

柔軟な働き方を実現するための措置の説明書兼意向確認書

ことし10月から施行される育児・介護休業法の改正内容の1つに、柔軟な働き方を実現するための措置があります。そこで今回は、柔軟な働き方を実現するための措置の説明書兼意向確認書について、その留意点を解説します。

多湖・岩田・田村法律事務所
弁護士
古田 裕子

掲載テーマ

7月号…熱中症対策に関する周知文

8月号…柔軟な働き方を実現するための措置の説明書兼意向確認書

9月号…仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取

10月号…カスハラ対応方針（対外向け）

11月号…採用に関する確認事項書

1 柔軟な働き方を実現するための措置とは

ことし10月から、使用者は、3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に対し、次の措置のうち、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります（措置を講ずるときは、あらかじめ、過半数組合または従業員代表の意見聴取の機会を設ける必要があります）。

- ① 始業時刻等の変更（フレックスタイム制、時差出勤）
- ② テレワーク（10日以上／月）
- ③ 保育施設の設定運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与（10日以上／年）

⑤ 短時間勤務制度

使用者は、3歳未満の子を養育する従業員に対し、従業員の子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間（誕生日が2025年5月1日の場合、2027年4月2日）、2028年4月1日）に、上記①～⑤から選択した措置（以下、「対象措置」という）に関する事項を個別に周知し、意向の確認を行なう必要があります。

個別周知・意向確認は、面談（オンラインでも可）、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの方法による必要があります（FAXや電子メール等は従業員が希望した場合に限りです）。

なお、状況の変化があり得ることを踏まえ、別の時期にも定期的に面談等を行なうことが望ましいとされています。

2 本書式作成にあたっての留意点

(1) 対象者

柔軟な働き方を実現するための措置の対象者は3歳から小学校就学前の子を養育する従業員（日々雇用される者は除く）ですが、勤続1年未満の従業員、週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定で対象外とすることが可能です。本書式でも対象者を明示しています。

(2) 周知事項

個別に周知が必要となる事項は次の内容とされています。

- ⑦ 対象措置の内容（2つ以上）
- ⑧ 対象措置の申出先
- ⑨ 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限に関する制度

本書式では、対象措置として、

- ② テレワークと、④ 養育両立支援休暇の付与を選択した場合を想定しています。

(3) ⑦ 対象措置の内容（② テレワーク）

② テレワークは、週5日勤務の場合、1か月につき10労働日以上とする必要があります。従業員の事情で利用日数が結果として10日

■柔軟な働き方を実現するための措置の説明書兼意向確認書の例

柔軟な働き方を実現するための措置の説明書兼意向確認書						
〇年〇月〇日						
〇〇殿	〇〇株式会社 代表取締役 〇〇					
1 柔軟な働き方を実現するための措置について						
対象者	3歳から小学校就学前の子を養育する従業員 (日々雇用される者を除く)	対象外：①入社1年未満 ②(略)				
<p>当社は、柔軟な働き方を実現するための措置として、次の①②の2つの措置を講じています。対象者は、次の①②のうち、1つを選択して利用することができます。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">①テレワーク</td> <td style="padding: 5px;"> 1か月につき10日を限度として、テレワークを実施できます。 ※時間単位で実施する場合は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して実施することができます。 〈申出先〉 実施予定の〇日前までに、〇〇部に申し出てください。(略) </td> </tr> <tr> <td style="width: 15%; padding: 5px; text-align: center;">②養育両立支援休暇</td> <td style="padding: 5px;"> 1年(〇月1日～〇月末)につき10日を限度として、養育両立支援休暇を取得できます。 ※時間単位で取得する場合は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができます。 〈申出先〉 事前に〇〇部に所定の申請書を提出してください。(略) </td> </tr> </table>			①テレワーク	1か月につき10日を限度として、テレワークを実施できます。 ※時間単位で実施する場合は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して実施することができます。 〈申出先〉 実施予定の〇日前までに、〇〇部に申し出てください。(略)	②養育両立支援休暇	1年(〇月1日～〇月末)につき10日を限度として、養育両立支援休暇を取得できます。 ※時間単位で取得する場合は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができます。 〈申出先〉 事前に〇〇部に所定の申請書を提出してください。(略)
①テレワーク	1か月につき10日を限度として、テレワークを実施できます。 ※時間単位で実施する場合は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して実施することができます。 〈申出先〉 実施予定の〇日前までに、〇〇部に申し出てください。(略)					
②養育両立支援休暇	1年(〇月1日～〇月末)につき10日を限度として、養育両立支援休暇を取得できます。 ※時間単位で取得する場合は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができます。 〈申出先〉 事前に〇〇部に所定の申請書を提出してください。(略)					
2 その他の両立支援制度等について						
所定外労働の制限	小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。(略)	対象外：(略)				
3 ハラスメントについて(略)						
柔軟な働き方を実現するための措置に関する意向確認書						
_____年__月__日						
<p>上記説明を受け、私_____は次のとおり柔軟な働き方を実現するための措置に関する意向を連絡します。</p> <p><input type="checkbox"/> 措置を利用する意向あり (〇テレワーク／〇養育両立支援休暇)</p> <p><input type="checkbox"/> 措置を利用する予定なし</p> <p><input type="checkbox"/> 未定</p> <p><input type="checkbox"/> その他の制度 (〇所定外労働の制限／〇時間外労働の制限／〇深夜業の制限)</p>						

に達しなくても問題ありませんが、使用者の都合で利用させない日があり、10日に達しなかった場合には措置を講じたと認められないため注意が必要です。

(4) ⑦対象措置の内容 (④養育両立支援休暇)

④養育両立支援休暇は時間単位での取得を認めることが必要です(時間単位での取得が困難と認め

られる業務であり、労使協定がある場合を除く)。いわゆる中抜けの取得を認めることは義務ではありませんが、配慮は求められています。養育両立支援休暇は無給でも

問題ありませんが、勤務しなかった時間数を超えて賃金を減額したり、賞与、昇給等で不利益な算定を行ったりすることは禁止されていることにも留意すべきです。●