

## Ⅸ 事業主が講ずべき措置

### Ⅸ－１ 妊娠又は出産等について申出があった場合の措置

(第 21 条第 1 項)

- 労働者が事業主に、本人又は配偶者が妊娠又は出産等したことを申し出たときは、事業主は申し出た労働者に対して個別に育児休業制度等について周知しなければなりません。
- あわせて、事業主は、育児休業及び産後パパ育休の取得意向を確認するために、面談等の措置を講じなければなりません。

(1) 本人又は配偶者が妊娠又は出産等したことの「等」とは、次の事項のことです（則第 69 条の 2）。

- ① 特別養子縁組のための試験的な養育期間にある 1 歳未満の子を養育していること又は特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求する予定であり、当該請求に係る 1 歳未満の子を監護する意思を明示したこと
- ② 養子縁組里親として委託されている 1 歳に満たない子を養育していること又は受託する意思を明示したこと
- ③ 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された 1 歳未満の子を養育していること又は受託する意思を明示したこと

(2) 妊娠・出産等の申出があった場合は、事業主は次に掲げる事項を申し出た労働者に個別に周知する必要があります（則第 69 条の 4）。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
  - ② 育児休業・産後パパ育休の申出先
  - ③ 育児休業給付及び出生後休業支援給付に関すること
  - ④ 労働者が育児休業期間・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い
- ※ 妊娠・出産等の申出から子の出生までに制度等の変更があった場合は、変更後の内容も含めて周知する又は変更後の内容を改めて周知することが望ましいです。
- ※ 令和 7 年 4 月 1 日から、③に出生後休業支援給付に関することが追加されました。

(3) 労働者への個別周知及び育児休業等の取得意向の確認は、面談（※ 1）又は書面交付の方法によって行わなければなりません（則第 69 条の 3、則第 69 条の 5）。労働者が希望する場合には FAX 又は電子メール等（※ 2）によることも可能です。取得意向には、取得予定の有無のほか「取得するか未定」という意向も含まれます。

※ 1 面談はオンラインで行うことも可能です。（ただし、対面で行う場合と同程度の質が確保されることが必要であり、音声のみの通話などは面談による方法に含まれません。）法令上、面談を記録することまでは義務付けられていませんが、トラブル防止のためには面談日時や内容等を記録しておくことが望ましいです。

※ 2 電子メール等による場合は、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、また、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）が含まれます。

(4) 労働者は、日々雇用される者を除くほかは、期間を定めて雇用される者であっても、別途の要件を課すことなく、対象としています。ただし、対象となる子の年齢が育児休業の対象年齢を既に超えている場合等、育児休業を取得する可能性がない場合については、育児休業の制度の対象とはならない旨説明を行えば足ります。また、配偶者には、婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。

(5) 労働者への個別周知及び意向確認の措置は、労働者から育児休業及び産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにすることが目的です。そのため、取得を控えさせるような形での個別周知及び意向確認は認められません（指針第2の5の2（1））。

取得を控えさせるような形での措置の実施としては、例えば、取得の前例がないことをことさらに強調することなどが考えられます。なお、取得の申出をしないように抑制する、申し出た場合の不利益をほのめかすといった、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当する言動も含まれます。

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

(6) 措置を行うに当たっては、労働者が希望の日から円滑に育児休業を取得することができるように配慮し、適切な時期に実施することが必要です。具体的には以下のとおりです。

- ・ 出産予定日の1か月半以上前の申出が行われた場合

出産予定日の1か月前まで

- ・ 出産予定日の1か月半前から1か月前の間の申出が行われた場合

できる限り早い時期（育児休業を申出通りの開始予定日から開始できる期限である1か月前を踏まえ、その半分程度の2週間以内など）

- ・ 出産予定日の1か月前から2週間前の間の申出が行われた場合

できる限り早い時期（産後パパ育休を申出通りの開始予定日から開始できる期限である2週間前を踏まえ、その半分程度の1週間以内など）

- ・ 出産予定日の2週間前以降の申出、子の出生後の申出が行われた場合

できる限り速やかに実施

なお、労働者が育児休業の前に産前休業を取得予定であり、産前休業開始予定日より前に妊娠・出産の申出があった場合には、産前休業開始前に措置を行うことが望ましいです。

(7) 産後パパ育休期間中の就業について労使協定を締結している事業主において、産後パパ育休制度に関し、休業中の就業の仕組みについて労働者に知らせる際には、育児休業給付及び育児休業期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数によっては育児休業給付や社会保険料免除の要件を満たさなくなる可能性があることについても、併せて説明するよう留意してください（指針第2の5の2（3））。

(8) 妊娠・出産等に関する情報を職場で明らかにしたくない等の事情がある労働者に対する配慮が必要であるため、妊娠・出産等に関する情報が適切に管理されるよう、事業主は、労働者から当該情報の取扱いに係る意向が示された場合には、その意向を踏まえて当該情報の共有の範囲を必要最小限のものとする等の配慮をしてください。また、当該労働者の意向に沿えない場合には、その理由を当該労働者に説明する等の配慮もしてください（指針第2の13の4）。

## ポイント解説

- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が1歳（保育所に入れない等の、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については1歳6か月又は2歳）未満の子を養育するための育児休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金の67%（出生時育児休業給付金及び育児休業給付金の支給日数が180日以内の場合。育児休業給付金の支給日数の合計が180日を超えた場合、それ以降は50%）相当額の育児休業給付金が支給されます（雇用保険法第61条の7）。令和4年10月以降は、産後パパ育休を取得した場合についても、出生時育児休業給付金（休業開始時賃金の67%）の対象となります（雇用保険法第61条の8）。

※両親ともに働き、育児を行う「共働き・共育で」を推進するため、令和7年4月1日から出生後休業支援給付が創設されました。具体的には、子の出生日又は出産予定日のうち遅い日から起算して8週間（産後休業をした場合は16週間）を経過する日の翌日までに、14日以上育児休業（産後パパ育休を含む以下同じ。）を取得し、配偶者も子の出生日又は出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日までに14日以上育児休業を取得している場合（配偶者がいない場合や、配偶者が産後休業を取得する場合など配偶者の育児休業を要件としない場合があります。）に、最大28日間、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金に上乗せして休業開始時賃金の13%が支給され、あわせて80%（手取りで10割相当）が支給されます。

- ★ 社会保険（健康保険、厚生年金保険）について、産前・産後休業（産前6週間（多児妊娠の場合14週間）から産後8週間までの間において、妊娠又は出産を理由として労務に服さないこと）・育児休業等（産後パパ育休、育児・介護休業法第23条第2項に基づく3歳に達するまでの育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第24条第1項第2号に規定する1歳から3歳に達するまでの育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業を含む。以下同じ。）をしている被保険者を使用している事業主が保険者に申し出た場合、産前・産後休業については、産前・産後休業を開始した日の属する月からその産前・産後休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、育児休業等については、育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について、被保険者負担分及び事業主負担分ともに保険料が免除されます（健康保険法第159条・第159条の3、厚生年金保険法第81条の2・第81条の2の2）。また、育児休業等開始日が含まれる月中に14日以上育児休業等を取得した場合にも、当該月の社会保険料が免除されます。賞与に係る保険料については、当該賞与月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除されます。

- ★ 個別周知・意向確認書の記載例は、以下ホームページに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



## 「育児休業中に何をすればよいかわからない」とならないために

- ★ 育児休業は「子を養育するための休業」であり、育児に主体的に取り組むことが期待されます。
- ★ 企業側から、自治体の両親学級への参加を促すことも有効です。  
また、自社労働者とその配偶者を対象に企業自ら開催する「企業版両親学級」も推奨しています。
- ★ 育休体験談を参考にしたり、夫婦で役割分担を相談したり、事前に準備しましょう。

「父親の仕事と育児両立読本」など：<https://tomoiku.mhlw.go.jp>



## Ⅸ－２ 仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取とその意向の配慮

(第21条第2項、第3項、第23条の3第6項)

- 事業主は、労働者が本人又は配偶者が妊娠又は出産等したことを申し出たときと、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、労働者の子や家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。
- 事業主は、労働者の就業に関する条件を定めるに当たっては、労働者から上記により聴取した意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

(1) 令和7年10月1日に施行されました。

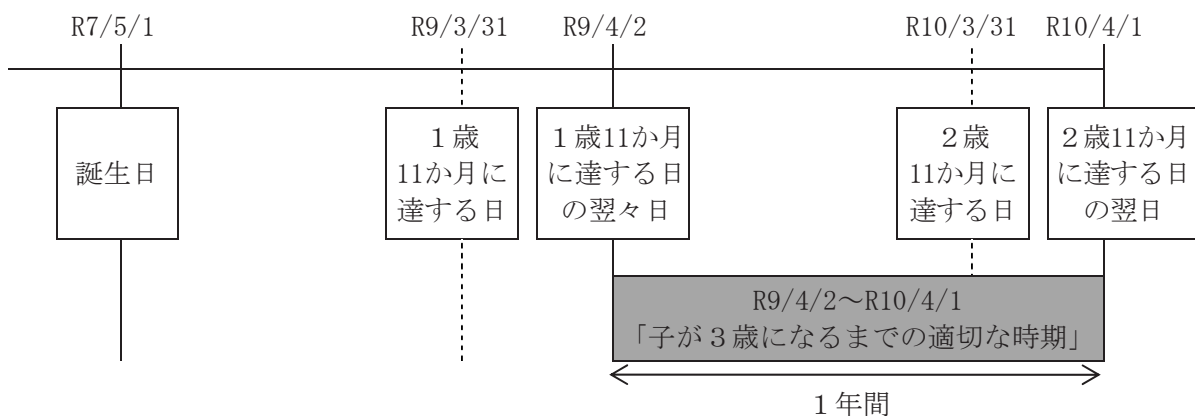
(2) 本人又は配偶者が妊娠又は出産等の「等」については、Ⅸ－1(1)(99ページ)を参照してください。

(3) 労働者は、日々雇用される者を除くほかは、期間を定めて雇用される者であっても、別途の要件を課すことなく、対象としています。

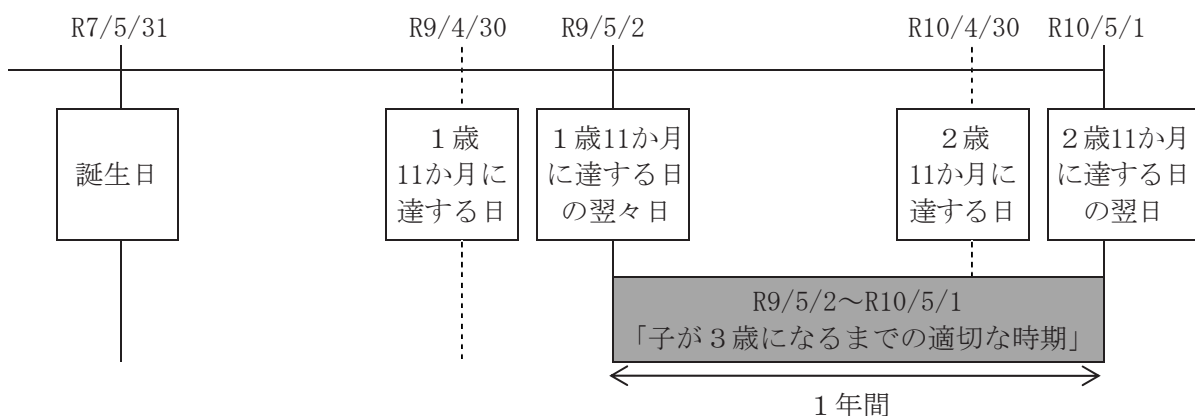
(4) 「子が3歳になるまでの適切な時期」とは、子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの1年間です(則第75条の8)。

「1歳11か月に達する日の翌々日」とは、1歳の誕生日から誕生日の属する月の11か月後の月における誕生日の応当日の翌日をいいます。なお、1歳11か月に達する月に誕生日の応当日が存在しない場合、「1歳11か月に達する日」はその月の末日となります。

(例1) 誕生日が令和7年5月1日の場合



(例2) 誕生日が令和7年5月31日の場合



- (5) 妊娠又は出産等の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があったとき等にも個別の意向を聴取することが望ましいです（指針第2の5の3(1)）。
- (6) 「仕事と育児の両立に関する事項」としてあるものは、次のとおりです（則第69条の7）。
- ① 始業及び終業の時刻
  - ② 就業の場所
  - ③ 両立支援制度等（※）の利用期間
- ※ 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、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、柔軟な働き方を実現するための措置その他子の養育に関する制度又は措置
- 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に関する条件
- (7) 労働者の意向を聴取する方法は、妊娠又は出産等について申出があった場合の措置と同様です（IX-1(3)、99ページ参照）（則第69条の6）。
- (8) 事業主は、労働者の就業に関する条件を定めるに当たっては、聴取した労働者の意向を踏まえた検討を行い、事業所の状況に応じて配慮しなければなりません。配慮することの例として次の事項があげられます（指針第2の5の3(2)）。
- ① 始業及び終業の時刻
  - ② 就業の場所
  - ③ 業務量
  - ④ 両立支援制度等の利用期間
  - ⑤ その他労働条件
- (9) 子に障害がある場合など、子や家庭の様々な事情に対応できるようにするため、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合で、その労働者が希望する場合には、短時間勤務制度や子の看護等休暇制度等の利用期間に配慮することや、労働者がひとり親家庭の親である場合で、その労働者が希望する場合には、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましいです（指針第2の5の3(3)）。
- (10) 事業主は、労働者から示された意向そのものの内容ではなく、措置することが可能な代替案を検討し、措置することも考えられます。また、多くの労働者に共通する意向の内容を実現するため、両立支援制度の利用可能期間等の見直しを見据えた社内検討に着手することも考えられます。

★ 個別の意向聴取書の記載例は、以下ホームページに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>





## Ⅸ－３ 介護に直面した旨の申出があった場合における措置等

(第 21 条第 4 項)

- 労働者が事業主に、介護に直面した旨の申出をしたときは、事業主は申し出た労働者に対して個別に介護休業制度及び介護両立支援制度等について周知しなければなりません。
- 併せて、事業主は介護休業、介護両立支援制度等の利用の意向を確認するために、面談等の措置を講じなければなりません。

(1) 令和 7 年 4 月 1 日に施行されました。

(2) 介護に直面した旨の申出とは、労働者の対象家族が当該労働者の介護・支援を必要とする状況に至った事実を事業主に申し出たことをいい、障害児・者や医療的ケア児・者が常時介護を必要とする状態を含みます。

例えば、労働者の親が骨折等の怪我をしたことにより、歩行、食事等の日常生活に必要な便宜を供与する必要が生じたことを申し出たことが該当します。

(3) 「対象家族」「常時介護を必要とする状態」の定義は、介護休業の場合と同様です（Ⅲ－１、61～64 ページ参照）。

(4) 介護に直面した旨の申出があった場合は、事業主は次に掲げる事項を申し出た労働者に個別に周知する必要があります（則第 69 条の 10）。

- ① 介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等
- ② 介護休業及び介護両立支援制度等の申出先
- ③ 介護休業給付金に関すること

また、周知にあたっては介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいです（指針第 2 の 5 の 4 (3)）。

・介護休業に関する制度

要介護状態にある対象家族の介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものとして位置付けられていること。

・介護休暇に関する制度

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付添いなど、日常的な介護にニーズにスポット的に対応するために利用するものとして位置付けられていること。

・介護のための所定労働時間の短縮等の措置その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度及び措置

日常的な介護にニーズに定期的に対応するために利用するものと位置付けられていること。

(5) 「介護両立支援制度等」とは、具体的には次の制度及び措置をいいます。

- ① 介護休暇に関する制度
- ② 所定外労働の制限に関する制度
- ③ 時間外労働の制限に関する制度
- ④ 深夜業に関する制度
- ⑤ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

(6) 労働者のへの個別周知及び介護休業、介護両立支援制度等の利用の意向確認の方法は、妊娠又は出産等について申出があった場合の措置と同様です（IX－1、99 ページ参照）（則第 69 条の 8（則第 69 条の 3 準用）、則第 69 条の 11（則第 69 条の 5 準用））。

(7) 労働者は、日々雇用される者を除くほかは、期間を定めて雇用される者であっても、別途の要件を課すことなく、対象としています。

(8) 措置は、労働者から介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにすることが目的です。そのため、取得や利用を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の実施は認められません（指針第 2 の 5 の 4（1））。

取得を控えさせるような形での措置の実施としては、例えば、取得の前例がないことをことさらに強調することなどが考えられます。なお、取得の申出をしないように抑制する、申し出た場合の不利益をほのめかすといった、職場における介護休業等に関するハラスメントに該当する言動も含まれます。

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

(9) 措置を行うに当たっては、労働者が希望の日から円滑に介護休業を取得すること及び介護両立支援制度等を利用することができるように配慮し、適切な時期に実施することが必要です。具体的には以下のとおりです。

- ・介護休業の開始希望日の 1 か月以上前に介護に直面した旨の申出が行われた場合  
介護休業の開始希望日の 2 週間前まで
- ・介護休業の開始希望日の 1 か月以内に申出が行われた場合  
できる限り早い時期（介護休業を申出どおりの開始予定日から開始できる期限である 2 週間前を踏まえ、その半分程度の 1 週間以内など）
- ・介護両立支援制度等の開始希望日の 2 か月以上前に介護に直面した旨の申出が行われた場合  
介護両立支援制度等の開始希望日の 1 か月前まで
- ・介護両立支援制度等の開始希望日の 2 か月以内に申出が行われた場合  
できる限り早い時期（2 週間以内など）

(10) 家族の介護を行っている又は家族の介護が必要な状況に直面している等の家族の介護に関する情報を職場で明らかにしたくない等の事情がある労働者に対する配慮が必要であるため、家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、事業主は、労働者から当該情報の取扱いに係る意向が示された場合には、その意向を踏まえて当該情報の共有の範囲を必要最小限のものとする等の配慮をしてください。また、当該労働者の意向に沿えない場合には、その理由を当該労働者に説明する等の配慮もしてください（指針第 2 の 13 の 4）。

★ 個別周知・意向確認書の記載例は、以下ホームページに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



## Ⅸ－４ 介護に直面する前の早期の情報提供

(第 21 条第 5 項)

- 事業主は、労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業制度、介護両立支援制度等について情報提供をしなければなりません。

(1) 令和 7 年 4 月 1 日に施行されました。

(2) 「介護に直面する前の早い段階」とは、以下のいずれかです（則第 69 条の 13）。

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

※「40 歳に達する日」とは、40 歳の誕生日の前日をいいます。

例えば、昭和 60 年(1985 年) 4 月 1 日が生年月日の労働者が 40 歳に達する日は、令和 7 年(2025 年) 3 月 31 日となります。

※「40 歳に達する日の属する年度の初日から末日までの期間」とは、その労働者が 40 歳に達する日の属する年度（事業主が別段の定めをする場合を除き、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで）の初日から末日までの 1 年間です。

例えば、昭和 60 年(1985 年) 9 月 1 日が生年月日の労働者が 40 歳に達する日は、令和 7 年(2025 年) 8 月 31 日であり、事業主が定める年度の初日が 4 月 1 日の場合は、令和 7 年(2025 年) 4 月 1 日から令和 8 年(2026 年) 3 月 31 日までとなります。

※「40 歳に達する日の翌日から起算して 1 年間」とは、40 歳に達する日の翌日、すなわち 40 歳の誕生日から起算して 1 年間です。

例えば、昭和 60 年(1985 年) 9 月 1 日が生年月日の労働者の 40 歳に達する日の翌日から起算して 1 年間とは、令和 7 年(2025 年) 9 月 1 日から令和 8 年(2026 年) 8 月 31 日までとなります。

なお、上記の期間に達した労働者に対しては、当該労働者からの特段の申出等がなくとも情報提供を実施しなければなりません。

(3) 情報提供を行うべき事項は、以下のとおりです（則第 69 条の 12（則第 69 条の 10 準用））。

- ① 介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等
- ② 介護休業及び介護両立支援制度等の申出先
- ③ 介護休業給付金に関すること

さらに、介護保険制度についてもあわせて周知することが望ましいです（指針第 2 の 5 の 5（1））。

※ また、周知にあたっては介護休業、介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいです（指針第 2 の 5 の 5（2））。趣旨の内容については、Ⅸ－3（4）（104 ページ）を参照してください。

(4) 労働者への情報提供は、次のいずれかの方法によって行わなければなりません（則第 69 条の 14 第 1 項）。

- ① 面談（※ 1）
- ② 書面交付
- ③ FAX の送信
- ④ 電子メール等（※ 2）の送信



※1 面談はオンラインで行うことも可能です。（ただし、対面で行う場合と同程度の質が確保されることが必要であり、音声のみの通話などは面談による方法に含まれません。）法令上、面談を記録することまでは義務付けられていませんが、トラブル防止のためには面談日時や内容等を記録しておくことが望ましいです。

※2 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）が含まれます。

(5) 労働者は、日々雇用される者を除くほかは、期間を定めて雇用される者であっても、別途の要件を課すことなく、対象としています。

★ 情報提供の記載例は、以下ホームページに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



★ 介護保険制度については以下ホームページに掲載しています。

＜介護保険制度の概要＞

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/gaiyo/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html)



★ 介護休業・介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備を効果的に実施するためのポイントや様式・資料をまとめたツールを以下に掲載しています。

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



## Ⅸ－５ 育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めべき事項等

(第 21 条の 2)

- 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。
  - ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
  - ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
  - ③ その他の事項
- 事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。
- また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業の申出をした労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

(1)「育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項」には、育児休業及び介護休業期間についての賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等が含まれます。

(2)「育児休業及び介護休業後の労働条件に関する事項」には、昇進、昇格及び年次有給休暇等に関することが含まれます。

なお、労働基準法に基づく年次有給休暇の権利発生に係る出勤率の算定に当たっては、法第 2 条第 1 号に規定する育児休業（産後パパ育休含む）又は同条第 2 号に規定する介護休業をした期間は出勤したものとみなさなければなりません（労働基準法第 39 条第 10 項）。

(3) あらかじめ定め、周知するよう努力することが求められるその他の事項としては、次の 2 つがあります（則第 70 条）。

- ① 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間又は産後パパ育休期間が終了した場合及び対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期
- ② 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法

(4) 労働者に対して具体的な取扱いを明示するに当たっては、文書を交付することによって行うこととされています（則第 71 条）。

(5) 育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する就業規則などを一括して定め、周知することが望ましいことに配慮してください（指針第 2 の 6 (1)）。

(6) 個別に制度を周知するための措置は、労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としたものである必要があります。そのためには、労働者が自発的に知らせやすい職場環境が重要であり、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置を事業主が講じている必要があります（指針第 2 の 6 (2)、ハラスメントの防止措置についてはⅨ－14、128 ページ参照）。

(7) 労働者に両立支援制度を周知する際には、労働者が計画的に育児休業を取得できるよう、あわせて、以下の制度を周知することが望ましいものです（指針第2の6(3)）。

- ① パパ・ママ育休プラス（Ⅱ－1－5、30 ページ参照）
- ② 育児のための所定労働時間の短縮措置（Ⅸ－8、115 ページ参照）
- ③ 育児時短就業給付
- ④ その他の両立支援制度

※ 令和7年4月1日から②、③が追加されました。

(8) 労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことに关しては、労働者が労働者又は配偶者が妊娠・出産等したことを申し出たときは、事業主は育児休業制度等について個別に周知する義務があるため（法第21条第1項）、それ以外の育児休業等中の待遇等に関する周知が努力義務となります。

(9) 育児休業には、産後パパ育休を含みます。

#### ポイント解説

- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が対象家族を介護するための介護休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金の67%相当額の介護休業給付金が支給されます（雇用保険法第61条の4）。
- ★ 令和7年4月に育児時短就業給付が創設され、一定の要件を満たした雇用保険被保険者が、2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業を行う場合、時短就業中の賃金の10%（給付額と賃金の合計が時短勤務開始前の賃金を超えないよう給付率を調整）相当額の育児時短就業給付金が支給されます（雇用保険法第61条の12）。詳しくは、厚生労働省ホームページをご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)



## Ⅸ－６ 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置

### Ⅸ－６－１ 育児休業に係る雇用環境の整備の措置

(第２２条第１項)

- 事業主は、育児休業及び産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。以下①～④の育児休業は、産後パパ育休を含みます。
  - ① 雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
  - ② 育児休業に関する相談体制の整備
  - ③ 雇用する労働者の育児休業取得事例の収集・提供（則第 71 条の 2）
  - ④ 雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知（則第 71 条の 2）

(1) 男女とも対象に実施してください。

(2) 措置を講ずるに当たっては、短期はもとより 1 か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望するとおりの期間の休業を申出、取得できるように配慮する必要があります（指針第 2 の 6 の 2（1））。

(3) 措置を講ずるに当たっては、可能な限り複数の措置を行うことが望ましいです（指針第 2 の 6 の 2（2））。

(4) 各措置の留意点は以下のとおりです。

#### ①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施

全労働者を研修対象とすることが望ましいですが、少なくとも管理職は研修を受講している必要があります。研修の実施に当たっては、定期的を実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられます。

#### ②育児休業に関する相談体制の整備

相談体制の窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することを意味します。窓口の設置は形式的に設けるだけではなく、実質的な対応が可能な窓口が設けられている必要があります。また、労働者に対する窓口の周知等により、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。

#### ③雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集・提供

自社の育児休業の取得事例を収集し、当該事例の掲載された書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者の閲覧に供することです。事例の収集、提供に当たっては、男女双方の事例を収集し、提供することが原則ですが、男女いずれかの対象者がいない場合に片方のみとなることはやむを得ません。また、提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集、提供することにより、特定の者の育児休業の申出を控えさせることにならないように配慮してください。

#### ④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものの配付や事業所内やイントラネットへの掲載等を行ってください。

★「①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施」について、社内で活用できる研修資料・動画があります。ぜひご活用ください。

#### 【研修資料・動画】

※今後「共育（トモイク）プロジェクト」サイトに移行してまいります。

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/training/>

★「③雇用する労働者の育児休業取得事例の収集・提供」「④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知」の例は、以下ホームページに掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



## Ⅸ－６－２ 介護休業・介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備の措置 (第２２条第２項及び第４項)

- 事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。
  - ① 雇用する労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等に係る研修の実施
  - ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
  - ③ 雇用する労働者の介護休業・介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供（則第 71 条の 3）
  - ④ 雇用する労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知（則第 71 条の 3）

(1) 令和 7 年 4 月 1 日に施行されました。

(2) 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り複数の措置を行うことが望ましいです（指針第 2 の 6 の 3、指針第 2 の 8 の 2）。

(3) 「介護両立支援制度等」とは、具体的には次の制度及び措置をいいます。

- ① 介護休暇に関する制度
- ② 所定外労働の制限に関する制度
- ③ 時間外労働の制限に関する制度
- ④ 深夜業に関する制度
- ⑤ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

(4) 介護休業・介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する各措置の留意点は以下のとおりです。

※①、②は、育児休業に係る雇用環境の整備と同様です（Ⅸ－６－１、110 ページ参照）。

③ 雇用する労働者の介護休業・介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供

自社の介護休業・介護両立支援制度等の利用事例を収集し、当該事例の掲載された書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者の閲覧に供することです。事例の収集、提供に当たっては、提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集、提供することにより、特定の者の介護休業や介護両立支援制度等の申出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。

④ 雇用する労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

介護休業・介護両立支援制度等に関する制度及び介護休業・介護両立支援制度等の利用の促進に関する事業主の方針を記載したものの配付や事業所内やイントラネットへ掲載等を行ってください。

★介護休業・介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備を効果的に実施するためのポイントや様式・資料をまとめたツールを以下に掲載しています。

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





### Ⅸ－６－３ 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置

(第２２条第３項)

- 育児休業及び介護休業の申出や育児休業及び介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- (1) 育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっては、
  - ① 育児休業及び介護休業をする労働者については育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮しましょう（指針第２の７（１））。
    - ＊ 「原職相当職」の範囲は、個々の企業又は事業所における組織の状況、業務配分、その他雇用管理の状況によって様々ですが、一般的に①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、②休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと、③休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること、のいずれにも該当する場合には、「原職相当職」と評価されます。
  - ② また、このような考え方を前提に、その他の労働者の配置その他の雇用管理に工夫を加えていきましょう（指針第２の７（２））。
- (2) 育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっては、
  - ① 労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません（指針第２の８（１））。
  - ② また、この措置は労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に講じられることが望ましいです（指針第２の８（２））。
- (3) 育児休業等をする労働者の業務を処理するために臨時に採用した労働者（以下「代替要員」といいます）の雇用管理については、休業取得者の養育していた子又は介護していた対象家族の死亡等により休業が終了した場合の取扱いに関し、以下の点に留意して、代替要員に予期せぬ不利益を与えないよう、あらかじめ雇用契約の内容を明確にしておくようにしましょう。
  - ① 代替要員の雇用期間が確定した日付で定められているような場合、休業取得者が職場復帰したとしても、代替要員の雇用期間の終了前に当該代替要員の雇用契約を終了させることはできません。
  - ② 代替要員の雇用期間が確定した日付で定められ、かつ、休業取得者が職場復帰した場合には雇用契約を終了させる旨の留保条件が付されている場合、代替要員の雇用期間の終了前に当該代替要員の雇用契約を終了させることは可能と考えられますが、この場合においても労働基準法第２０条の解雇予告の規定は適用されます。
- (4) 育児休業には、産後パパ育休を含みます。

## Ⅸ－７ 育児休業の取得状況の公表

(第 22 条の 2)

- 常時雇用する労働者数が300人超の事業主は、毎年少なくとも1回、育児休業の取得の状況を公表しなければなりません。

＜令和7年4月1日からの変更点＞

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主から300人超の事業主に対象が拡大されました。

- (1) 常時雇用する労働者とは正社員、パート、アルバイト等の名称にかかわらず、以下のいずれかに該当する労働者のことです。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）

- (2) 「300人超」とは、一時的に300人以下になることがあっても、常態とし300人を超える労働者を雇用している場合を含みます。

常時雇用する労働者数が300人以下であっても、その後、常時雇用する労働者数が300人を超えた場合には、その時点から育児休業の取得の状況を公表する必要があります。この場合、常時雇用する労働者数が300人を超えた日が属する事業年度に、常時雇用する労働者数が300人を超えた日が属する事業年度の直前の事業年度の状況を公表することとなります。

- (3) 育児休業の取得の状況とは、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次のいずれかの割合のことです（則第71条の6）。

- ① 男性の「育児休業等の取得率」

公表前事業年度に育児休業等を取得した者の数÷公表前事業年度に配偶者が出産した者の数（小数第2位以下切捨て）

- ② 男性の「育児休業等及び育児を目的とした休暇の取得率」

公表前事業年度に育児休業等を取得した者の数及び小学校就学前の子の育児を目的とした休暇を取得した者の数の合計数÷公表前事業年度に配偶者が出産した者の数（小数第2位以下切捨て）

公表する割合とあわせて算定期間である公表前事業年度の期間及び①②どちらの割合であるか明示してください。

※ 「育児休業等」とは、育児休業、産後パパ育休及び法第23条第2項（Ⅸ－9、117ページ参照）又は第24条第1項（Ⅸ－12、126ページ参照）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業。

「育児を目的とした休暇」とは、目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度（例：失効年休の育児目的での使用や、いわゆる「配偶者出産休暇」制度など）。育児休業等、子の看護等休暇、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）及び労働基準法上の年次有給休暇を除きます。

産後パパ育休とそれ以外の育児休業等を分けて計算する必要はなく、産後パパ育休も含めた育児休業等の取得者数について計算すればよいものです。

(4) 公表は、公表前事業年度終了後速やか（おおむね3か月以内）に行ってください。公表は、インターネットの利用その他の適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp>) で公表することもおすすめします。

(5) 配偶者が出産した者の数（分母となるもの）が0人の場合は、割合が算出できないため「－」と表記します。ただし、事業主の任意で分母となる数及び分子となる取得者の数をあわせて記載することは差し支えありません。

(6) 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の両方を取得した場合等であっても、当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。

また、事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には育児休業を開始した日を含む事業年度の取得、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。育児を目的とした休暇を出産予定日前の期間のみ取得し、出産予定日以後に取得していない場合は計算から除外します。

(7) 配偶者が出産した又は育児休業等を取得した期間を定めて雇用される者のうち、育児・介護休業法上、育児休業等の対象とならない者は、計算から除外して差し支えありません。事業所の労使協定に基づき育児休業等の対象から除外されている者は計算に含めます。また、子が死亡した場合や、公表前事業年度の末日時点で育児休業等や育児を目的とした休暇制度を取得した者が退職している場合は、当該労働者は分母及び分子の計算から除外します。

(8) 育児休業の取得の状況については、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要です。共通の計算方法等を定める必要がある一方、事業主は、共通の計算方法で算出した数値を公表した上で、当該数値に関連して、より詳細な情報や補足的な情報を任意に公表することができます。

なお、(2)の割合を公表した上で、他の方法により算出した数値を公表する場合には、当該数値のみならず、その算出を行った方法についても併せて説明することが適切です。

## Ⅸ－８ 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）（第２３条第１項）

- 事業主は、３歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより当該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措置(短時間勤務制度)を講じなければなりません。
- 短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
  - ① １日の所定労働時間が６時間以下でないこと
  - ② 日々雇用される者でないこと
  - ③ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業（産後パパ育休含む）をしていないこと
  - ④ 労使協定により適用除外とされた以下の労働者でないこと
    - ア その事業主に継続して雇用された期間が１年に満たない労働者
    - イ １週間の所定労働日数が２日以下の労働者
    - ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（指針第２の９（４））
- 短時間勤務制度は、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（則第７４条第１項）。

(1)「措置を講じている」とは、短時間勤務制度が就業規則等に規定される等、制度化された状態になっていることをさします。運用で行われているだけでは不十分です。

(2)「１日の所定労働時間が６時間以下」とは、１か月又は１年単位の変形労働時間制の適用される労働者については、すべての労働日の所定労働時間が６時間であることをいい、対象となる期間を平均した場合の１日の所定労働時間をいうものではありません。

(3)「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」について、指針の規定は例示であり、例えば既に１日６時間の短時間勤務制度が導入されている場合など、短時間勤務制度を講ずることが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできないことも留意してください。

また、指針に例示されている業務であっても、現に短時間勤務制度を導入している事業主もみられることから、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることも望ましいものです。

(4)「１日の所定労働時間を原則として６時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、１日の所定労働時間を６時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が７時間４５分である事業所において短縮後の所定労働時間を５時間４５分とする場合などを勧告し、短縮後の所定労働時間について、１日５時間４５分から６時間までを許容する趣旨です。

なお、１日の所定労働時間を６時間とする措置を設けた上で、これに加え、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、１日の所定労働時間を５時間とする措置又は７時間とする措置や、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日とする措置等もあわせて設けることが望ましいです（指針第２の９（３））。この場合、所定労働時間の短縮措置の対象となる労働者が、１日の所定労働時間を６時間とする措置を実質的に選択できる状態となっていることが必要です。

(5) 短時間勤務制度の手続については、一義的には事業主が定めることが可能ですが、適用を受けようとする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、育児休業や所定外労働の制限など育児・介護休業法に定める他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが求められます。

例えば、育児休業等と同様に、所定労働時間の短縮措置の適用を受けるためには1か月前までに申し出なければならないとすることは、問題ないと考えられます。一方、適用期間を1か月単位とすることは、他の制度が基本的に労働者の申し出た期間について適用されることを踏まえれば、望ましくないと考えられます。

(6) 事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください（指針第2の9(1)）。

(7) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとすることに配慮してください（指針第2の9(2)）。

#### ポイント解説

★ 令和7年4月に育児時短就業給付が創設され、一定の要件を満たした雇用保険被保険者が、2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業を行う場合、時短就業中の賃金の10%（給付額と賃金の合計が時短勤務開始前の賃金を超えないよう給付率を調整）相当額の育児時短就業給付金が支給されます（雇用保険法第61条の12）。詳しくは、厚生労働省ホームページをご確認ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)





## Ⅸ－９ ３歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置

(第23条第2項)

○ 事業主は、短時間勤務制度について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外とされた労働者に関して、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」を講じなければなりません。

○ 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります（則第74条）。

① フレックスタイム制

② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）

③ 労働者の3歳に満たない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

<令和7年4月1日からの変更点>

代替措置に「在宅勤務等の措置」が追加となりました。

(1)「育児休業に関する制度に準ずる措置」は、法に基づく育児休業の制度と全く同じ制度である必要はありませんが、本人の申出に基づくものであること及び男女が対象となることなど、考え方は共通すべきものです。

(2)「在宅勤務等」とは、住居その他これに準ずるものとして就業規則等で定める場所における勤務をさせる措置をいいます。また、必ずしも情報通信技術を利用しない業務も含まれます。なお、その実施場所については、自宅で行われることを基本としつつ、事業主が認める場合には、サテライトオフィス等において行われることも含まれます。

(3)「在宅勤務等の措置」とは、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、保育所への送迎の便宜等を考慮して在宅勤務等をさせる措置である必要があります。

(4)「在宅勤務等の措置」や「始業時刻変更等の措置」を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康に不調が生じることがないように配慮することや、労働者自身による心身の健康保持を促すことが望ましいです。例えば、在宅勤務等の措置では、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮することや勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること）を導入することが考えられます（指針第2の13の3）。

(5)「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

(6) 事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮してください（指針第2の9(1)）。

(7) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとすることに配慮してください（指針第2の9(2)）。

### ポイント解説

★ 短時間勤務制度の適用除外とされた業務に従事する労働者が、短時間勤務をすることを希望している場合、短時間勤務が可能である他の業務に配置転換して、その業務において短時間勤務をさせることも、労働者本人と真の合意がある場合には、差し支えありません。この場合、短時間勤務が終了した後の配置等についても、あわせて合意しておくことが望ましいと考えられます。

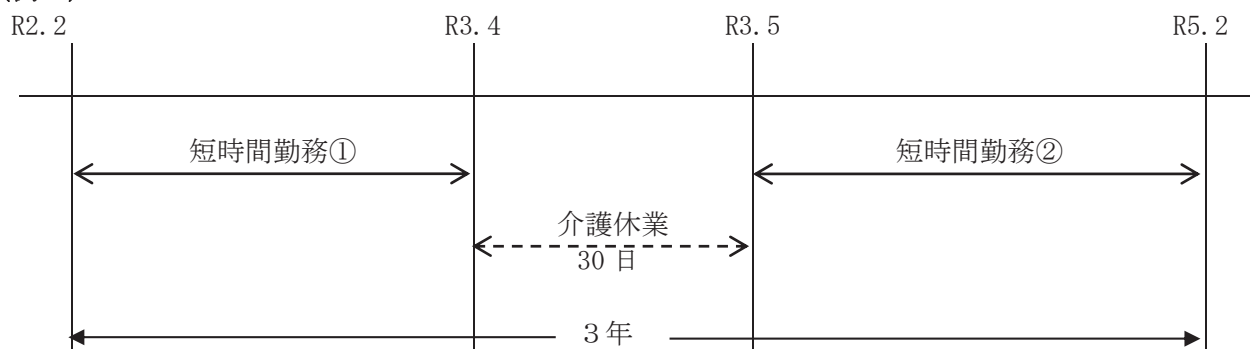
## Ⅸ－１０ 対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置

(第２３条第３項)

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、当該家族１人当たり利用開始の日から連続する３年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。
- 介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、２回以上の利用ができる措置としなければなりません（則第７４条の２）。

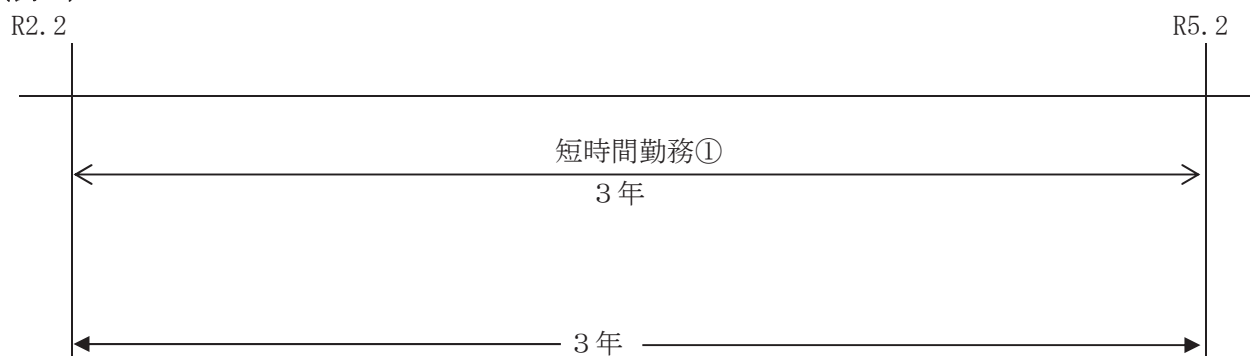
- (1) 「措置を講じている」とは、短時間勤務制度が就業規則等に規定される等、制度化された状態になっていることをさします。運用で行われているだけでは不十分です。
- (2) この措置については、期間を定めて雇用される者は対象となりますが、日々雇い入れられる者、及び労使協定で適用除外とされた次の労働者は対象となりません。
- ① その事業主に継続して雇用された期間が１年に満たない労働者
  - ② １週間の所定労働日数が２日以下の労働者
- (3) 労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にする措置は、２回以上利用できる措置（④を除きます。）であって、次のいずれかの方法により講じなければなりません（則第７４条の２）。
- ① 短時間勤務の制度
    - a １日の所定労働時間を短縮する制度
    - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
    - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
    - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
  - ② フレックスタイム制
  - ③ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
  - ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
- (4) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつ対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものとすることに配慮してください（指針第２の１０）。
- (5) 連続する３年間以上の期間は、労働者が短時間勤務制度等の利用を開始する日として申し出た日から起算します。
- 例えば、令和２年３月１日に、４月１日から短時間勤務を利用したい旨を申し出た場合には、少なくとも４月１日から起算して３年である令和５年３月３１日まで利用できる制度である必要があります。
- (6) 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について(3)に掲げる措置のうち少なくとも１つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれます。
- 特に短時間勤務の制度は、労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮してください（指針第２の１０）。具体的には、所定労働時間が８時間の場合は２時間以上、７時間以上の場合は１時間以上の短縮が望ましいです。

(例 1)



介護休業を、介護のための所定労働時間の短縮措置の間に挟んで取得することも可能です。

(例 2)



介護のための所定労働時間の短縮措置は、制度上、2 回以上利用できるようにすればよく、労働者が望む場合は、上記のような利用もすることが可能です。

## Ⅸ－１１ 柔軟な働き方を実現するための措置等

### Ⅸ－１１－１ 柔軟な働き方を実現するための措置

(第 23 条の 3 第 1 項～第 4 項)

- 事業主は、3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下の措置の中から、2 つ以上の措置を選択して講じなければなりません。
  - ① 始業時刻等の変更の措置
  - ② 在宅勤務等の措置
  - ③ 育児のための所定労働時間の短縮措置
  - ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（以下「養育両立支援休暇」といいます。）を与えるための措置
  - ⑤ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（則第 75 条の 4）
- 労働者は、事業主が講じた措置（以下「対象措置」といいます。）の中から 1 つを選択して利用することができます。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について措置を利用することができないこととする労使協定があるときは、事業主は措置の利用申出を拒むことができ、拒まれた労働者は措置を利用することができません（ただし、③の労働者については、1 日単位で養育両立支援休暇を取得することはできます。）。
  - ① その事業主に継続して雇用された期間が 1 年に満たない労働者
  - ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
  - ③ 時間単位で養育両立支援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（指針第 2 の 10 の 2（9））
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見を聴かなければなりません。

(1) 令和 7 年 10 月 1 日に施行されました。

(2) 「始業時刻等の変更の措置」としては、次のいずれかの措置があります（則第 75 条の 2）。

- ① フレックスタイム制
- ② 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（時差出勤の制度）

なお、「始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）」は、保育所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。

(3) 「在宅勤務等」とは、住居その他これに準ずるものとして就業規則等で定める場所における勤務をさせる措置をいいます。また、必ずしも情報通信技術を利用しない業務も含まれます。なお、その実施場所については、自宅で行われることを基本としつつ、事業主が認める場合には、サテライトオフィス等において行われることを含みます。

(4) 「在宅勤務等の措置」とは、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、在宅勤務等をさせる措置をいいます。

措置を講ずるに当たっては、1 日の所定労働時間を変更することなく、始業の時刻から又は終業の時刻まで連続して時間単位で利用することができるものとする必要があります（則第 75 条の 3 第 1 項

第1号、第3号)。

また、時間単位で利用する場合の1日の時間数は、1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に繰り上げるもの)となります(則第75条の3第2項)。

- (5)「在宅勤務等の措置」を利用することができる日数は、1月につき、1週間の所定労働日数が5日の労働者については10労働日以上、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週間の所定労働日数が5日の場合は10労働日」を基準として、1週間の所定労働日数又は1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となります(則第75条の3第1項第2号)。

また、在宅勤務等の措置の利用日数について、複数月にわたって在宅勤務等の措置を利用する場合には、1月あたりに在宅勤務等の措置を利用することができる日数が上記の基準を満たす必要があります。

なお、労働者の事情によって在宅勤務等の措置の利用日数が結果として1月あたり10日に達しなかった場合であっても、直ちに事業主が措置を講じなかったとは判断されませんが、労働者が在宅勤務等の措置の利用を申し出たにもかかわらず事業主の都合により利用させない等の事情により、利用日数が上記の日数に達しなかった場合には措置を講じたとはいえません。

また、当該日数は最低限の日数を規定したものであり、より高い頻度で利用することができる措置とすることが望ましいです(指針第2の10の2(1))。

- (6)「在宅勤務等の措置」や「始業時刻変更等の措置」を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康に不調が生じることがないように配慮することや、心身の健康保持を促すことが望ましいです。例えば、在宅勤務等の措置では、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮することや勤務間インターバル(前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること)を導入することが考えられます(指針第2の13の3)。

- (7)「育児のための所定労働時間の短縮措置」は、3歳に満たない子を養育する労働者に関する所定労働時間の短縮措置と同様です(IX-8、115ページ参照)。

なお、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、これに加え、例えば1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置や、1日の所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置もあわせて設け、労働者の選択肢を増やすことは望ましいです。(指針第2の10の2(2))

- (8)「養育両立支援休暇」とは、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を与えるための措置であり、具体的な休暇の用途を限定しないものとして、1日の所定労働時間数にかかわらず、時間単位で取得することができるものである必要があります。

- (9) 養育両立支援休暇は、所定労働時間を変更することなく利用ができるものであり、かつ、1年間に10労働日以上の日数の利用をすることができるものとしなければなりません(則第75条の3第4項)。ただし、労働者個人の事情によって取得した日数が基準を満たさない場合であっても直ちに措置を講じなかったとは判断されませんが、事業主の都合によって取得困難となり、取得した日数が基準を満たさない場合は、措置を講じたとはいえません。



(10) 法令で定められている養育両立支援休暇の時間単位での取得は、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です（則第 75 条の 5 第 1 項）。就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求めています。

(11) 養育両立支援休暇を時間単位で取得する場合の「時間」は、1 日の所定労働時間数に満たない範囲とします（則第 75 条の 5 第 2 項）。休暇を取得する日の所定労働時間数と同じ時間数を取得する場合は、1 日単位での取得として取り扱います。日によって所定労働時間数が異なる場合、この 1 日の労働時間数とは、養育両立支援休暇を取得しようとする日の所定労働時間数のことをいいます。

また、「時間」とは、1 時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。

(12) 「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」について、指針の規定は例示であり、例えば既に時間単位の養育両立支援休暇が導入されている場合など、時間単位で子の養育両立支援休暇を取得することが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできないことも留意してください。

また、指針に例示されている業務であっても、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることも望ましいです。

(13) 養育両立支援休暇の付与に係る「1 年間」の開始日は、労働基準法第 39 条に基づく年次有給休暇の付与の基準日等を勘案して、事業主が任意に定めることができます。また、制度利用開始日が事業年度の途中である場合に、付与する日数は、事業年度終了までの残りの日数で按分して付与する日数を算出することができます。

なお、時間単位での取得を可能としていること、具体的な休暇の用途を限定しないものとする事等要件を満たしていれば、失効年次有給休暇の積立を養育両立支援休暇として措置することも含まれます。その場合、当該失効年次有給休暇の日数が 1 年間に 10 労働日を下回っている労働者には、別途不足分の日数に養育両立支援休暇を加えて 1 年間に 10 労働日以上の日数の利用をすることができるようとしなければなりません。

(14) 養育両立支援休暇を与えるための措置を講ずる場合は、労働者の勤務の状況等が様々であることを踏まえ、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇（いわゆる「中抜け」）の取得を認めること、時間単位での休暇の取得ができないこととなった労働者であっても、半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮してください（指針第 2 の 10 の 2（3）、（10））。

(15) 「その他これに準ずる便宜の供与」は、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

(16) 事業主は、措置を講じようとするときは、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。

事業主が講じた措置（対象措置）を追加や変更する場合にも、改めて意見を聴く必要があります。

また、対象措置を講じるに当たり労働組合などの意見を聴くに当たっては、より労働者が利用しやすい措置となるよう、事業主は子を養育する労働者からの意見聴取や労働者へのアンケート調査も併せて行うことが望ましいです（指針第 2 の 10 の 2（11））。

(17) 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、措置したことになります。

このため、企業単位で措置を考えるだけでなく、事業場単位、あるいは事業場内のライン単位や職種ごとに講ずる措置の組合せを変えることは差し支えありません。

(18) 措置を講じる際には、各事業所の業務の性質や内容などやそれまでの各制度の事業所における活用状況に応じて講ずる措置の組合せを変えるなどの措置を講じることが望ましいです（指針第2の10の2(4)）。また、労働者がより利用しやすい措置となるよう、例えば3つ以上の措置を講ずることや、講じた措置について多様な内容の措置を設定することなど、可能な限り労働者の選択肢を増やすための工夫をすることが望ましいです（指針第2の10の2(5)）。

(19) 労働者がより利用しやすい措置となるよう、労働者が選択した措置と併せて、当該措置以外の措置を同時に利用することができるものとするのが望ましいです。

例えば、育児のための所定労働時間の短縮を選択した労働者が、当該措置を利用しながら在宅勤務等の措置に準じた措置を利用する社内制度とすることは望ましいです（指針第2の10の2(6)）。

(20) 措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするよう配慮してください（指針第2の10の2(8)）。

★厚生労働省ホームページにおいて、「柔軟な働き方を実現するための措置」の円滑な利用と従業員の制度利用後のキャリア形成を支援するための「『育児に係る柔軟な働き方支援プラン』策定マニュアル」を掲載していますのでご活用ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_62766.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_62766.html)



## Ⅸ－１１－２ 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

(第２３条の３第５項)

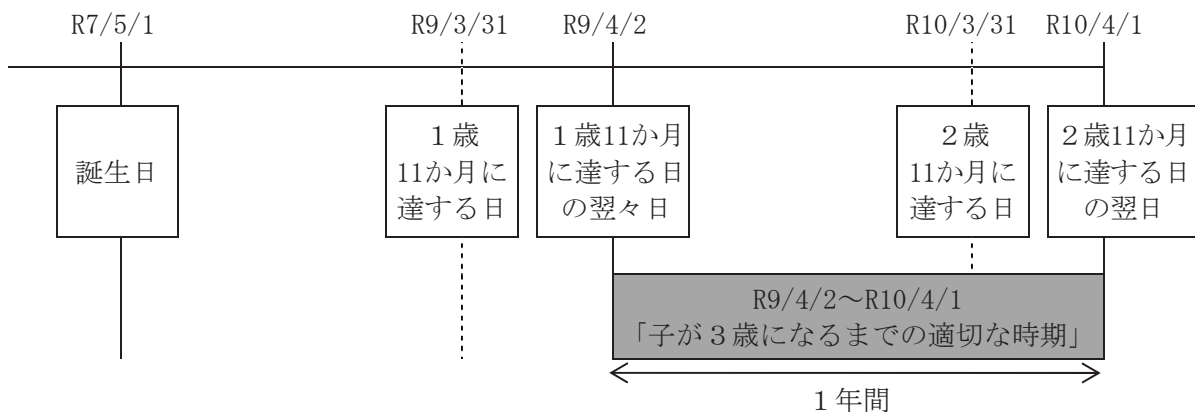
- 事業主は、３歳に満たない子を養育する労働者に対して、その子が３歳になるまでの適切な時期に、柔軟な働き方を実現するための措置として選択した措置（対象措置）に関する事項について、個別に周知しなければなりません。
- 併せて、事業主は、対象措置の利用意向を確認するために、面談等の措置を講じなければなりません。

(1) 令和７年１０月１日に施行されました。

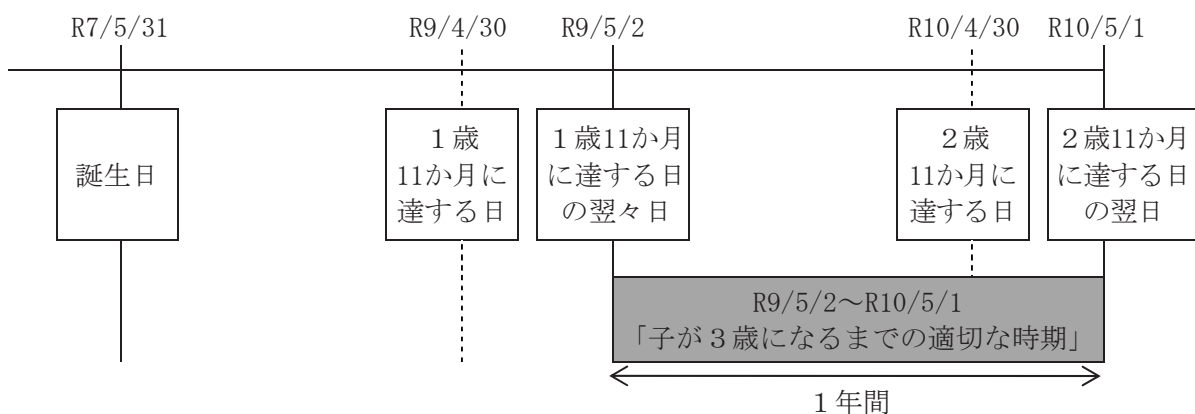
(2) 「３歳になるまでの適切な時期」とは、子が１歳１１か月に達する日の翌々日から２歳１１か月に達する日の翌日までの１年間となります（則第７５条の８）。

「１歳１１か月に達する日の翌々日」とは、１歳の誕生日から誕生日の属する月の１１か月後の月における誕生日の応当日の翌日となります。なお、１歳１１か月に達する月に誕生日の応当日が存在しない場合、「１歳１１か月に達する日」はその月の末日となります。

(例１) 誕生日が令和７年５月１日の場合



(例２) 誕生日が令和７年５月31日の場合



(3) 「選択した措置（対象措置）に関する事項」とは、次の事項のことです（則第７５条の９）。

- ① 対象措置
- ② 対象措置の申出先
- ③ 所定外労働の制限（残業免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限に関する制度

(4) 労働者への個別の周知・意向確認は、面談（※１）又は書面交付の方法によって行わなければなりません（則第 75 条の 7（則第 69 条の 3 準用））。労働者が希望する場合には FAX 又は電子メール等（※２）によることも可能です。利用意向には、利用予定の有無のほか「利用するか未定」という意向も含まれます。

※１ 面談はオンラインで行うことも可能です。（ただし、対面で行う場合と同程度の質が確保されることが必要であり、音声のみの通話などは面談による方法に含まれません。）法令上、面談を記録することまでは義務付けられていませんが、トラブル防止のためには面談日時や内容等を記録しておくことが望ましいです。

※２ 電子メール等による場合は、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、また、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）が含まれます。

これらは、妊娠又は出産等について申出があった場合の措置と同様です（IX-1、99 ページ参照）。

(5) 労働者が対象措置を利用した場合の配置、労働時間、賃金等に関する事項について、事業主はあらかじめ定め、労働者に周知するよう配慮してください（指針第 2 の 10 の 2（7））。

(6) 労働者は、日々雇用される者を除くほかは、期間を定めて雇用される者であっても、別途の要件を課すことなく、対象となります。

(7) 家庭の事情や仕事の状況が変化し、労働者が利用したい対象措置が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度がその労働者にとって適切であるかを確認すること等を目的として、(3)のタイミング以後においても、定期的に面談等を実施することが望ましいです（指針第 2 の 10 の 2（12））。

(8) 子を養育する労働者に対しては、育児期に仕事と育児の両立に係る状況やキャリア形成に対する考え方が変化する可能性があることを踏まえ、(4)の面談のほか妊娠・出産等の申出時や育児休業後の復帰時、所定労働時間の短縮措置や柔軟な働き方を実現するための措置の利用期間中等においても、定期的に面談等を実施することが望ましいです（指針第 2 の 13 の 2））。

★厚生労働省ホームページにおいて、「柔軟な働き方を実現するための措置」の円滑な利用と従業員の制度利用後のキャリア形成を支援するための「『育児に係る柔軟な働き方支援プラン』策定マニュアル」を掲載していますのでご活用ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_62766.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_62766.html)



## Ⅸ－１２ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置

(第２４条第１項、第２４条第２項)

- 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や、子の行事参加のための休暇など）及び労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるように努力しなければなりません。

労働者の区分及び区分に応じた必要な措置は以下のとおりです。

- ① １歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない労働者
    - a 始業時刻変更等の措置
  - ② １歳から３歳に達するまでの子を養育する労働者
    - a 育児休業に関する制度
    - b 始業時刻変更等の措置
  - ③ 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
    - a 育児休業に関する制度
- 事業主は、３歳に満たない子を養育する労働者について、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努力しなければなりません。

<令和７年４月１日からの変更点>

- ・ ３歳に満たない子を養育する労働者について、在宅勤務等の措置を講ずる努力義務が追加となりました。
- ・ 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について、所定外労働の制限に関する制度が措置の対象外となりました。（所定外労働の制限（Ⅵ－１、79ページ参照）の請求が可能となります。）

<令和７年10月１日からの変更点>

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について、短時間勤務制度、始業時刻の変更等の措置が対象外となりました。（柔軟な働き方を実現するための措置（Ⅸ－11－１、120～123ページ参照）として講ずべき措置の選択肢に含まれることとなります。）

- (1) 「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは、いわゆる配偶者出産休暇や、両親学級、遠足などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置することも含まれます。各企業の実情に応じた整備が望まれます（指針第２の12）。
- (2) 「必要な措置」は、法に定める制度又は措置と全く同じ制度である必要はありませんが、本人の申出に基づくものであること及び男女が対象となることなど、考え方は共通すべきものです。
- (3) 「始業時刻変更等の措置」は、３歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置と同様です（Ⅸ－９、117 ページ参照）。
- (4) 「在宅勤務等」及び「在宅勤務等の措置」の解釈については、３歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置の場合と同様です（Ⅸ－９、117 ページ参照）。
- (5) 「在宅勤務等の措置」を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康に不調が生じることがないよう配慮することや、心身の健康保持を促すことが望ましいです。例えば、在宅勤務等の措置では、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮することや勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること）を導入することが考えられます（指針第２の13の3）。



### Ⅸ－１３ 家族の介護を行う労働者に対する措置（第２４条第３項、第４項）

- 事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度もしくは介護休暇に関する制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努力しなければなりません。
- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより、就業しつつ家族を介護することを容易にするための措置を講ずるように努力しなければなりません。

<令和７年４月１日からの変更点>

要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、在宅勤務等の措置を講ずる努力義務が追加となりました。

- (1) Ⅲ－１からⅢ－６までで説明した介護休業の内容は、すべての企業に一律に義務づけられる最低基準です。介護休業の制度に関しては、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など考慮すべき様々な事項があり、これらの事項に関して、法で定められた最低基準を上回る制度を労使の努力によって決定していくことが望まれます。また、所定労働時間の短縮等の措置についても同様です。
- (2) 「介護休業の制度若しくは介護休暇に関する制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置」は、法の規定に基づく介護休業の制度もしくは介護休暇に関する制度又は所定労働時間の短縮等の措置と全く同じ制度である必要はありませんが、本人の申出に基づくものであること及び男女が対象となることなど、考え方は共通すべきものです。
- (3) 「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」とは、当該労働者による介護を必要とする期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など様々な事項に配慮する必要があることをいいますが、具体的には次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案して、必要な措置を講じるよう努力しましょう（指針第２の１３）。
  - ① 労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係る施設・在宅サービスを利用することができるまでの期間が、通算して９３日の介護休業日数を超える場合があること。
  - ② 既に介護休業日数が９３日に達している対象家族についても、再び介護を必要とする状態となる場合があること。
  - ③ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護をする必要性が高い場合があること。
  - ④ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。
  - ⑤ 労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。
- (4) 「在宅勤務等」及び「在宅勤務等の措置」の解釈については、３歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置の場合と同様です（Ⅸ－９、１１７ページ参照）。
- (5) 「在宅勤務等の措置」を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康に不調が生じることがないよう配慮することや、心身の健康保持を促すことが望ましいです。例えば、在宅勤務等の措置では、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮することや勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること）を導入することが考えられます（指針第２の１３の３）。

## Ⅸ－１４ 育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置

(第25条、第25条の2)

- 事業主は、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
- 事業主は、上記について労働者が事業主に対して相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- 事業主は、職場における育児・介護休業等に関するハラスメントに起因する問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、自らも職場における育児・介護休業等に関するハラスメントに起因する問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければなりません。
- 労働者は、職場における育児・介護休業等に関するハラスメントに起因する問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するよう努めなければなりません。

- (1) 職場において、上司又は同僚による育児・介護休業等の制度又は措置の申出・利用に関する言動により就業環境が害されることが（以下「育児・介護休業等に関するハラスメント」といいます。）を防止するため、事業主は、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
- (2) 対象となる制度又は措置は、育児休業、産後パパ育休、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置、柔軟な働き方を実現するための措置等です（則第76条）。
- (3) 対象となる労働者は、パートタイム労働者、契約社員などの有期雇用労働者を含む、事業主が雇用する全ての男女労働者です。  
また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。
- (4) 職場における育児・介護休業等に関するハラスメントの内容については指針（第2の14(1)）に定められています。
- (5) 事業主が講ずべき措置の内容については、指針（第2の14(3)）に定められています。
  - ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
    - (ア) ①職場における育児・介護休業等に関するハラスメントの内容、②育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ること、③職場における育児・介護休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針、④制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
    - (イ) 職場における育児・介護休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
  - イ 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
    - (ア) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
    - (イ) 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮

しながら、職場における育児・介護休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児・介護休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

- (ウ) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談について一元的に受け付ける体制を整備することが望ましいこと。

ウ 職場における育児・介護休業等に関するハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- (ア) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (イ) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (ウ) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (エ) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）

エ 職場における育児・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (ア) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- (イ) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

オ アからエまでの措置と併せて講ずべき措置

- (ア) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
- (イ) 相談したこと、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

- (6) 職場における育児・介護休業等に関するハラスメントを防止するための事業主や労働者の責務の内容については、指針（第2の14（2））に定められています。

ア 事業主の責務

- (ア) 職場における育児・介護休業等に関するハラスメントを行ってはならないことその他職場における育児・介護休業等に関するハラスメントに起因する問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めること。
- (イ) 自社の労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること。
- (ウ) 事業主自身（法人の場合はその役員）が、育児・介護休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うこと。

イ 労働者の責務

- (ア) 育児・介護休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うこと。
- (イ) 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。

**【参考】職場におけるハラスメントの防止措置について**

- ★ 育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置と同様に、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止措置を講ずることが、事業主の義務となっています。
- ★ 男女雇用機会均等法及び労働施策総合推進法においても、相談等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止及びハラスメント防止のための事業主及び労働者の責務を規定しています。

## Ⅸ－１５ 労働者の配置に関する配慮

(第２６条)

- 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

(1) 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴う転勤をさせようとする場合において、当該労働者の育児や介護の状況に配慮し、労働者が育児や介護を行うことが困難とならないよう意を用いなければなりません。

(2) 配慮することの内容としては、例えば、

- ① その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。
- ② 労働者本人の意向を斟酌すること。
- ③ 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。

等が考えられます（指針第２の１５）が、これらはあくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

### ポイント解説

- ★ 転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子には、小学生や中学生も含まれます。

## Ⅸ－１６ 再雇用特別措置等

(第２７条)

- 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努力しなければなりません。

「再雇用特別措置」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

男性労働者についても対象となっていることに留意してください。