの制度のうち自社で「設けていない」制度がある事業主においても、当該制度に関する意向が示された場合は、配慮する義務がある一方、当該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、必ず労働者の当該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。</p> <p>各事業主の運用に資するよう「書面のひな型（書式例）」については、厚生労働省ホームページの「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和6年11月作成）」のP22～29「妊娠・出産等申出時 個別の意向聴取書記載例」、「妊娠・出産等申出時 個別の意向聴取書記載例」、「子が3歳に</p>

項目	質問	回答
	<p data-bbox="810 1797 988 1833"><実施時期></p>	<p data-bbox="1970 281 2778 422">なる前の個別周知・意向確認書記載例」、「子が3歳になる前の個別の意向聴取書記載例」に公表していますのでご参照ください。</p> <p data-bbox="1970 443 2778 478">mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html</p> <p data-bbox="1970 491 2778 737">※1：①勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③両立支援制度等の利用期間 ④その他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</p> <p data-bbox="1970 751 2778 892">※2：妊娠・出産等の申出時の際に確認する「両立支援制度等の利用期間」に係る「両立支援制度等」の法律的性格について（0～3歳未満の制度）</p> <p data-bbox="2059 907 2778 1738">① 育児休業に関する制度（労働者の権利） ② 子の看護等休暇に関する制度（労働者の権利） ③ 所定外労働の制限に関する制度（労働者の権利） ④ 時間外労働の制限に関する制度（労働者の権利） ⑤ 深夜業の制限に関する制度（労働者の権利） ⑥ 育児のための所定労働時間の短縮措置（事業主の措置義務。労使協定により、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を適用と除外とする場合の代替措置として、⑦～⑩有） ⑦ 育児休業に関する制度に準ずる措置（⑥の代替措置） ⑧ 在宅勤務等の措置（⑥の代替措置の他、事業主の努力義務） ⑨ 始業時刻変更等の措置（⑥の代替措置） ⑩ その他子の養育に関する制度又は措置（⑥の代替措置）</p>

項目	質問	回答
	<p>9. 意向取得の時期として、「①妊娠・出産時の申し出時、②子が3歳の誕生日の1ヶ月前までの1年間」とありますが、①と②の両方のタイミングで意向取得が必要、という認識であっておりますでしょうか。※①か②のいずれかで実施ではない。</p> <p>10. 年に1度、子を持つ全ての従業員に意向聴取できていれば、「②1歳11ヶ月・・・をもつ労働者」の意向についても充足したと整理して問題ないでしょうか？</p>	<p>9. ご認識のとおり、「①と②の両方のタイミング」で実施していただく必要があります。</p> <p>10. 問題ありません。「年に1度、子を持つ全ての従業員に意向聴取」する際に法令で定める義務を履行していれば、養育する子が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）の労働者に対して実施したことになります。</p> <p>なお、仮に「年に1度、子を持つ全ての従業員に意向聴取」が（改正法の制度上、特定の労働者である子が）「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」の個別周知・意向確認（※1）と個別の意向の聴取・配慮（※2）を同一の機会に実施する場合には、両制度の要件を満たして実施する必要があります。</p> <p>※1：新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）に基づく個別周知・意向確認</p> <p>※2：労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮</p>
<p>(4) 聴取した労働者の意向への配慮</p>	<p><求められる配慮></p> <p>1. 一言で育児との両立に関する配慮といっても、両立が困難と感じる程度に個人差がありますが、どこまで配慮する必要があるのか、具体的な事例・基準をご提示いただきたいです。従業員より育児を理由とした勤務地変更や高頻度の在宅勤務の希望をもらうことがあります。異動希望は全ての方に対応できるものではないですし、在宅勤務も業務の性質上本人の希望する頻度をかなえられないことがあります。たとえば、在宅勤務の頻度でいくと、本人</p>	<p>1. 「どこまで配慮する必要があるのか、具体的な事例・基準をご提示いただきたい」についてですが、一律に基準等は定められていません。</p> <p>個別の意向の聴取・配慮については、子や家庭の状況により、仕事と育児の両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ等の観点から、労働者に係る職業生活と家庭生活と</p>

項目	質問	回答
	<p>の希望が叶う職場への異動等まで検討しないといけないのでしょうか。</p> <p>2. 現状必要に応じて短時間勤務の利用時間の延長をしているが、そういった配慮でクリアできているか</p>	<p>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を幅広く聴取していただく趣旨で設けられたところです。</p> <p>「たとえば、在宅勤務の頻度でいくと、本人の希望が叶う職場への異動等まで検討しないといけないのでしょうか」とのお問い合わせについては、意向の内容を踏まえた検討を行う必要はあるものの、当該検討の結果、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。関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-43 をご参照ください。</p> <p>2. 個別の意向の聴取・配慮の当該配慮について、クリアすべき一律の基準等は定められていません。</p> <p>個別の意向の聴取・配慮については、子や家庭の状況により、仕事と育児の両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ等の観点から、労働者に係る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を幅広く聴取していただく趣旨で設けられたところです。</p> <p>意向の内容を踏まえた検討を行う必要はあるものの、当該検討の結果、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</p>

項目	質問	回答
	<p>3. 職場の組織体制上配慮することが難しい場合は、どの程度まで許容されますでしょうか。</p> <p>4. 配慮事項は資料上でも例示列挙いただいているか、どのような考え方で例示いただいているのでしょうか。特に、会社で既に定められている規則を上回る取組みを個別に実施することまで法的に求める趣旨か否かという点が気になっています。また、「配慮が実施できない」とは、どのような状態を指すのでしょうか。逆に言えば、どこまで事業者は配慮を達成する上での経済的・時間的な負担を要するのでしょうか</p>	<p>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。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-43 をご参照ください。</p> <p>3. 「職場の組織体制上配慮することが難しい場合」の許容される程度等は一律に定められていません。 個別の意向の聴取・配慮については、子や家庭の状況により、仕事と育児の両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ等の観点から、労働者に係る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を幅広く聴取していただく趣旨で設けられたところです。 意向の内容を踏まえた検討を行う必要はあるものの、当該検討の結果、何らかの措置を行うか否かは事業者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。 関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-43 をご参照ください。</p> <p>4. 今回の改正において義務付けた「個別の意向聴取」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、法令で個別の意向を聴取する事項として、 ①勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③両立支援制度等の利用期間</p>

項目	質問	回答
	<p>5. 配慮はどこまで行う必要がありますか。(配慮義務があることを全社に周知すれば OK、あるいは配慮した結果調整が難しいものは従業員に理由を説明すれば OK など)</p>	<p>④その他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 を定めており、当該聴取内容を受け、「配慮」することについての例として当該①～④に対応する事項として、講演資料(P26)において「【具体的な配慮の例】」にある、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間帯・勤務地にかかる配置 ・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 <p>をお示ししたところです。</p> <p>なお、意向の内容を踏まえた検討を行う必要はあるものの、当該検討の結果、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、具体的な配慮の例にあるように、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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-43 をご参照ください。</p> <p>※ 改正後の育児・介護休業法施行規則第 69 条の 7 第 1 号～第 4 号</p> <p>5. 個別の意向の聴取・配慮については、意向の内容を踏まえた検討を行う必要はあるものの、当該検討の結果、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</p>

項目	質問	回答
	<p>6. 労働者の意向をすべて承諾することが難しい場合、代替案の提供が配慮にあたりますか？</p> <p>7. 意向を聴取したけれども、結果的に意向に沿えない場合、会社として何か行う必要がありますでしょうか？</p>	<p>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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-43 をご参照ください。</p> <p>6. 「労働者の意向をすべて承諾することが難しい場合」、当該意向の内容を踏まえた検討を行い「代替案の提供」をすることは、配慮に当たり得ます。</p> <p>個別の意向の聴取・配慮については、意向の内容を踏まえた検討を行う必要はあるものの、当該検討の結果、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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-43 をご参照ください。</p> <p>7. 個別の意向の聴取・配慮については、意向の内容を踏まえた検討を行う必要はあるものの、当該検討の結果、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</p>

項目	質問	回答
	<p>8. ①勤務時間帯、②勤務地について意向を聴取後、現実的には本人の希望通りにすることが難しいケース、職種の場合、どういった配慮をどこまで行うべきとなるのでしょうか。</p> <p>9. 配慮の義務化について、職種等の制約から、すべての意向に沿うことは難し</p>	<p>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（ご質問の「意向を聴取したけれども、結果的に意向に沿えない場合」）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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-43 をご参照ください。</p> <p>8. 個別の意向の聴取・配慮については、子や家庭の状況により、仕事と育児の両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ等の観点から、労働者に係る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を幅広く聴取していただくこととしています。</p> <p>「本人の希望通りにすることが難しいケース、職種の場合、どういった配慮をどこまで行うべきとなるのでしょうか」についてですが、意向の内容を踏まえた検討を行う必要はあるものの、当該検討の結果、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（ご質問の「①勤務時間帯、②勤務地について意向を聴取後、現実的には本人の希望通りにすることが難しいケース、職種の場合」）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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-43 をご参照ください。</p> <p>9. 「どのような行為が配慮したとみなされる」については、</p>

項目	質問	回答
	<p>いですが、具体的にどのような行為が配慮したとみなされるのでしょうか。</p> <p><記録の保存></p> <p>10. 上司や会社が本人の意向を聴取したあと、どこまで配慮が必要なのか。意向確認結果は書面などに残す必要があるか。</p>	<p>一律に基準等は定められていません。</p> <p>個別の意向の聴取・配慮については、意向の内容を踏まえた検討を行う必要はあるものの、当該検討の結果、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。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-43 をご参照ください。</p> <p>10. 「意向を聴取したあと、どこまで配慮が必要なのか」については一律に定められていません。</p> <p>個別の意向の聴取・配慮については、意向の内容を踏まえた検討を行う必要はあるものの、当該検討の結果、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。</p> <p>「意向確認結果は書面などに残す必要があるか」どうかについては、法令上、面談等の記録については、作成する義務はありませんが、特に面談の場合は書面交付等の方法と異なり</p>

項目	質問	回答
		<p>記録に残りにくいことから、必要に応じて作成することが望ましいです。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-24、A2-43 をご参照ください。</p>
<p>(5) テレワーク（育児のためのテレワーク導入の努力義務化、短時間勤務の代替措置へのテレワークの追加）</p>	<p>1. 工場作業員などテレワークが業務の性質上不可能な部門を対象外としてテレワーク制度を導入した場合、努力義務を履行したといえますでしょうか。</p> <p>2. テレワークについては、「柔軟な働き方を実現するための措置」のテレワークと異なり、特別に要件は無いでしょうか</p> <p>3. リモートできない職種がある場合の努力義務項目についてリモートが可能である職種への配転という認識で良いか？リモートが物理的にできない職種への対応はどうしたら良いのか？</p>	<p>1. ご認識のとおり「テレワークが業務の性質上不可能な部門を対象外としてテレワーク制度を導入した場合、努力義務を履行した」こととなります。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-30、A2-31 にありますのでご参照ください。</p> <p>2. 「柔軟な働き方を実現するための措置」の「テレワーク等」の基準については、1 か月につき 10 日以上利用可能とすることや、1 日単位による利用のほか、時間単位での利用を可能とする等の必要がありますが、3 歳未満の子を養育する労働者へのテレワーク等の努力義務や短時間勤務制度の代替措置として追加されるテレワーク等についてはその必要(要件)はありません。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-30 をご参照ください。</p> <p>3. テレワーク等の努力義務規定については、「リモートできない職種がある場合」において必ずしも当該職種の労働者を「リモートが可能である職種への配転」をしなければならないものではありません。</p> <p>努力義務規定については、法律上「努めなければならない」と規定され「努める」ことが求められますが、「しなければならない」とされている義務規定とは異なり、法律の規定内容を実施なかったとしても必ずしも法違反とはなりません。このため、「努めた」ものの結果として履行しなかった場合があり得るものです。</p>

項目	質問	回答
	<p>4. 当社には工場勤務者がおりますが、時短勤務制度があれば、工場勤務者はテレワーク導入までは必要ないと理解してよろしいですか。※テレワーク勤務可能=配置換えが必要となるためお尋ねしております。</p>	<p>その上で、テレワーク等が選択できるよう努めた結果の例として、お示しされた「リモートが可能である職種への配転」が考えられますが、この場合、配置転換を伴うものであることからこの労働者とよく意思疎通を図ることが重要です。</p> <p>「リモートが物理的にできない業種への対応」については、テレワーク等の努力義務が、法律上、義務規定ではなく努力義務規定であることを踏まえ検討されることが考えられます。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-30、A2-31 をご参照ください。</p> <p>4. 3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度を講ずることが困難な場合における代替措置にテレワーク等を追加することとしたところですが、当該労働者が短時間勤務（時短勤務）の利用が可能であれば、（その場合代替が不要であるため）代替措置を当該労働者に講ずる義務はありません。このため、「時短勤務制度があれば、工場勤務者はテレワーク導入までは必要ない」こととなります。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-31 をご参照ください。</p>
<p>(6) 子の看護休暇の見直し</p>	<p>1. 現在、当社は子の看護休暇（小学校就学の始期に達するまで）について「有給」としています。来年の4月1日以降、小学校3年生修了までに延長されますが、「有給」「無給」とするかを企業が決められると存じますので、「小学校就学までは有給」「小学校就学以降3年生修了までは無給」というように一部有給の扱いを規程しても問題ないでしょうか？</p> <p>2. 【取得事由】は今回の省令で追加された、「感染症に伴う学級閉鎖等」「入園・入学式、卒園式」に加えて、授業参観や学校行事への参加等拡大して運用し</p>	<p>1. 問題ありません。</p> <p>子の看護等休暇は、法律上、有給を伴うものとしていませんので、「小学校就学までは有給」「小学校就学以降3年生修了までは無給」とすることは、法律上、問題ありません。</p> <p>2. 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。</p>

項目	質問	回答
	<p>でも差し支えないと考えてよいでしょうか？</p> <p>3. 「子の看護等休暇」に名称変更になるということですが、各社の規則においても名称変更することが求められるのでしょうか。名称変更はせずとも、取得事由拡大に対応すれば、法対応しているとみなされるのでしょうか。</p>	<p>一方で、授業参観や運動会に参加する場合に当該休暇を取得したとしても、法律上の子の看護等休暇の取得日数としては認められません。このため、当該休暇を用いた場合、法律に定められた事由（子の病気、けが、予防接種、健康診断、感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式及び卒園式）を理由とする休暇を申し出られた場合には、法律上の子の看護等休暇の取得日数の範囲内までは認めていただく必要があります。このため、柔軟な働き方を実現するための措置として、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（養育両立支援休暇）を設けている場合などは、当該休暇等による対応もあり得ますので、併せてご検討いただくと幸いです。</p> <p>関連する情報が厚生労働省 Q&A の A2-12、A2-32 にありますのでご参照ください。</p> <p>3. 「子の看護等休暇」に名称変更になるということですが、各社の規則においても名称変更すること」まで法令上の義務とされていません。このため、「名称変更はせずとも、取得事由拡大に対応すれば、法対応している」ことにはなりません（取得事由に加えて、取得できる子の範囲を小学校第3学年修了までに拡大することも必要です）が、その場合、労働者に取得できる事由が正確に認識されていることが重要です。</p> <p>今回の子の看護休暇の改正は、現行の取得事由である子の病気、けが、予防接種、健康診断（これら「看護」関係）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、当該取得事由の拡大により、「看護」だけではない入園式等が含まれることとなったことから、法律上「子の看護休暇」が「子の看護等休暇」に改称された次第です。このため、仮に貴社において「子の看護休暇」の名称を変更しない場合、労働者が休暇の取得事由</p>

項目	質問	回答
	<p>4. 新たな休暇と子の看護等休暇の違い、内容が同様のものがあったとしてもよいのか</p>	<p>が看護に限られると認識されることなく、感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式及び卒園式にも休暇が取得できることを認識されることが重要です。</p> <p>4. 「新たな休暇と子の看護等休暇の」「内容が同様のものがあったとしてもよいのか」については、取得事由が重複する場合は考えられますが、新たな休暇と子の看護等休暇の各休暇制度の法令上の要件はそれぞれ満たす必要があります。</p> <p>「新たな休暇」（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。</p> <p>「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。</p> <p>関連する情報が厚生労働省 Q&A の A2-12 にありますのでご</p>

項目	質問	回答
	<p>5. 看護休暇の対象項目について、入園（入学）式、卒園式が対象となり、運動会や参観日は対象外とのことで理解しました。しかし、運動会、参観日も会社が看護休暇の対象とすることは可能でしょうか。（法令以上の対応とすることは可能か）</p> <p>6. 子の看護等休暇について、入学式、卒園式が新たに取得事由となりましたが、運動会や参観日は認めないのご説明でした。社内で運用するにあたって、入学式や卒園式が認められる一方で運動会等が認められないことに対して必ず問い合わせが発生すると考えています。それらの対応のために、QA等公式な文書として、運動会や参観日等、認められない学校（幼稚園、保育園、小学校）行事があれば記載いただくことをお願いいたします。</p>	<p>参照ください。</p> <p>5. 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。 一方で、運動会や授業参観に参加する場合に当該休暇を取得したとしても、法律上の子の看護等休暇の取得日数としては認められません。このため、当該休暇を用いた場合、法律に定められた事由（子の病気、けが、予防接種、健康診断、感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式及び卒園式）を理由とする休暇を申し出られた場合には、法律上の子の看護等休暇の取得日数の範囲内までは認めていただく必要があります。このため、柔軟な働き方を実現するための措置として、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（養育両立支援休暇）を設けている場合などは、当該休暇等による対応もあり得ますので、併せてご検討いただくと幸いです。 関連する情報が厚生労働省 Q&A の A2-12、A2-32 にありますのでご参照ください。</p> <p>6. 「入学式や卒園式が認められる一方で運動会等が認められないことに対して必ず問い合わせが発生すると考えています。それらの対応のために、QA等公式な文書として、運動会や参観日等、認められない学校（幼稚園、保育園、小学校）行事があれば記載いただく」との御依頼については、厚生労働省 Q&A の A2-32 において「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」と記載していますのでご参照ください。</p>

項目	質問	回答
	<p>7. 現在、規程に記載されている名称「子の看護休暇」は、必ず「子の看護等休暇」の名称に変更することという認識でよろしいでしょうか。</p> <p>8. 子の看護等について以下は含まれないという理解で宜しいでしょうか？：「運動会」「学芸会」「授業参観」「本番とは別の日の入学式・卒園式のリハーサル」</p> <p>9. 小学校終了前の子の看護、予防接種又は健康診断を事由に取得できる「看護休暇」を設けています。今回の見直しは、名称変更・適用事由の追加等、現行の看護休暇の見直しで充分でしょうか？もしくは、看護休暇とは別に「子の看護等休暇」を新設する必要があるのでしょうか？</p>	<p>7. 貴社の規程において、「現在、規程に記載されている名称「子の看護休暇」は、必ず「子の看護等休暇」の名称に変更することまで法令上の義務ではありませんが、その場合、労働者に取得できる事由が正確に認識されていることが重要です。今回の子の看護休暇の改正は、現行の取得事由である子の病気、けが、予防接種、健康診断（これら「看護」関係）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、当該取得事由の拡大により、「看護」だけではない入園式等が含まれることとなったことから、法律上「子の看護休暇」が「子の看護等休暇」に改称された次第です。</p> <p>このため、貴社の規程を「子の看護等休暇」の名称に変更することは、上記趣旨に沿ったものとなります。</p> <p>8. 「運動会」「学芸会」「授業参観」「本番とは別の日の入学式・卒園式のリハーサル」については、法令上は子の看護等休暇の取得事由には含まれていません。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-32 をご参照ください。</p> <p>9. 「看護休暇とは別」の制度としてさらに「子の看護等休暇」を新設する必要はありません。</p> <p>今回の子の看護休暇の改正は、取得事由を拡大し、取得可能な子の年齢を小学校第3学年修了まで拡大したことであり、当該取得事由の拡大により、「看護」だけではない入園式等が含まれることとなったことから、法律上「子の看護休暇」が「子の看護等休暇」に改称された次第です。</p> <p>なお、（これまでどおり）貴社においては、改正後の子の看護等休暇の取得要件等を満たしていれば、従前の子の看護休業と別途休暇制度を設けることまで妨げられるものではあ</p>

項目	質問	回答
	10. 現行の法定の育児看護日 5 日/年のことか	<p>りません。</p> <p>10. ご指摘の「育児看護日」は、育児・介護休業法第 16 条の 2 で定める「子の看護休暇」のことと思われませんが、これを前提とすれば「子の看護休暇」は「現行の法定の育児看護日 5 日/年のこと」です。</p> <p>関連する情報として厚生労働省 Q&A の A2-32 をご参照ください。</p>
(7) 育児休業取得状況の公表義務の拡大	1. 従業員数の考え方ですが、在籍出向者は出向元でカウントすべきでしょうか？出向先でカウントすべきでしょうか？	<p>1. 「従業員数の考え方ですが、在籍出向者は出向元でカウントすべきでしょうか？出向先でカウントすべきでしょうか？」については、それぞれケースごとに判断されるべきものとなります。</p> <p>出向元との間に労働契約関係が存在しない、いわゆる移籍出向者は出向先の事業主の労働者となります。いわゆる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なります。</p> <p>これは育児休業における義務主体の事業主が出向元になるか出向先になるかの取扱いと同様です。</p>
(8) 育児休業取得等の状況把握・数値目標の設定の義務付け	<p><数値目標の設定></p> <p>1. 行動計画の期間が施行日をまたぐ場合、新たに p.32 の※2 の目標を設定しないといけないのか？</p>	<p>1. 改正次世代育成支援対策推進法の施行は令和 7 年 4 月 1 日ですが、新たに義務となる事項については、令和 7 年 4 月 1 日以降において一般事業主行動計画を策定又は変更するものから適用となります。</p> <p>このため、「行動計画の期間が施行日をまたぐ場合」は、施行日以降に当該計画（現行の計画）を変更するとき又は次期行動計画を策定するときに、講演資料の P32 の※1 と※2 の両方の数値目標を設定する等の義務を履行していただくこととなります。</p>

項目	質問	回答
	<p>2. 設定における法律上の制約があれば、教えていただけましたら幸いです。</p>	<p>講演資料 P32 の※ 1 及び※ 2 は以下のとおり。</p> <p>※ 1 : 男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の状況</p> <p>※ 2 : フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間)の状況</p> <p>2. 一般事業主行動計画の数値目標の設定については、策定・変更を行うときは、職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、分析した上で、その結果を勘案して定めることとされています。</p> <p>具体的には、一般事業主行動計画の策定又は変更を行う際には、直近の事業年度における「育児休業等の取得状況」(下記①)及び「労働時間の状況」(下記②)の両方を把握するとともに、改善すべき事情を分析した上で、①及び②の育児休業等の取得状況と労働時間の状況に係る両方の数値を用いて定量的な目標の設定が必要になります。</p> <p>①及び②は具体的に次のとおりです。</p> <p>①男性労働者の「育児休業等取得率」(※ 1)又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」(※ 2)の状況</p> <p>②フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間)の状況</p> <p>※ 1 : 育児・介護休業法第 2 条第 1 号の育児休業(産後パパ育休を含む)、第 23 条第 2 項の 3 歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第 24 条第 1 項の小学校就学前の子を育てる労働者を対象と</p>

項目	質問	回答
	<p>3. 数値目標の設定というのは、具体的に行動計画にそれぞれの数値目標を記載する必要があるということでしょうか。また、労働時間の状況に関して「フルタイム労働者」とは無期雇用労働者と有期雇用労働者の両方を含むのでしょうか。</p>	<p>した育児休業</p> <p>※2: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、子の看護等休暇及び育児・介護休業法第23条の3第1項第4号に規定する休暇(養育両立支援休暇)を除く。)</p> <p>3. 「数値目標の設定というのは、具体的に行動計画にそれぞれの数値目標を記載する必要」があります。「労働時間の状況に関して「フルタイム労働者」とは無期雇用労働者と有期雇用労働者の両方」が含まれます。</p> <p>具体的には、一般事業主行動計画の数値目標の設定については、直近の事業年度における「育児休業等の取得状況」(下記①)及び「労働時間の状況」(下記②)の両方を把握するとともに、改善すべき事情を分析した上で、①及び②の育児休業等の取得状況と労働時間の状況に係る両方の数値を用いて定量的な目標の設定が必要になります。</p> <p>①及び②は具体的に次のとおりです。</p> <p>①男性労働者の「育児休業等取得率」(※1)又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」(※2)の状況</p> <p>②フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間)の状況</p> <p>※1:育児・介護休業法第2条第1号の育児休業(産後パパ育休を含む)、第23条第2項の3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項の小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業</p>

項目	質問	回答
	<p>4. 「フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間」に関して4点確認させてください。</p> <p>① 目標設定の対象者は？（全従業員か？育児・介護を行う者に限定したものか？事業場外みなし労働時間制や裁量労働制、管理監督者も対象者に含まれるのか？）</p> <p>② 数値目標に設定条件や制限はあるのか？（前年度比XX%以上、XX時間以上改善した目標値としないといけない 等）</p> <p>③ 各個人・業務ごとに年間を通じた繁閑があり、各月ごとの設定は必ずしも適切ではないことがあると考えられるが、年度での目標設定ではいけないのか？（繁閑があるため、各月の目標値に限定するのではなく、年度設定も可とするなど、柔軟な目標設定を認めていただきたい）</p> <p>④ 「月平均XX時間以下」という目標ではなく、「月30時間超過者XX人（X%）以下」「健康管理時間80時間超過者0名」などという目標の立て方も可能か？（一般的には「XX時間以下」といった目標を掲げることが想定されるが、各個人・業務で見た時には、業務状況から平均値の目標設定が必ずしも適切でないことが考えられるため、柔軟な設定を可としていただきたい）</p>	<p>※2：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、子の看護等休暇及び育児・介護休業法第23条の3第1項第4号に規定する休暇（養育両立支援休暇）を除く。）</p> <p>「フルタイム労働者」とは、（事業主が）「雇用する労働者」から短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する「短時間労働者」を除いた労働者となります（改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第2号）。この場合の「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者となります。</p> <p>4. ①目標設定の対象者は、フルタイム労働者です。</p> <p>フルタイム労働者とは、（事業主が）「雇用する労働者」から短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する「短時間労働者」を除いた労働者となります（改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第2号）。この場合の「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者となります。</p> <p>②数値目標の設定条件や制限については、一般事業主行動計画の数値目標の設定に当たっては、直近の事業年度における「育児休業等の取得状況」（下記A）及び「労働時間の状況」（下記B）の両方を把握するとともに、改善すべき事情を分析した上で、A及びBの育児休業等の取得状況と労働時間の状況に係る両方の数値を用いて定量的な目標の設定が必要になりますが、その具体的な数値は各事業主</p>

項目	質問	回答
	<p>5. 「25～39歳のフルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満」とあるが、P32にある行動計画で定める※2の目標は、上記で示される年齢における労働時間の目標としなければならないのか？それとも、行動計画における目標設定においては、年齢を考えなくてもいいのか？</p>	<p>において適切に設定されるべきものです。なお、行動計画策定指針において「数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい」とされています。</p> <p>A 男性労働者の「育児休業等取得率」(※1) 又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」(※2) の状況</p> <p>B フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間) の状況</p> <p>※1：育児・介護休業法第2条第1号の育児休業(産後パパ育休を含む)、第23条第2項の3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項の小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業</p> <p>※2：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、子の看護等休暇及び育児・介護休業法第23条の3第1項第4号に規定する休暇(養育両立支援休暇)を除く。)</p> <p>③及び④については、目標を設定する際の期間設定等は事業主に委ねられることから、ご質問のような目標設定も妨げられません。</p> <p>5. 「25～39歳のフルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満」とあるが、講演資料のP32にある行動計画で定める※2の目標は、上記で示される年齢における労働時間の目標としなければならない」ものではありません。</p> <p>ご質問にある「25～39歳のフルタイム労働者の月平均時間</p>

項目	質問	回答
	<p>6. 労働時間の目標設定について、事業者が対象範囲や労働時間の数値の算出を状況把握と課題設定を踏まえある程度独自に設定して良いのでしょうか？ たとえば、会社として把握した問題を踏まえた課題意識に沿って、対象社員を無期雇用労働者に絞る、労働時間の目標設定において、法定休日労働時間数を除くといった設定を想定しています。</p>	<p>外・休日労働 45 時間未満」は、令和 7 年度以降の新しいくるみん認定基準の一つですが、（くるみん認定とは別に）次世代育成支援対策推進法に基づき定める必要がある一般事業主行動計画に定める労働時間の状況に係る目標を（年齢で対象者を限定した）「25～39 歳のフルタイム労働者の月平均時間外・休日労働」としなければならないものではありません。このため、「行動計画における目標設定においては、年齢」が考慮されることはありません。</p> <p>あくまでも次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の数値目標に、「フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）の状況」を設定する必要があります（この他、「男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の状況」も設定する必要があります）。</p> <p>6. 「労働時間の目標設定について、事業者が対象範囲や労働時間の数値の算出を状況把握と課題設定を踏まえある程度独自に設定」することはできません。</p> <p>一般事業主行動計画に定める数値目標のうち、労働時間については、事業主が雇用する「フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）の状況」とされています（（改正後の次世代育成支援対策推進法第 12 条第 3 項、改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第 1 条の 2 第 1 項第 2 号））。</p> <p>このため、「対象社員を無期雇用労働者」に限定しその他のフルタイム労働者を除外することや、「法定休日労働時間数</p>

項目	質問	回答
	<p>7. フルタイム労働者とは、正規雇用の社員のみが対象でしょうか。それとも、フルタイムで働く派遣・嘱託社員等も含むのでしょうか。</p> <p>8. 行動計画の数値目標の設定について、男性育休取得率と労働時間の提示があったが、どちらか一つ、という理解で問題ないでしょうか。また、当社は女性活躍推進法と次世代育成支援対策法の一体型の行動計画を策定していますが、何か影響はありますでしょうか。</p>	<p>を除く」ことはできないこととなります。</p> <p>7. 「フルタイム労働者とは、正規雇用の社員のみが対象」ではありません。「フルタイムで働く派遣・嘱託社員等も」含まれます。</p> <p>具体的には、「フルタイム労働者」とは、(事業主が)「雇用する労働者」から短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第2条第1項に規定する「短時間労働者」(※)を除いた労働者となります(改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第2号)。</p> <p>このため、「正規雇用の社員」以外の労働者も対象になります。また、フルタイムで働く派遣・嘱託社員等も「フルタイム労働者」の定義に該当すれば対象となります。</p> <p>※一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者</p> <p>8. 「行動計画の数値目標の設定について、男性育休取得率と労働時間の提示があったが、どちらか一つ」とすることはできません。</p> <p>一般事業主行動計画の数値目標の設定については、直近の事業年度における「育児休業等の取得状況」(下記①)及び「労働時間の状況」(下記②)の両方を把握するとともに、改善すべき事情を分析した上で、①及び②の育児休業等の取得状況と労働時間の状況に係る両方の数値を用いて定量的な目標の設定が必要になります。</p> <p>①及び②は具体的に次のとおりです。</p> <p>①男性労働者の「育児休業等取得率」(※1)又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」(※2)の状況</p>

項目	質問	回答
	<p data-bbox="810 1434 958 1465"><その他></p> <p data-bbox="810 1486 1884 1675">9. プラチナくるみんを取得しているため、行動計画書の作成が免除されている状況です。その場合、育休取得目標設定の義務付けについては、両立支援ひろばの「次世代育成支援対策の実施状況（プラチナくるみん認定企業）」において新たに項目が追加され、そこに記載する運用になるのでしょうか。</p>	<p data-bbox="1973 279 2781 468">②フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）の状況</p> <p data-bbox="2003 489 2781 730">※1：育児・介護休業法第2条第1号の育児休業（産後パパ育休を含む）、第23条第2項の3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項の小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業</p> <p data-bbox="2003 751 2781 993">※2：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、子の看護等休暇及び育児・介護休業法第23条の3第1項第4号に規定する休暇（養育両立支援休暇）を除く。）</p> <p data-bbox="1973 1014 2781 1098">労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況いずれも数値を用いて目標を設定する必要があります。</p> <p data-bbox="1973 1119 2781 1360">また、「女性活躍推進法と次世代育成支援対策法の一体型の行動計画を策定」することに基本的に影響はありません。次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の一体的な作成・届出については、引き続き、積極的にご活用いただきたいと思います。</p> <p data-bbox="1914 1486 2781 1833">9. そのような運用になる予定です。 既にプラチナくるみんの認定を受けている事業主については、従前より一般事業主行動計画の策定・届出の義務が適用されません（策定等不要です）ので、改正後の次世代育成支援対策推進法第12条第3項に基づく「数値目標の設定」義務についても免除となり、したがって、厚生労働省が運営する「両立支援のひろば」で当該数値目標を公表する必要はあ</p>

項目	質問	回答
	<p>10. くるみん認定を申請する場合、しない場合とのかかわりはあるのか？</p>	<p>りません。</p> <p>なお、プラチナくるみんの認定を受けた事業主は、その後毎年、次世代育成支援対策の実施状況を「両立支援のひろば」で公表する必要が従前よりありますが、今回のプラチナくるみん認定基準の改正に伴い、既にプラチナくるみんの認定を受けている事業主が公表すべき事項についても改正がなされておりますので、厚生労働省が運営する「両立支援のひろば」で各事業主が当該改正に合わせて必要な記載ができるよう現在、改修作業をしています。施行日（令和7年4月）までに改修を終える予定ですので、施行日以降、ご活用いただくようお願いいたします。</p> <p>10. くるみん認定の申請をし、認定を受けようとする場合、くるみん認定の基準には「雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと」や「策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと」等があることから、一般事業主行動計画を「しない場合」には、くるみん認定をされることはありません。</p>
<p>(9) くるみん認定基準の改正内容や経過措置等</p>	<p>1. くるみん認定の新基準で労働者1人あたりの時間外労働30時間未満（全てのフルタイム労働者）の対象者に、労働契約上フルタイムで時短適用中の労働者について、数字に加えることができますか。</p>	<p>1. くるみん認定基準のうち法定時間外・法定休日労働時間に関するものについては、その対象労働者を「その雇用する労働者」から短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第2条第1項に規定する「短時間労働者」を除いた労働者とされています（次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第1号チ）が、「労働契約上フルタイムで時短適用中の労働者」は、フルタイムの所定労働時間を短くしているものの、一定の期間に限って短くしているものであり、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条第1項における「通常の労働者」に当たるものと判断されますので、</p>

項目	質問	回答
	<p>2. 30 時間未満（全てのフルタイム労働者）又は 45 時間未満（25～39 歳のフルタイム労働者）となっており、25～39 歳のフルタイム労働者の基準の方が長くなっている理由をお伺いしたいです。</p>	<p>「通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者」（短時間労働者）に該当せず、当該くるみん認定基準に係る計算の対象となります。</p> <p>2. 今回の改正により、「フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること」の要件が、くるみん・プラチナくるみんについては、次の①と②のいずれかを満たさなければならないこととなります。</p> <p>①フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 30 時間未満であること</p> <p>②フルタイムの労働者のうち、25～39 歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること</p> <p>これは、改正前の基準は子育て中の労働者を含む全ての世代の平均である「フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均」のみであったところ、今回の見直しでは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働是正を更に推進する観点から、全ての世代の平均である「フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均」を「各月 30 時間未満」を引き下げる、上記①の選択肢を設定した上で、 ・小学校就学前の子を育てる労働者が特に多いと考えられる労働者の長時間労働の是正が進むよう、25～39 歳の労働者に限定し、「フルタイム労働者のうち、25～39 歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること」という、上記②の選択肢も新たに創設することとしたものであり、 <p>自社における両立支援環境をめぐる課題等も踏まえながら、そのいずれかを満たしていただくかを選んでいただくこととしたものです。</p>

項目	質問	回答
	<p>3. プラチナくるみをすでに取得している企業は、行動計画の策定は不要で、経過措置期間後に新基準での要件を満たしていれば良いという認識で合っていますでしょうか。</p>	<p>3. その認識で基本的に合っています。</p> <p>プラチナくるみをすでに取得している事業主は一般事業主行動計画の策定は不要であり、その代わりに、両立支援のひろばで毎事業年度分を公表する必要がありますが、当該事業主の基準の適用については、公表すべき事業年度が施行日（令和7年4月1日）より前の場合は、公表すべき事業年度が施行日を含む場合は当該事業年度分から新基準が適用されます。</p> <p>プラチナくるみは、認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表すべき事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても旧基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。</p> <p>詳細は、厚生労働省のホームページをご確認ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html</p>
<p>(10) 介護離職防止のための個別の周知・意向確認</p>	<p><方法></p> <p>1. 介護に直面した旨の申出をした労働者については、「介護休業」「介護休暇」の取得を希望し、申請してきた労働者に対して個別の周知・意向確認を行なえば、事業主の義務を満たしているといえますか。説明会でも質問がございましたが、「直面した旨の申出」とあるため、より広く義務の履行が求められるのでしょうか？その場合、どのように従業員から申出があることを想定しているのでしょうか？</p> <p>2. 人事からの直接の周知確認ではなく、上司が人事が主導している掲示板（制度説明、人事への申請画面が掲載されている）に誘導し本人に確認いただく対応でも問題ないか？</p> <p>3. 労働者が希望した場合「電子メール等」でも構わないとあるが、電子メール</p>	<p>(調整中)</p>

項目	質問	回答
	<p>で通知したうえで、その他の方法（面談等）を希望する場合は対応（しない場合は電子メールにて完了）とする形でも構わないでしょうか。「労働者が希望した場合」は、労働組合や労働者代表が希望する形でいいのか、対象者毎の希望を確認する必要があるでしょうか。※対応できる人事・労務担当者リソースが限られており、過重労働を軽減したいという実情を踏まえて質問しております。</p> <p>4. 「介護に直面した労働者が申出をした場合」とありますが、誰に申し出た場合を想定しているのでしょうか。介護の場合、初動段階で周囲に知られたくない社員も多いため、社員が最初にどこに申し出るかによって対応が変わることを懸念しています。例えば上司に伝えた場合、全ての上司が個別周知や意向確認を適切に行えるように教育しておく必要があるでしょうか。事業所総務部門と同様の対応を全管理職に求めるのは難しいのではと考えています。ある程度のフローは各社に委ねられているという理解で正しいでしょうか？</p> <p>5. 「介護を必要とする状況に至ったことの申出」はどこまで積極的に把握する必要があるのでしょうか？例えば、職場同僚との会話の中で、家族の介護の話が出た場合は申出とはいえず、職場上司や人事部門が把握した時点で申出と理解してよいでしょうか。</p> <p>6. 相談窓口で「介護に直面した」と事前相談なく、制度取得の届出があった社員（制度を利用するという意向がわかっている社員）にも、あらためて意向確認をするべきでしょうか。</p> <p>7. ①介護に直面している社員が上司には報告しているが人事にはその報告・申出が来ていない場合は、個別の制度周知や意向確認を行うことができないが、そのようなケースでも必ず人事で情報を拾い集め、個別周知と意向確認の対応が義務となりますか。 ②介護に直面している社員が上司には報告しているが「人事には報告しないでくれ」と上司に口止めしてるケースでは、それでもその上司経由で報告をしてもらい個別周知と意向確認の対応が義務となりますか。</p> <p>8. 「介護に直面した旨の申し出をした労働者」についてお伺いさせていただきます。</p>	

項目	質問	回答
	<p>弊社では介護休業制度や介護両立支援制度について広く全社員に公開しており、社員自身で利用申請を行うことができます。この場合も、別途社員から「介護に直面した旨の申し出」をする必要がありますでしょうか。また「介護に直面した旨の申し出」をする先として、上司ではなく全社員に向けた窓口・フォームを設置する形でもよろしいでしょうか。</p> <p>9. 「介護に直面した旨を申し出た労働者」について、介護休業の対象家族に該当しない方の介護の場合も周知・意向確認は必要でしょうか？</p> <p>10. 『申し出』について、直接、申出先に申し出た以外の場合、例えば、有給届の理由に家族の介護のためとあった場合などは、周知・意向確認の義務は発生しますか？また、申出先には申し出していないが、上司・同僚などが知っていた場合は周知・意向確認義務は発生しますか？</p> <p>11. 介護に直面した旨の申出をした労働者の定義について、人事部に申し出をした従業員という理解で良いでしょうか。</p> <p>12. 「介護に直面した旨の申出をした労働者」には、①今後介護に直面する可能性があるものの、現時点では両立支援に関する相談のみしたい労働者も含まれますでしょうか？（質問の背景：対象者の範囲を理解したい。相談のみの場合、制度利用は未定となる人が多く、意向確認は難しいと考えます）。②制度についてすでに理解しており、初回の申出が制度利用の申出である労働者も含まれますでしょうか？（質問の背景：早期の情報提供をすることにより、初回の申出が制度利用となる社員が増えると見込んでいます。その場合、既に周知事項は伝わっていますし、弊社では制度利用の申請に上長の承認が必要なため、意向確認も済んでいると考えられます。改めての周知と意向確認が必要となると重複感があります）。③2人目以降の介護に直面した場合も、改めての周知が義務でしょうか？（質問の背景：すでに制度について理解しており、両立体制ができている場合、再度の周知は重複感があります。）また、周知事項の③「介護休業給付金に関すること」では、どの程度の詳細情報を提供する必要がありますでしょうか？以下のような概要を案内することで充足しますでしょうか？「一定の条件を満たすと、介護休職開始日から最長3か月間、休職開始時賃金月額67%が支給されます」。</p> <p>13. 「介護に直面した旨の申出」は、申出先の基準はございますか（職場上長は</p>	

項目	質問	回答
	<p>含まず、人事部相談窓口のみとしたい) ?</p> <p>14. 職场上長にのみに申出があった場合、申出および必要事項の周知・意向確認が適切にできているか把握が難しく、お伺いする次第です。</p> <p>15. 周知事項を網羅したガイドブックを電子メールにて送付することは書面交付に該当しますでしょうか？</p> <p>16. 個別周知・意向確認の方法として、書面交付とありますが、書面の交付方法は、デジタルツールを用いた方法でもよろしいでしょうか？</p> <p>17. 書面交付にあたって、郵送等のアナログ的手段の場合、郵送に伴いコストが発生するだけでなく、対応のスピード感にも懸念があり、ご質問させていただきました。</p> <p>18. 介護に直面した旨の申し出をしたときは、会社に介護休業を申し出たときでよいか。</p> <p>19. 「介護に直面した旨の申出」のタイミングは口頭等の相談、または社内で申請した時などのタイミングを教えてください。</p> <p>20. 「介護に直面した」時はどういった時を指すのか、解釈の幅が広いので、Q&Aにて回答を提示いただけますと幸いです（企業側に解釈の余地があるのであれば、その旨お知らせください）。また、対象となる家族は介護休暇同様、「配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫」でよいか、改めて確認させてください。</p> <p>21. 年度に1回、全社員が閲覧可能な社内通達の仕組みによって、40歳を迎える方を対象に介護支援制度を周知することは、個別周知・意向確認に該当しますでしょうか。</p> <p>22. 書面の交付とは、電子メールで書面を送付する（周知する）ということではダメか？上記が認められない場合は、電子メールで書面交付の上、面談希望を伺い、希望者と面談するという形で問題ないか？（返信が無い場合は、メールでの書面交付のみとする）</p> <p>23. 意向確認は、「介護休業ないし介護両立支援制度を利用するかしないか、利用する場合はどれを選択するか」を必ず聴取しなければならないだけでなく、あくまで「働きかけ」でよい、つまりを面談や書面交付で介護休業および介護両立支援制度等に関する事項を周知すれば良い、と理解しています。</p>	

項目	質問	回答
	<p>そのうえで2点質問させてください。①介護に直面した旨の申出をした労働者に対する意向確認について、面談か書面交付を推奨されているように見受けられました。</p> <p>面談の場合、「人事イントラに常時掲載されている介護休業・介護両立支援制度の説明ページを周知する」では不足でしょうか？書面交付の場合、「介護休業・介護両立支援制度の就業規則やイントラのページを印刷したものを交付」では不足でしょうか？上記「不足」の場合、新たに意向確認書を作成する必要があります。育児における意向確認が義務化されたときに厚労省から参考様式として「意向確認記載例」が公表されたかと思いますが、介護バージョンは公表予定でしょうか？②介護に直面する前の早い段階（40歳等）の労働者に対する情報提供社員数も多いことから、電子メールでの情報提供を検討しています。電子メールの場合、「人事イントラに常時掲載されている介護休業・介護両立支援制度の説明ページを周知する」では不足でしょうか？</p> <p>24. 介護に直面していても会社に報告したくない社員については、意向確認の対象外で問題ないか。あくまで対象は、介護中であることを会社に申出た社員であり、介護中かどうかを必ず会社に報告してもらうことを強制する必要はないという理解で良いか。</p> <p>25. 介護休暇・介護休業・時短のいずれの取得条件にも合致していない労働者（週2日以下のアルバイト等）から介護申出があった場合は、周知と意向確認は実施不要でよいか</p> <p>26. ①従業員へメールにて制度周知資料を添付や上司との10N1を促すことで書面での個別周知となるか。また、意向確認については会社から通知を実施し、職場上司との面談（任意）を促す対応で問題ないか</p> <p>②個人毎のタイミングでの制度選択が可能となるように、限られたタイミングだけでなく、だれでもいつでも確認できるよう社内インフラにガイドラインを掲載しております。個別周知の代替となるか（会社からプッシュ型が必要なのか？）</p> <p>③社内に介護の申出サイトを作り、いつでも申し出可能な状態にし、それを周知することで個別周知となるか。また、申し出時に、職場上司にメール連</p>	

項目	質問	回答
	<p>携し、1ON1を実施する仕組みを構築することで意向確認となるか。</p> <p>27. ④③が無理な場合は、介護を申し出たい社員が、職場上司との面談を会社から促す通知（年1回）を行う対応で問題ないか。※すでに、社員イントラの介護ページにて、ガイドライン・相談窓口など全社員に周知済</p> <p>28. 「介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務付け」に関し、「介護に直面した旨を申し出る」状態の解釈について確認です。労働者みずからが会社窓口に申し出した場合でよいのか、「上長との面談等」で介護をしている旨を伝えるケース、または会社の異動希望アセスメント等にて、配慮事項として「介護中」情報を伝えるケース、なども含まれるのか、義務付けの対象となる「申し出」の解釈について詳しい要件をお教え願います</p> <p><周知事項></p> <p>29. 周知事項の「介護休業給付に関すること」はリーフレット等がありますでしょうか。</p> <p>30. 「③介護休業給付に関すること」の展開できるような資料はございますでしょうか。</p> <p>31. 「①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等」の資料は作成しているため更新後、展開する予定ですが、③については持ち合わせていないため参考資料がありましたら、ご教示いただきたいです。</p> <p><記録の保存></p> <p>32. 個別周知状況等は、ログとして記録が必要となっていくのでしょうか。</p> <p>33. 面談をした場合の記録、書面を渡した記録についての義務はありますか？</p>	
<p>(11) 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等の情報提供</p>	<p><方法></p> <p>1. 個別の意向確認と配慮について、確認の結果まで把握している必要があるか（制度案内などを書面などで郵送し、希望者のみ返送や申請等で問題ないか）。</p> <p>※”介護に直面した労働者に対しての周知”には注釈あり。</p> <p>2. 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供とあるが、年齢にかか</p>	<p>(調整中)</p>

項目	質問	回答
	<p>わらず全社が見ることができる掲示板などへの介護情報の展開でも問題ないか。</p> <p>3. 40歳一か月前迄の周知が必要な旨は理解しました。但、毎年該当年齢の社員を抽出して周知するのは、労力も必要ですし漏れも生じると考えます。社内イントラネットに制度について掲載して、会社全体に周知させることで法改正に対応出来ないかご教示下さい。</p> <p>4. 介護に直面する前の早い段階（40歳等）と限定せず、全従業員に対し情報提供を行ってれば義務を果たしているといえるか。</p> <p>5. 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では具体的には40歳という年齢が記載されていますが、介護はヤングケアラーという言葉もあるように40歳前に始まるのが充分にありえるため、すべての従業員に情報提供を行う必要があると考えます。全従業員向けに情報提供事項を説明した動画と資料を見るようにメールで周知することで大丈夫でしょうか。</p> <p>6. ①対象者を限定しない、全社向けの両立支援制度等の情報提供を行っているが、それで問題ないでしょうか？②オンラインセミナー形式で実施している場合、「④電子メール等」の「等」に包含されるものとして解釈して問題ないでしょうか？</p> <p>7. “情報提供について、対象者のみでなく社内通知等で全社員へ周知でも問題ないでしょうか。</p> <p>8. 対象者のみに別途、周知が必須でしょうか。</p> <p>9. 現在、40歳の社員を含む全社員を対象に、年間の中で定期的に介護に関する情報提供の機会を設けていますが、新たに「40歳」の社員をターゲットにした情報提供を行う必要がありますでしょうか。</p> <p>10. 年齢に関係なく全従業員向けに年に1回、情報提供事項をメッセージ発信している場合、充足していることになりそうですでしょうか？</p> <p>11. 各労働者に対して共通して行う「会社からの情報提供」は、「説明会」的に対象者を一度に集めて行ったり、「掲示板への掲示」「電子メールの対象者への一斉送信」などといった形でも構わないでしょうか</p> <p>※対応できる人事・労務担当者リソースが限られており、過重労働を軽減し</p>	

項目	質問	回答
	<p>たいという実情を踏まえて質問しております。</p> <p>12. 介護休業の周知は、厳密に P42 に記載の①②としなければいけないのか？それ以前に実施していれば①②のタイミングで実施しないということが可能なのか？【質問趣旨】その年に 40 歳に達する人を抽出して個別に対応するのに負担がある。全社員が実施する 1on1(年 3 回の面談) で周知すれば事足りるのかをしりたい。</p> <p>13. 対象者に対するオンライン動画研修での情報提供・周知を行うことで法改正の要件を満たせるか。オンライン動画研修だけでは面談または書面交付の条件を満たせない場合、研修と合わせて制度等を説明する資料をダウンロードするような形で、書面交付の条件を満たすことは可能か。</p> <p>14. メールでの周知では情報提供したことにならないのか。=対応したことにならないのか。</p> <p>15. 40 歳以上の方へ、一斉に電子メール送信という方法も可能でしょうか。</p> <p>16. 弊社では 40 歳に限らず、全社員向けに情報提供事項全てを含んだ介護に関する情報提供を行っています。(全社員が参加できイントラにアーカイブ動画や資料を掲載する介護セミナーを毎年実施、介護支援ガイドブックの掲載、介護支援をテーマとした社員向け HP の掲載など)「個別周知」ではなく「情報提供」なので本条文の義務は果たしたことになるでしょうか？40 歳になった従業員全員に連絡するとなると、親が既に他界している従業員などに失礼になり、クレームになることが予測されます。(事前にそういった従業員を除外することは実務上不可能ですし、除外したらそもそも法律違反かと思えます。</p> <p>17. 社員数も多いことから、電子メールでの情報提供を検討しています。電子メールの場合、「人事イントラに常時掲載されている介護休業・介護両立支援制度の説明ページを周知する」では不足でしょうか？</p> <p>18. 情報提供については、研修の開催等に限らず、書面で制度などについて通知することでも問題ないか。</p> <p>19. 40 歳等の方に対象者を限定せず、毎年全社員を対象に一律メールを配信する方法で「情報の周知」はカバーできるか。</p> <p>20. 両立支援制度の取得条件に合致しない労働者(週 2 日以下のアルバイト等)</p>	

項目	質問	回答
	<p>へは、介護保険制度だけでも情報提供することが望ましい、で合っているか。</p> <p>21. 情報提供は個別ではなく、毎年1回38歳12か月～39歳11か月の社員への説明会で問題ないか。</p> <p>22. 情報提供の方法「FAX、電子メール」について、「労働者が希望した場合のみ」の要件は無いのか？</p> <p>23. 介護保険料が発生するタイミングで、給与明細にて、保険料徴収開始の連絡を現在行っております。その際に、制度に関する情報（介護ガイドライン・相談窓口など）をURL掲載することで法的に満たしますでしょうか。</p> <p>24. 対象者と施行日との関係を詳しく教えてください。具体的に施行日の前日である、令和7年3月31日に40歳に達している（誕生日の前日を迎えている）従業員は、本措置の義務がかからないという理解でよいでしょうか。</p> <p>25. 施行前に既に40才に達している社員（40才～60才）への対応はどのように求められていますか？</p> <p><公的制度に関する情報提供></p> <p>26. 介護に係る40歳を迎えた社員への情報提供の中に「介護休業給付に関する事柄」が含まれています。介護休業給付は国の制度であり、詳細を把握できておりません。厚生労働省などが作成したリーフレットを社員に提供するだけでは駄目なのでしょうか。（介護保険制度の周知についても同様）</p> <p>27. 情報提供事項の「介護休業給付に関する事柄」はリーフレット等がありますでしょうか。</p>	
<p>(12) 介護休業及び介護両立支援制度等を取 得しやすい雇用環境の整備</p>	<p><措置に該当するかどうかの確認></p> <p>1. 介護両立支援制度等、とは具体的に公的な制度のことか、当社の制度のことか。</p> <p>2. 研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備の具体的を提示して頂きたい。具体的に、何を想定されているのか。窓口とは社外窓口なのか、社内の窓口で良いのか。</p> <p>3. 研修のレベル感が知りたい。研修の一部で介護に言及する形でも問題ないか。介護の研修として用意が必要か。</p> <p>4. 「研修を受けたことがある状態」とは、具体的にどのような意味か。受講の</p>	<p>(調整中)</p>

項目	質問	回答
	<p>頻度などの制限はあるか。研修は社内に限らず、外部研修の受講で代替可能か。</p> <p>5. 現状専用窓口のような窓口はないが、各制度の担当が質問が来たら回答をしている。制度毎の専門窓口として分散でも問題ないか。</p> <p>6. 研修の実施、相談窓口の設置、事例収集・提供、取得促進に関する方針の周知の4つのうち、いずれか1つ以上実施していれば問題ないか。</p> <p>7. 研修の実施について、具体的にどのような研修を実施すればよいのかモデルケースなどを示していただけると幸いです。</p> <p>8. 「相談対応者」は専任の職員を置かなければならないのか。兼務は可能か。</p> <p>9. 相談窓口は人事部等の担当者が担うことでも問題ないか（介護に特化した専門窓口ではなく、人事部における育児介護傷病等との両立や制度に関する相談先を明確にし、社内に周知する等）。</p> <p>10. 相談体制はどのレベルまで対応する必要があるか。会社における介護支援制度について相談対応ができれば問題ないか。公的な介護制度や介護保険については、概要や市区町村の相談先を案内する程度でも問題ないか。</p> <p>11. 「取得事例」とありますが、事例とは自社の取得事例をさすのでしょうか。目的は情報提供だと考えますので、他社事例あるいは厚労省に掲載されている事例の転用でも構わないのでしょうか。※当社では育児に比べて介護に関する取得事例が少ないため</p> <p>12. 介護に特化したガイドブックを作成し、掲載している。介護休業及び介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置としてカウントしてよいか</p> <p>13. 「雇用環境の整備の措置」について、各措置の実施期限の目安について教えてください。</p> <p>①「研修の実施」：「研修を受けたことがある状態にする」の期限の目安はありますか。例：施工後、1年間をめどになど。</p> <p>②相談窓口の設置：2025年4月1日には設置が完了している必要がありますか。</p> <p>③事例の収集・提供：2025年4月1日には、少なくとも第一報の掲載が完了している必要がありますか。</p>	

項目	質問	回答
	④取得促進に関する方針の周知：2025年4月1日には、方針の周知が完了している必要がありますか。	
(13)介護期の労働者がテレワークを選択できるようにする努力義務	<p><テレワークが困難な場合の対応></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. リモートできない職種がある場合の努力義務項目についてリモートが可能である職種への配転という認識で良いか？リモートが物理的にできない業種への対応はどうしたら良いのか 2. リモートできる仕事を作り出し対象者を担当にしないか、リモートワークできる部署へ配転するか、いずれにしても本人の意向のもとに実施をした場合に、現在の役職に見合わない業務内容になる恐れがある。現在の役職以下の業務担当となった場合には、周りの社員よりも報酬をもらい過ぎている状況になるため、処遇を変える（下げる）ということを実施しても良いか？ <p><テレワークの制限></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 既にテレワークを導入しているのですが、介護を理由としたテレワークは直接介護に進んでしまうリスクがあるため、慎重になる必要があると考えています。本人が希望しても、例えば専門家に相談した上で「テレワークしない方が良い」という判断になった場合は、制限することもできるのでしょうか？ <p><要件の有無></p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 育児に関する3歳以上の選択的措置義務においては、テレワークは10日/月、時間単位での取得と明記されています。一方で、「3歳未満」や介護における選択的措置のテレワーク努力義務には、10日/月、時間単位での取得について明記がないように見えますが、同様の要件となりますでしょうか。 5. 育児の両立労働者へは、テレワーク10日/月以上という基準があるが、介護も同様に10日以上か（または、100%毎日テレワークを認める必要があるのか <p><その他></p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 当社ではテレワークで就労する場所を自宅もしくは会社が契約しているサ 	

項目	質問	回答
	<p>テライトオフィスに限定していますが、この努力義務は就労場所を限定しない（例えば介護する親のいる実家などでテレワーク勤務する）ことを求める内容でしょうか。</p>	
<p>(14) 育児休業給付の給付率引上げ等</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「育児時短就業給付の創設」について、弊社は時短勤務者についてもフレックスタイム勤務制としており、ひと月の中で毎日最大2時間時短可能というルールにしております。そのため、月々の時短時間にばらつきがございます（つまり毎月時短による給与控除額が変動します）。この場合、当該時短就業給付の算定ルールはどのように考えればよいでしょうか。また、給付額支給の最低額は設けられる予定はあるでしょうか。（例えば極端な場合、ひと月の短縮時間は所定労働時間に対し1時間だけ少なかった場合、ほぼ通常勤務者と給与支給額は変わらないが、給付の必要があるでしょうか） 2. 育児休業給付について、給付率80%に引き上げたものに対しても、支給上限額は設定されるのか。 3. 産後パパ育休の取得が必須なのか。育児休業として産後8週に取得した場合も対象になるか。 4. 追加で会社を通して何か申請が必要になりますでしょうか？（これまでと同じ申請をしていれば、労働局側で判断していただけますか？） 5. 配偶者が同時に育休を取得していることの確認は、ハローワークで実施頂けると理解してよろしいでしょうか。 6. 被保険者と配偶者の双方が14日以上育児休業を取得している場合という条件はどのようにして確認されるのでしょうか。 7. 配偶者の雇用状況や他社に雇用されている方の育休取得有無等を確認することは困難ではないかと考えていますが、事業主の対応としてはどのようなことを想定されていますでしょうか。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 育児時短就業給付は所定労働時間の短縮を行った場合を対象としており、フレックスタイム制の適用を受ける労働者については、清算期間における総労働時間の短縮がなされていることを要件とする予定です。なお、給付額については、原則、育児時短就業中の各月に支払われた賃金額の10%相当額です。また、各月の支給額が一定額（※）以下となる場合は不支給となります。 ※令和7年4月当初は2,295円。以降毎年8月1日に改定。 2. 設定されます。 3. 育児休業として取得した場合も対象になります。 4. 原則として育児休業給付と一体的に申請を行うこととしていますので、追加の支給申請書は基本的に必要ありませんが、出生後休業支援給付金の支給要件を確認するために、申請書の記入項目及び添付書類は増加します。 5～7. 配偶者が雇用保険被保険者の場合は、申請書に配偶者の被保険者番号を記載いただき、当該番号を元にハローワークで保有している支給データで確認することとしています。配偶者が公務員の場合は、配偶者の育児休業取得期間が分かる書類を添付して申請いただくこととしています。

項目	質問	回答
	<p>8. 育児休業給付の給付率引上げに伴い、育児休業申出書内容を変更する必要はありますか。</p> <p>9. 育児時短就業給付の創設に伴い、事業主は申請について具体的にどのような運用作業が必要になるのでしょうか。</p> <p>10. 育休給付金率の引き上げについて。夫が出生後8週以内、妻が産休後8週いないの期間に最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付とありますが、当社の男性社員は出生時育児休業(産後パパ休暇)を100%有給で付与している(法を超えた措置)ため、その期間の雇用保険の育児休業給付金の支給申請は行っていません。その場合でも、事業主から男性社員の取得した休暇について「出生時育児休暇取得証明書」などを発行することで、妻側の13%相当の上乗せ部分の適用を受けることは可能でしょうか。妻側の給付金受給率に支障や不利益があるのではと心配しています。</p> <p>11. 育休給付金率の引き上げについて。夫が出生後8週以内、妻が産休後8週以内の期間に最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付とありますが、女性社員側の申請として必要なのは、パパママ育休プラスの手続きと同様、夫の雇用保険番号と夫の育児休業期間の情報があれば申請可能でしょうか。他に必要な添付書類(証明書など?)があれば教えてください。</p>	<p>8. ありません。</p> <p>9. 高年齢雇用継続給付や育児休業給付と同様、育児時短就業給付の支給申請手続については、事業主の方を経由して行っていただくこととしております。具体的には、①育児時短就業開始前の賃金額等の届出と②原則2か月毎の支給申請が必要ですが、育児休業給付を受給していた方が育児休業から引き続き育児時短就業を行う場合は①については不要としています。</p> <p>10. 申請者の負担を最小限にするため、配偶者が雇用保険被保険者で育児休業を取得している場合は支給申請書に「配偶者の被保険者番号」を記載いただき、ハローワークが支給履歴を元に要件を満たしているかを確認することを原則としています。一方、ご照会のような場合は、支給履歴で確認することができないため、別途、配偶者(父親)の事業主による所定の証明書及び配偶者(父親)の育児休業申出書を、被保険者(母親)の事業主を通じてハローワークに提出していただく必要があります。当該証明書において、有休部分を除く配偶者(父親)の休業内容が、出生後休業支援給付の支給要件を満たす休業であるか否か(就労日数等が一定の範囲に収まっているか、子の出生後8週間の期間に通算して14日以上取得しているか等)を確認させていただく予定です。</p> <p>11. 5～7の回答のとおりです。</p>

項目	質問	回答
	<p>12. 育児時短就業給付の創設(育休復帰者が時短適用により賃金が下がった場合に受給できる給付金)について、育休明け直後に転職して入社した社員など、雇用保険の加入期間に空白がない場合は転職先の会社で前職賃金と比較した状態で(前職の離職証明書等を提出)給付申請ができるのでしょうか。</p> <p>13. 育児時短就業給付の創設(育休復帰者が時短適用により賃金が下がった場合に受給できる給付金)について、復帰前に取得した産育休前(休業前)から既に1年以上時短の適用中だった社員については、復帰後も明らかに休業前と同等の賃金を受けている場合、そもそも給付申請を見送っても良いのでしょうか?それとも同等なのは明らかでも、いくらかでも下回る可能性がある場合は申請を行い、支給・不支給の結果通知を受けるべきでしょうか。</p> <p>14. 育児時短就業給付の創設(育休復帰者が時短適用により賃金が下がった場合に受給できる給付金)について、復帰直後にフルタイムで再開し、その数カ月後の時短適用を開始した場合は(子が2歳未満)、時短適用開始日が申請の起算日となりますでしょうか。それとも復帰日を起算とし2ヶ月毎の単位での申請を行い、都度支給・不支給が決定するイメージでしょうか。(高年齢雇用継続給付金と類似のフロー)</p> <p>15. 初回の給付金申請時に、配偶者の育休期間や「専業主婦(夫)であるか」を申し出ることによろしかったでしょうか。</p>	<p>12. 御認識のとおりです。</p> <p>13. 育児時短就業給付の支給額は、原則、育児時短就業期間中の各月に支払われた賃金額の10%相当額ですが、育児時短就業前後の賃金額を比較し、低下した程度によって育児時短就業開始時の賃金額や上限額を超えないように調整されます。また、各月の支給額が一定額(※)以下となる場合は不支給となります。 このため、不支給となることが予め明らかな場合は必ずしも支給申請を行う必要はございませんが、被保険者の希望に応じて御対応いただくようお願いします。 ※令和7年4月当初は2,295円。以降毎年8月1日に改定。</p> <p>14. 時短適用開始日を育児時短就業を開始した日として支給申請手続を行っていただくこととなります。</p> <p>15. 申請書に「配偶者の被保険者番号」、「配偶者の育児休業開始年月日」、「配偶者の状態」欄を設けています。配偶者が雇用保険被保険者で育児休業を取得している場合は「配偶者の被保険者番号」を記載いただき、ハローワークがシステム履歴で要件を満たしているかを確認します。配偶者が公務員で育児休業を取得している場合は「配偶者の育児休業開始年月日」に記載の上、配偶者の育児休業取得期間が分かる書類を</p>

項目	質問	回答
	<p>16. 「育児時短就業給付」について：①該当は2025年4月1日就業分からでしょうか。②申請先は育児休業給付金と同様でしょうか（事業所の所在地を管轄するハローワーク）</p> <p>17. 男性の育児休業取得の促進のため、育児休業の最初の1か月間について、以下の取扱いを検討しております。 休業開始前賃金の日額が雇用保険法に定める休業開始時賃金日額の上限を超えている従業員は、「育児休業給付金の支給額」が「休業開始前賃金の67%」未満となってしまうため、「育児休業給付金の支給額」と「休業開始前賃金の67%」との差額分を賞与等で別途支給する。 上記の対応を実施した場合、「育児休業給付金の支給額」と「賞与等での別途支給額」との合計が休業開始時賃金日額に支給日数を乗じて得た額の80%を超えることとなりますが、「賞与等での別途支給額」の支給時期は支給単位期間外となるため、育児休業給付金は減額されず休業開始時賃金日額の67%が支給されるという認識であっておりますでしょうか。 また、上記のように賞与等で別途支給を行うことについて、法令上の懸念・問題等あがればご教示願います。</p> <p>18. 事業主として、実務面でどのような対応が新たに発生する or 追加で発生するのでしょうか？（事業主が行うのではなく、休職している従業員が個別で対応してもらうものなのか）</p>	<p>添付いただくこととなります。配偶者が専業主婦（夫）などであれば「配偶者の状態」欄に該当するコード番号を記載の上、配偶者が就労していないことが確認できる書類（課税証明書等）を添付いただくこととなります。</p> <p>16. ①については、令和7年4月以降の育児時短就業が給付の対象となります。令和7年3月以前より時短就業をされていた方については、令和7年4月1日を育児時短就業を開始した日とみなして、育児時短就業前後の賃金額を比較し、賃金の低下が認められる場合は支給対象となります。②については、御認識のとおりです。</p> <p>17. 育児休業給付金との関係では問題ありません。出生時育児休業給付金との関係であれば、出生時育児休業期間を含む賃金月分として支払われた賃金でなければ問題ありません。</p> <p>18. 申請書の記載欄及び添付書類が増えることとなります。必要書類や記入方法はパンフレット等でお知らせします。</p>

項目	質問	回答
	<p>19. 会社の制度として育休取得者に手当を支給している場合、本給付対象者には会社支給の手当から育児休業給付引き上げ分の 13%分を差し引いて社員に支給したいが、手当は給与とあわせて毎月支給する一方、育児休業給付は支給が事後となるため、実務オペレーションが困難となることが想定される。当社のように育休取得者に手当を支給している場合、どのような対応が考えられるか。</p> <p>20. 現行の法律では、会社から手当等の支給がある場合、会社支給分と育児休業給付を合算して賃金の 80%（育休中は社保料免除のため実質 100%）が上限とされているが、このルールは法改正移行も維持されるという認識でよいか（個社の制度で手当支給をしている場合、上限の設定がないと賃金の 80%を超過するケースが想定される）</p>	<p>19. 賃金（手当含む）と育児休業給付の合計額が休業前賃金の 80%を超える場合は、超過分について給付金が減額されることにご留意いただいた上で、毎月の給与でお支払いいただくことは問題ありません。</p> <p>20. 御認識のとおりです。</p>

以上