

厚生労働省発雇均 0730 第3号

令和6年7月30日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 武見 敬三



別紙「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則及び雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 妊娠又は出産等の申出時及び子が三歳に達する前の時期における仕事と育児の両立に関する労働者の意向の確認及び配慮

一 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「法」という。）第二十一条第二項（法第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。二において同じ。）の規定に基づく就業に関する条件に係る労働者の意向の確認は、次のいずれかの方法（3及び4に掲げる方法にあつては、労働者が希望する場合に限る。）によって行わなければならないこととすること。

- 1 面談による方法
- 2 書面を交付する方法
- 3 ファクシミリを利用して送信する方法
- 4 電子メール等の送信の方法（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することができるものに限る。）

二 法第二十一条第二項の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ものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件は、次のとおりとすること。

1 始業及び終業の時刻

2 就業の場所

3 育児休業に関する制度、子の看護等休暇に関する制度、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、深夜業の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置、法第二十三条第二項の規定による育児休業に関する制度に準ずる措置、在宅勤務等の措置又は始業時刻変更等の措置、法第二十三条の三第一項の規定による措置その他子の養育に関する制度又は措置の利用期間

4 その他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

第二 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

一 措置の具体的内容

1 法第二十三条の三第一項第一号の始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるものは、次

に掲げるいずれかの措置とすること。

(一) 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度（同項第三号の総労働時間を同項第二号の清算期間における所定労働日数で除した時間が一日の所定労働時間と同一であるものに限る。）

(二) 一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

2 法第二十三条の三第一項第二号の在宅勤務等の措置は、次に掲げる要件を満たすものでなければならぬこととする。

(一) 一日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができるものであること。

(二) 利用をすることができる日数が、一月につき、次に掲げるものであること。

(1) 一週間の所定労働日数が五日の労働者については、十労働日以上の日数

(2) 一週間の所定労働日数が五日以外の労働者については、(1)を基準とし、その一週間の所定労働

日数又は一週間当たりの平均所定労働日数に応じた日数以上の日数

(三) 時間（一日の所定労働時間数に満たないものとする。）を単位とするものであって、始業の時刻

から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとして利用することができるものであること。

3 法第二十三条の三第一項第三号の育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならないこととする事。

4 法第二十三条の三第一項第四号の休暇を与えるための措置は、一日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができ、かつ、一年間に十労働日以上の日数の利用をすることが出来るものとしなければならないこととする事。

5 法第二十三条の三第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間（一日の所定労働時間数に満たないものとする。）であつて、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする事。

6 法第二十三条の三第一項第五号の労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるものは、当該労働者の三歳から小学校就学の始期に達するまでの子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこととする事。

二 労使協定で措置の対象から除外することのできる労働者

法第二十三条の三第三項第二号の同条第一項に掲げる措置を講じないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする事。

三 法第二十三条の三第五項の規定により、事業主が労働者に対し、四の2の(一)から(三)までに掲げる事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法（3及び4に掲げる方法にあつては、労働者が希望する場合に限る。）によって行わなければならないこととする事。

1 面談による方法

2 書面を交付する方法

3 ファクシミリを利用して送信する方法

4 電子メール等の送信の方法（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することができるものに限る。）

四 子が三歳になるまでの適切な時期の面談等

1 法第二十三条の三第五項の労働者が同条第一項の規定により事業主が講じた措置（以下「対象措

置」という。)のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間は、当該労働者の子が一歳十一月に達する日の翌々日から二歳十一月に達する日の翌日までの一年間とすること。

2 法第二十三条の三第五項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとすること。

(一) 法第二十三条の三第五項の対象措置

(二) 対象措置に係る申出の申出先

(三) 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

五 法第二十三条の三第五項の、事業者が講じなければならない対象措置に係る申出に係る当該労働者の意向を確認するための厚生労働省令で定める措置(3及び4に掲げる措置にあつては、労働者が希望する場合に限る。)は、次のとおりとすること。

1 面談

2 書面の交付

3 ファクシミリを利用しての送信

4 電子メール等の送信（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することができるものに限る。）

第三 その他

一 この省令は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（令和七年十月一日）から施行すること。

二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

三 その他所要の改正を行うこと。