

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

改正育児・介護休業法の施行に向けて

山口 正行

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 課長補佐

2010年2月5日報告

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象：企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

山口正行(やまぐち・まさゆき)厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 課長補佐

平成 11 年厚生省（現：厚生労働省）入省。保険局企画課、国民健康保険課などを経て、平成 14 年に米国シラキュース大学大学院に留学。同院にて公共政策学修士号、経済学修士号を取得後、職業安定局雇用保険課、内閣府社会システム担当参事官付を経て、平成 20 年 7 月より現職。昨年 6 月の育児・介護休業法改正に携わる。昨年 9 月には長男が誕生し、1 か月の育児休業を取得。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 報告 改正育児・介護休業法の施行に向けて	3
1. はじめに	3
2. 育児・介護休業法改正の背景とその概要	3
3. 改正育児・介護休業法のあらまし	16
3-1. 育児・介護休業法の主な改正内容	16
3-2. 育児・介護休業法改正内容のイメージ	17
3-3. 育児休業関係	17
(1) 出産後8週間以内の父親等の育児休業に関する特例	17
(2) 育児休業の取得要件の見直し	18
(3) 育児休業の申出事項と申出方法の見直し	19
(4) 育児休業申出に対する事業主による休業期間等の通知	19
(5) 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止	20
3-4. 両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス）関係	21
3-5. 介護休業関係	25
3-6. 子の看護休暇関係	25
3-7. 介護休暇関係	27
3-8. 所定外労働の免除関係	28
3-9. 時間外労働の制限関係	30
3-10. 深夜業の制限関係	31
3-11. 所定外労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係	31
(1) 3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化	31
(2) 3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置	35
(3) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置	36
3-12. 不利益取扱いの禁止	36
3-13. 実効性の確保関係	37

Ⅱ. レジューメ「改正育児・介護休業法の施行に向けて」	39
Ⅲ. 付属資料「改正育児・介護休業法のあらまし」	53
Ⅳ. 参考資料「就業規則の変更はもうお済みですか ——育児・介護休業等に関する規則の規定例——」	107
Ⅴ. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧	137

I. 報 告

I. 報告

改正育児・介護休業法の施行に向けて

1. はじめに

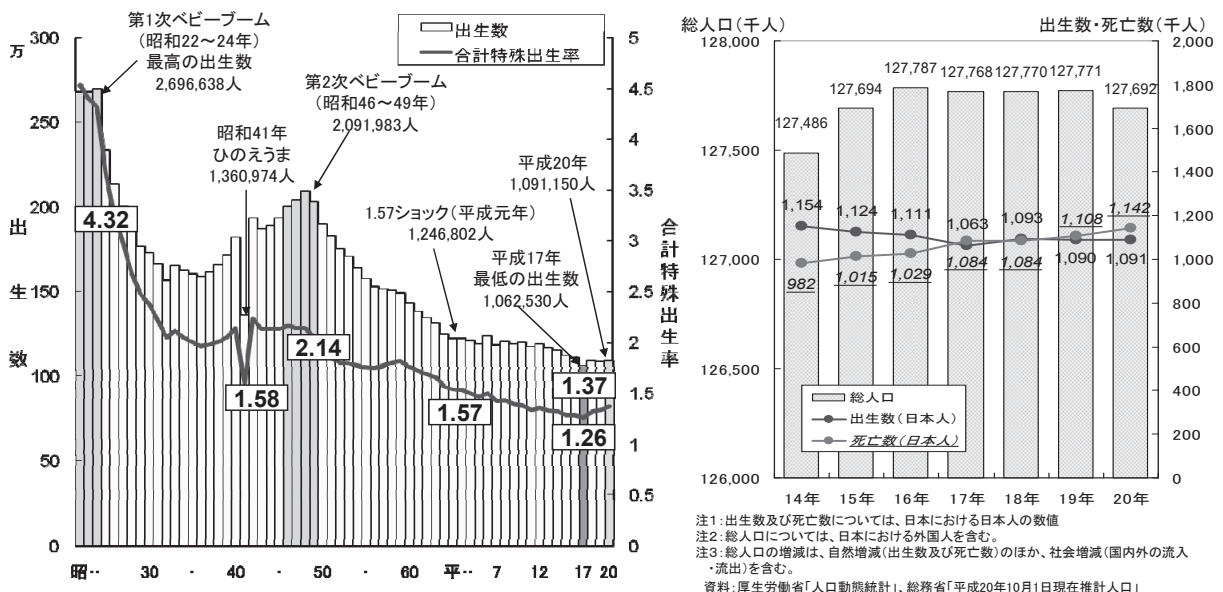
今回の報告では、改正育児・介護休業法（2009年7月公布、本体については2010年6月30日施行予定）の内容について、改正法の背景や改正内容の詳細を説明します。まずは本改正の背景を説明し、次に、「改正育児・介護休業法のあらまし」で改正法の詳細について解説します（付属資料「改正育児・介護休業法のあらまし」は本報告書53頁に所収。なお、参考資料として「就業規則への記載はもうお済みですか——育児・介護休業法等に関する規則の規定例」参照。本報告書107頁所収）。

2. 育児・介護休業法改正の背景とその概要

本改正の背景としてまずあげられるのは「少子化の進行」です。図表1でも明らかなように、我が国では急速に少子化が進行しています。ここ何年、出生率も少し回復してきてはいますが、まだ依然として非常に低い水準にあります。

図表1：少子化の進行と人口減少社会の到来

- 現在我が国においては急速に少子化が進行。合計特殊出生率は、平成17年に1.26と過去最低を更新。18年～20年の出生率は前年を上回ってはいるが、依然として厳しい状況。
- 平成17年には死亡数が出生数を上回り、国勢調査結果でも総人口が前年を下回って、我が国の人口は減少局面に入った。

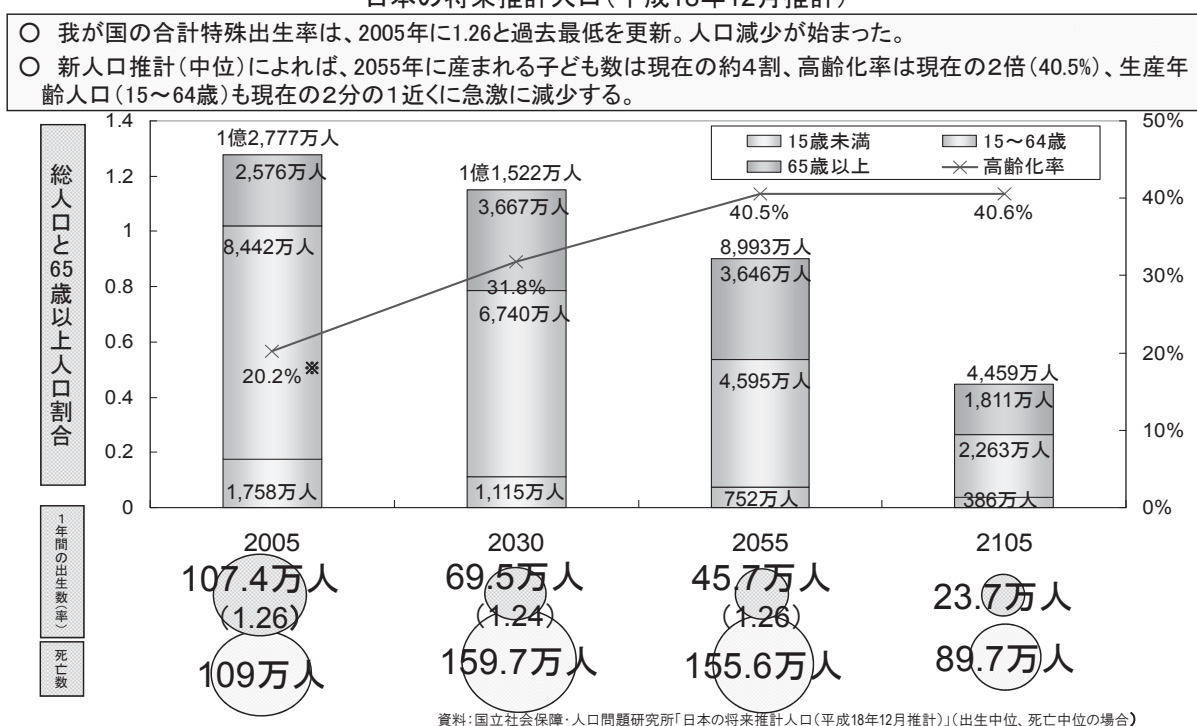


図表 1 の右側の棒グラフを見ますと、出生数が死亡数を下回っているということで、既に我が国は人口減少社会に入っている状態にあります。我が国の人口が減っていくことで、いかなる問題が生じるのでしょうか。1 つ問題となるのが、人口構造の変化です。つまり、高齢者が増え、高齢者を支える支え手が減っていくことが確実だということです。

図表 2 の高齢化率は、現在、20.2%で 5 人に 1 人がお年寄りという現状です。これが 50 年後、5 人に 2 人ということで、2 倍になってくる。この高齢者をどう支えていくか。当然、年金、医療、介護などの必要な費用がかかりますので、これをどのように確保していくか、その支え手をどう確保していくかが喫緊の問題となっているのです。

図表2: 今後の我が国の人口構造の急速な変化

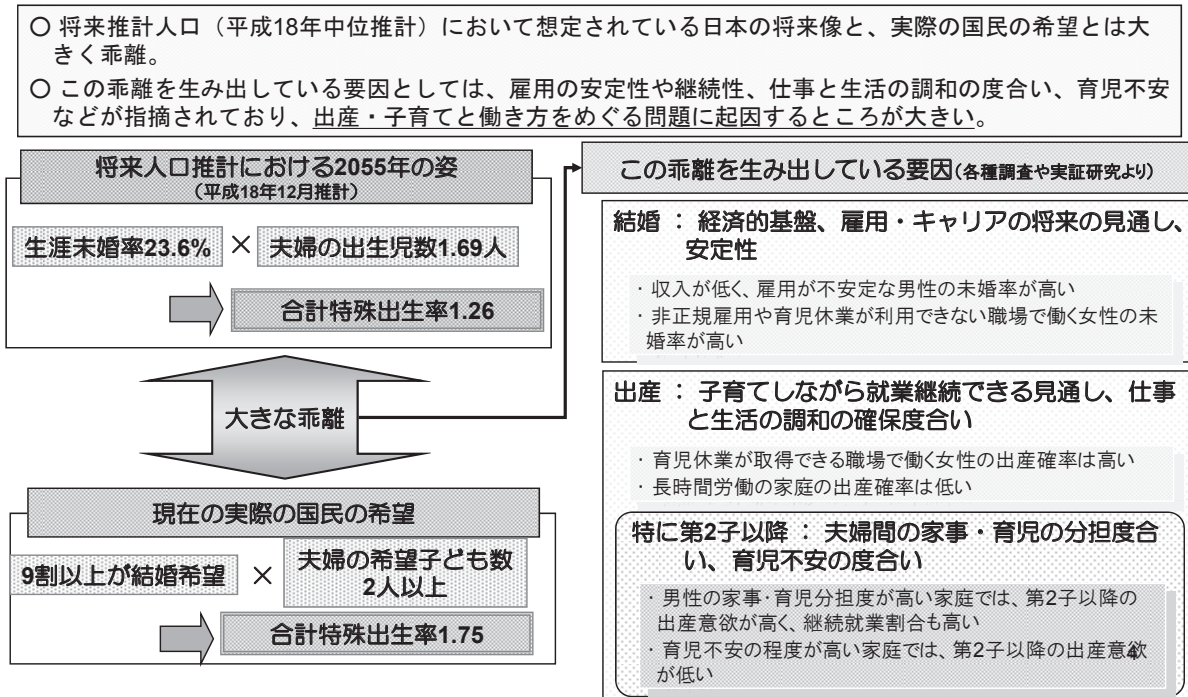
～日本の将来推計人口(平成18年12月推計)～



したがって、少子化対策の柱としては、1 つには、まず出生率をどう回復させていくかという課題があります。そして、労働力の確保という観点からは、女性の労働力をいかにして確保していくかが政策課題になっているのです。つまり我が国の場合、いわゆる M 字カーブと言われているように、特に子育て期の女性の就業率が諸外国と比べても低い現状にあります。子育て期の女性の働き方を、いかにして継続就業が可能なものにしていくか。これが非常に重要な政策課題になってきているのです。

図表 3 は、なぜ子どもが減り、何ゆえに少子化が進んでいるのかを調べたものです。これを見ていきますと、左上の「2055年の姿」の合計特殊出生率が 1.26 程度まで低下するという見込みとなっています。

図表3:結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離
～急速な少子化を招いている社会的な要因～



一方で、「現在の実際の国民の希望」を調査したところ、実際には 1.75 程度まで回復するはずなのです。つまり、国民に希望を聞けば、出生率は 1.75 程度までになっているのですが、何らかの阻害要因があって、実際には 1.26 の出生率になっているということです。両者の乖離をいかに解消していくかということで、その要因を図表の右側で分析しています。

これは既存の調査、研究などを整理したのですが、まず、「結婚」欄を見ると、結婚については経済的な基盤、安定したキャリアということで、安定した仕事がない、収入が低いことが未婚率を高める要因になっています。

今回の改正に関係するのは、「出産」ですが、どうして出産しないのか、あるいは出産にかかわる要素は何かを見ていくと、「子育てをしながら継続就業できる見通し」、あるいは「仕事と生活の調和の確保度合い」が課題としてあげられています。例えば、育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高いこと、あるいは長時間労働の家庭の出産確率が低いこと、などがわかっているのです。

特に「第2子以降」ですが、実は第2子以降になると、夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合いが要因となってきており、男性の家事・育児分担が高い家庭では第2子以降の出産意欲が高く、女性の継続就業割合も高いことがわかっています。また、育児不安の程度が高い家庭では第2子以降の子どもが生まれにくいという調査もあります。

要するに、女性の働き方を見直そうと思うならば、男性の働き方も見直す必要があるとい

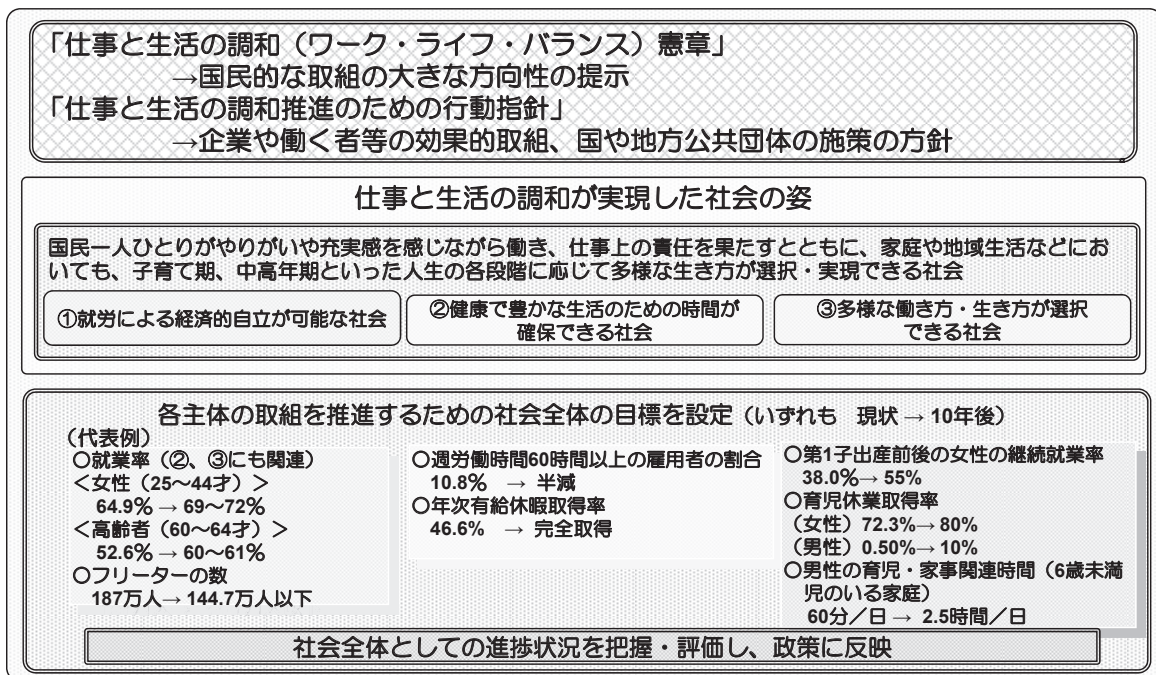
うことがわかってきた、ということです。そしてそれは、少子化対策という観点からも、少子化の解消という点で効果があるということも明らかとなっています。

図表 4「ワーク・ライフ・バランス憲章・指針について」ですが、これは平成 19 年 12 月に、政・労・使・官がまとめた憲章です。政・労・使、それぞれのアクターが社会全体の目標を定めて、それに向けて取り組んでいく内容をまとめています。

図表の一番下に、「社会全体の目標を設定」となっていますが、それぞれ 10 年後の目標を定めて、それに向けて、国も会社も労働者もそれぞれが取り組んでいくことになっているのです。

目標の内容としては、左側の（代表例）にありますように、就業率として、特に子育て期の女性の就業率を高めていくことがあげられています。今回の改正に関係するものとしては、第 1 子出産前後の女性の継続就業率を 55%まで引き上げていく。あるいは、育児休業の取得率について、女性は 80%、男性は 10%まで引き上げていく。そして、男性の育児・家事関連時間を 1 日 60 分から 1 日 2.5 時間まで引き上げていくという目標を設定しています。今回の改正も、こうした働き方の見直しに向けた一環なのです。

図表4：ワーク・ライフ・バランス憲章・指針について

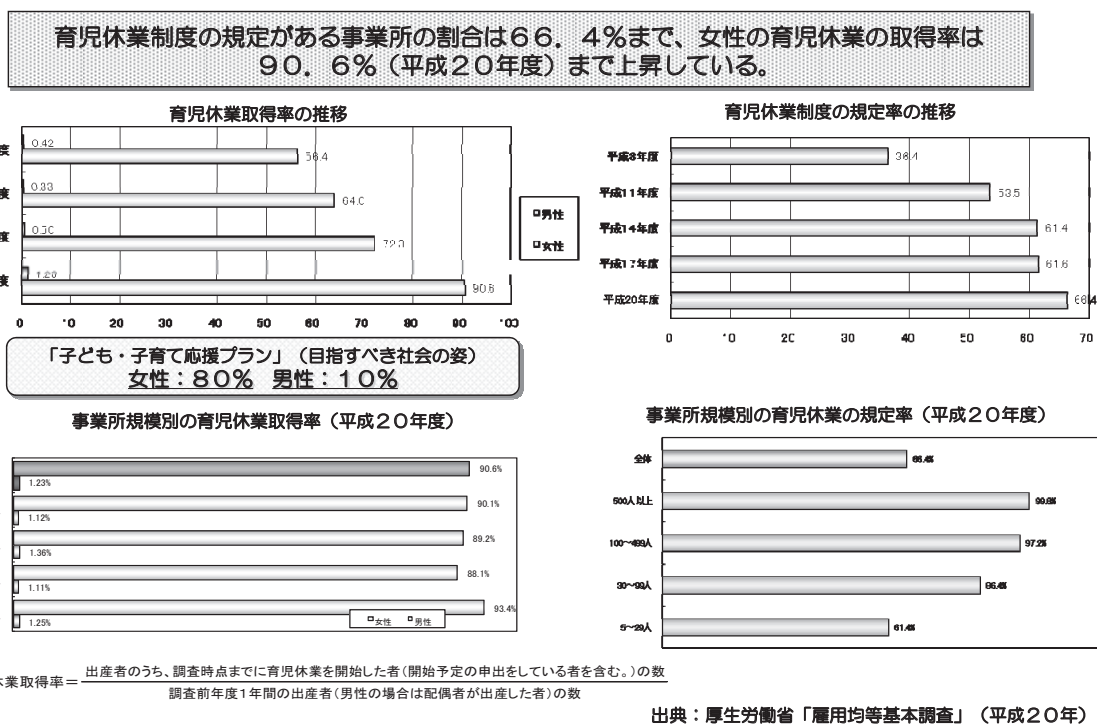


図表 5 は、育児休業の規定整備率、取得者割合を表しています。左側図表によれば、年を追うごとに育児休業取得率は高まっている。育児休業制度は平成 4 年にできましたが、それ以降、女性の育児休業取得者は増えています。平成 20 年度では、女性の育児休業の取

得率は 90.6%という水準です。一方で、男性はまだまだ全然とれていない。平成 20 年度でもまだ 1.23%で、目標の 10%にはほど遠い水準にあります。

右側の規定整備率を見ていくと、これも年度を経るごとに高まっていきます。右下の図表は事業所規模別に見たものですが、大企業 500 人以上では 99.8%の規定整備率になっています。一方で、30 人未満の中小企業を見ますと、まだ 61.4%ということで、この規定整備率をもっと伸ばしていくことが必要であるといえます。

図表5：育児休業の規定整備率状況及び取得者割合



ところで、育児休業取得率の定義ですが、ここに特徴があります。これは事業所調査で取得率を出しているのですが、調査をする際に、「今、あなたの会社で働いている従業員の中で、過去 1 年に出産をされた方はどのぐらいいらっしゃいますか」、「その中で、育児休業をとられた方はどのぐらいいますか」という設問から割り出しています。

したがって、調査の時点で現に働いている方のみが対象となっていますので、育児休業をとらないでやめてしまった方は、調査の分母にも分子にも入ってこないのです。つまり、女性の育児休業取得率が 90%を超えたというのは、女性の 9 割が育児休業をとって仕事を続けているという意味ではなく、仕事を継続されている方のうち、9 割が育児休業をとっているという数字になるのです。

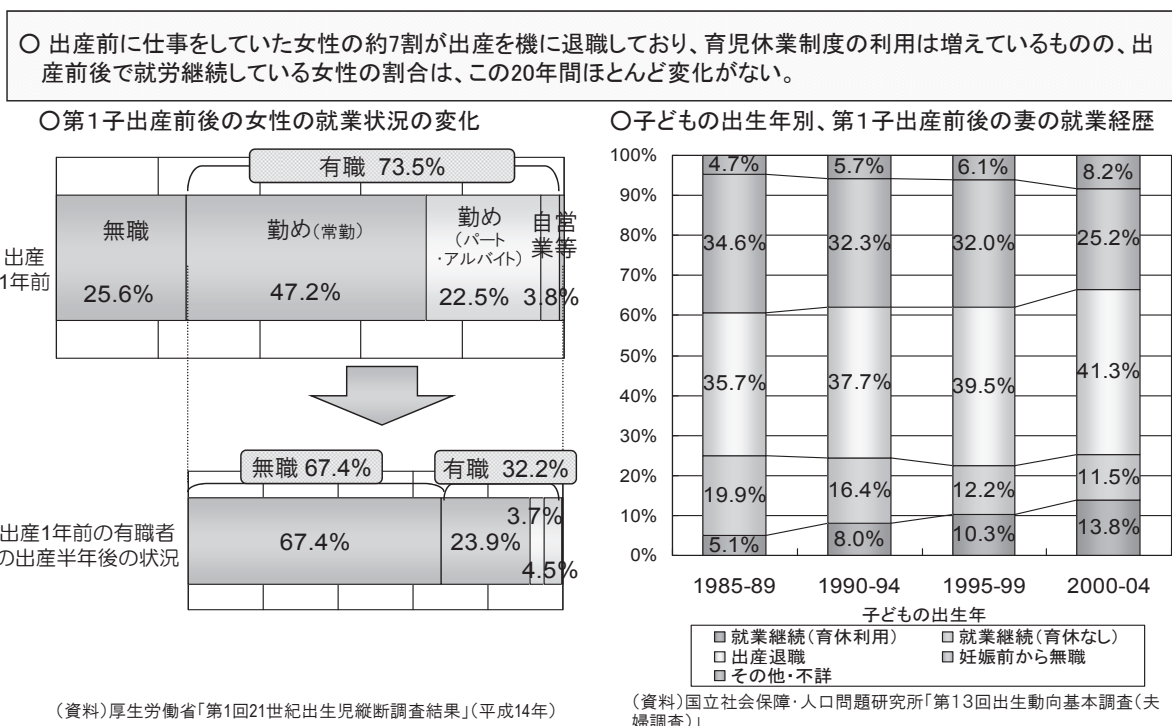
育児休業の取得率が高まってきたこと自体は良いことですが、先述のように、女性の労働力の確保を考えた場合に、実は育児休業そのものというよりは、継続就業をどう高めていく

かを考えていかなければならない。図表 6 は、女性の継続就業について調べたものです。左側は、出産 1 年前に有職だった方が半年後に仕事についているかどうかを調べたものです。これを見ますと、出産 1 年前に有職と答えた者のうち、半年後に無職と答えているのは 67.4%です。よく第 1 子出産前後で女性の 7 割が離職をしていると言われますが、それはこの数字から来ているのです。

図表 6 の右側の棒グラフは、別の調査で、少し前にさかのぼって傾向を見たものですが、「就業継続（育休利用）」と「就業継続（育休なし）」を足した数字が継続就業をした者の割合になっています。これを見ますと、過去 20 年間でほとんど合計した数値は変わっていない。第 1 子出産前後で継続就業率は変化していないのです。

細かく見ていきますと、「就業継続（育休利用）」が増えて、「就業継続（育休なし）」が減っています。これは、育児休業をとって継続就業をされる割合が増えたということです。逆に言うと、産休だけで復帰する方が減ったことになりませんが、いずれにせよ、継続就業率そのものはあまり変わっていない現状にあるのです。

図表6: 依然として難しい女性の就業継続

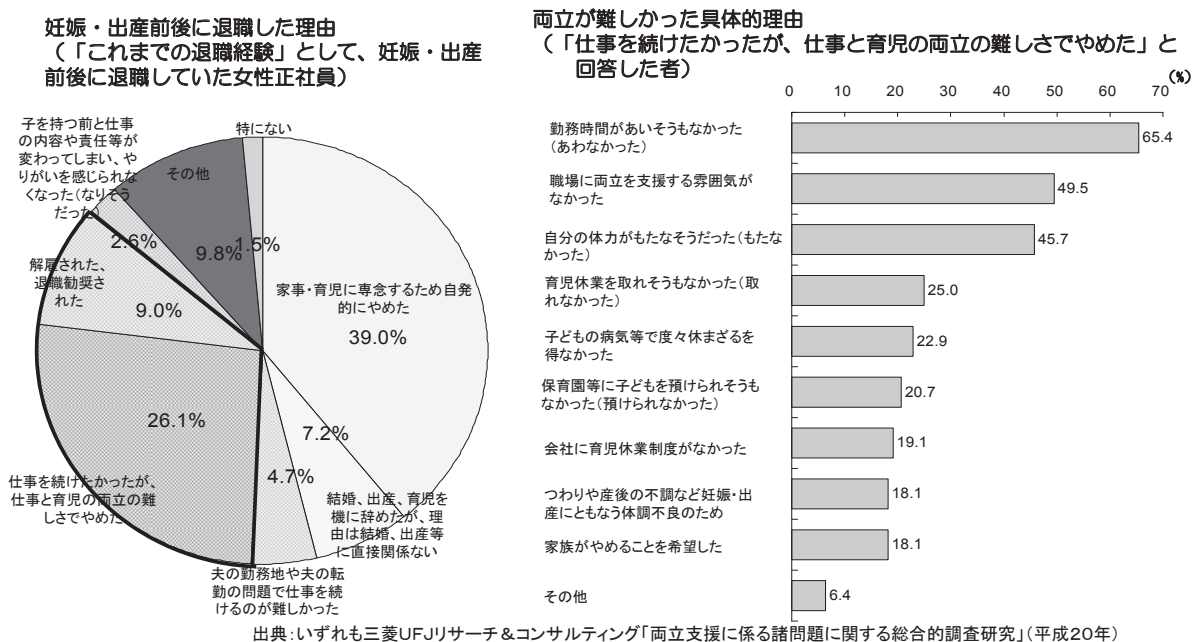


では、なぜ出産を機に離職をしてしまうのでしょうか。図表 7 の左側の円グラフは、どうして仕事を妊娠・出産前後でやめたのかを労働者に聞いたものです。それによれば、一番多いのが、「家事・育児に専念するため自発的にやめた」(4 割弱)です。この方々は自発的にやめたことになりませんが、特に注目してほしいのは、黒い線で囲ってある部分(「仕事

を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」(26.1%)、「解雇された、退職勧奨された」(9.0%)です。合計すると約 35%が、いわば本人は続けたかったんだけど、両立が難しい、退職勧奨されたという形で、不本意な形で離職をしているのです。

図表7：出産を機に退職した理由

妊娠・出産前後で仕事を辞める理由として、「両立が難しかった」又は「解雇・退職勧奨された」とする労働者が約35%いる。



先述のとおり、今、我が国が労働力の減少に直面する中で、このようにほんとうは働きたいんだけど働けないという形で、労働力が無駄になっている現状があります。特に日本の場合は、女性も非常に高学歴な方が増えていますので、そうした中で、働きたいのに働けないというのは非常に大きなロスになっているのではないのでしょうか。

そこで、両立が難しかった具体的理由を尋ねたのが図表 7 の右側の棒グラフです。これを見ますと、一番多いのが、「勤務時間があいそうもなかった(あわなかった)」「職場に両立を支援する雰囲気がなかった」「自分の体力がもたなそうだった」——等々の順番になっている。これでわかるように、実は育児休業そのものが問題となっているよりは、むしろ育児休業から復帰した後の働き方が問題になっている。つまり、育児休業から復帰すると、例えば急にフルタイム残業つきで働かされる。当然、保育所には迎えに行けない、勤務時間が合わないということになります。あるいは体力がとてももたないなどの回答も増えている。育児休業復帰後の働き方として、柔軟な働き方ができるようにならないと、なかなか継続就業が進まないのではないか。このような考え方に改正法は立っているのです。

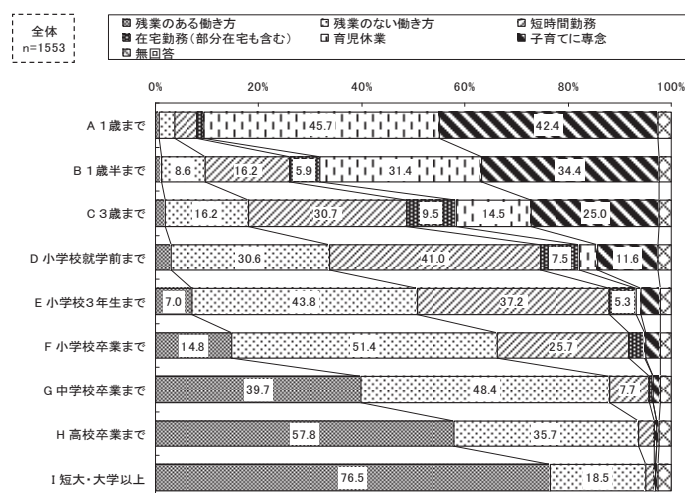
そこで、子を持つ母親として望ましい働き方を子の年齢別を見たものが図表 8 です。そ

れによれば、例えば「1歳まで」で割合が高いのが、「育児休業をしたい」、あるいは「子育てに専念したい」です。これが、「1歳半まで」「3歳まで」「小学校まで」と延びていきますと、だんだん「育児休業をしたい」の割合は減ってきて、むしろ「短時間勤務で働きたい」「残業のない働き方をしたい」とする割合が高まります。

したがって、先述のとおり、育児休業から復帰した後に、例えば短時間勤務で会社に戻る。そして残業の免除を使いながら、子どもが少し大きくなってきたら、フルタイム残業つきで働いていくというような形で、自分のキャリアを積みながら、円滑に子育てと仕事を両立するという働き方が求められている、ということになります。

図表8：子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方（従業員調査）

子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。



注：図表を見やすくするために、5.0%未満はデータを表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

少し目を転じまして、男性のデータも見ていきましょう（図表9）。我が国では、共働き世帯の数が、既に専業主婦の家庭の世帯数を上回っています。つまり、これまでは、いわゆる専業主婦モデルということで我が国はやってきたのですが、もはや世帯数で見ますと、共働き世帯のほうが一般的になっているのです。

こうした中で、男性の育児休業や育児に対する考え方も変わってきています。図表9の上の表を見ますと、育児休業制度の利用意向は、男性の「全体」で31.8%、そのうち「子どもあり」で33.1%が、育児休業制度を「利用したいと思う」、あるいは「現在利用している」と回答しています。つまり、男性であっても、育児休業をしたいという人は3割を超える水準にあるわけです。しかし、実際には、先ほど見ましたように、取得率は1.23%という水準にとどまっています。ここにも大きなギャップがあるのです。

図表9：両立支援制度の利用意向等

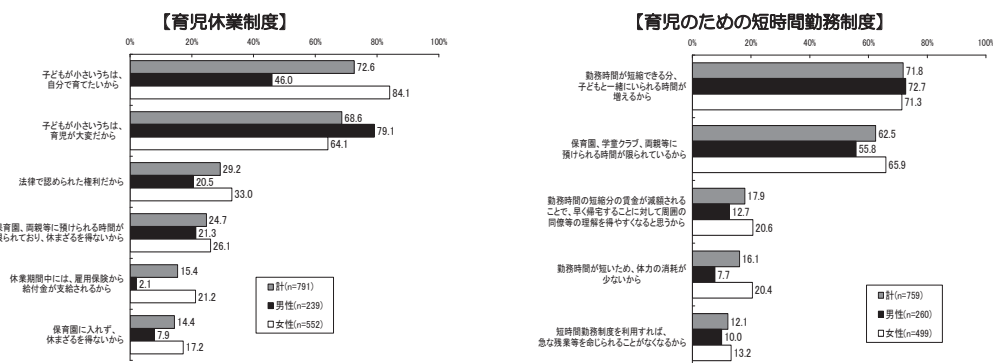
育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える。

両立支援制度の利用意向（従業員調査）

	全体	子どもあり	男性		女性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
調査数(n)	1553	1104	752	589	801	515
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」「利用したいと思う」を合わせた割合。

制度を利用したい理由（従業員調査）



注1：各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。
注2：複数回答。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

次に、少子化の観点からこれを見たのが図表 10 です。それによれば、夫の家事・育児時間が長いほど、第 2 子以降の出生割合が高いという数字になっています。まさに冒頭でふれましたように、夫が家事・育児にかかるとそれだけ、特に第 2 子以降が生まれやすいということが数字に表れているのです。

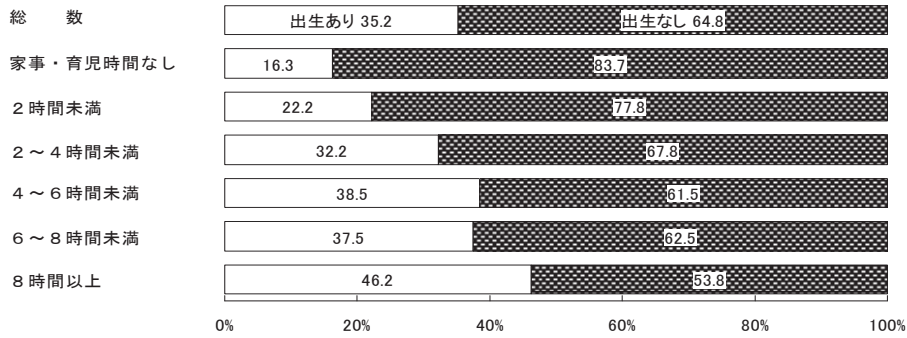
したがって、男性の子育て参加、あるいは育児休業の取得促進を進めることは、男性のみの問題ではなくて、実は社会全体として見ても、少子化対策という観点からも重要であるということが明らかとなっています。

図表 11 「ケース別に見た育児休業の取得しやすさ」は、「あなたの企業では育児休業を取得しやすいですか」という質問を、会社、従業員それぞれについて聞き、その違いを見たものです。

これを見ますと、女性については、企業と従業員でほとんど差がない。むしろ従業員のほうが、「取得しやすい」という答えをしている割合が高いほどです。一方で、男性を見ますと、会社が思っているほど、従業員のほうは育児休業をとりやすいと思っていないという結果が出ています。

図表10：子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの5年間の第2子以降の出生の状況

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。

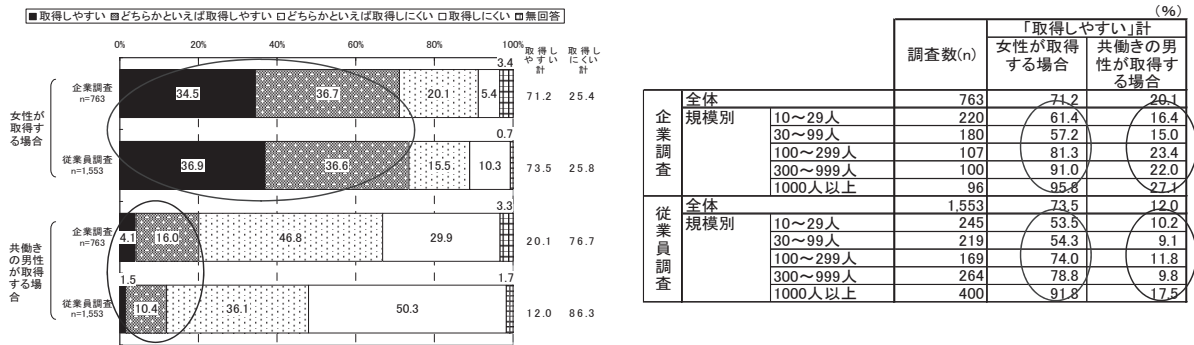


注:1)集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 ①第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 ②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。
 3)「子どもなし」「1人」「2人以上」は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。
 4)5年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。
 5)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

出典：厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」(2008年)

図表11：ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ（企業調査、従業員調査）

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。



注1:「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。
 注2:規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

図表 12 は、仕事と介護の両立の問題をとりあげています。今後は、介護の問題が非常に大きくなっていくことが予想されます。現在、人口の大きなシェアを占める団塊の世代は、今後 10 年もすると 70 歳台になります。そのうち介護を必要とする方も増えてくるに違いありません。

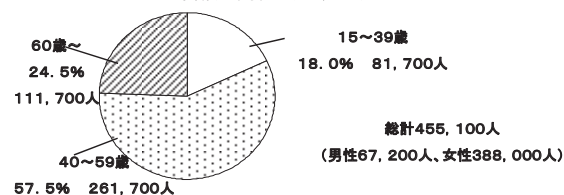
一方で、そうした団塊世代を支える働き手は、晩婚化、晩産化が進んでいますので、自分が介護を必要とする親を持つときに、まだ子育てが終わっていない段階にある可能性も十分に考えられます。そして、少子化が進んでいますので、子どもの数も減ってくることで、親の面倒を見る兄弟の数も減少する。仕事と介護の両立を図っていくということが、今後大きな課題になっていくことが考えられるのです。

図表 12 は、家族の介護・看護のために離職・転職した雇用者の数を見たものです。左下の円グラフを見ると、平成 14 年から平成 19 年までの 5 年間で、50 万人が家族の介護・看護のために離職・転職をしていることとなります。特に、離職者を見ると、40 歳から 59 歳というレンジの割合が非常に高くなっている。会社で言えば、まさに働き盛りの幹部クラスが、こうした理由でやめざるを得ないという状況に追い込まれているという現状にあるわけです。したがって、仕事と介護の両立をどう図っていくか、ということも非常に大きな課題になっているのです。

図表12：家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合

家族の介護・看護のために離職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、平成9年からの5年間で約45万人、平成14年からの5年間で約50万人存在。

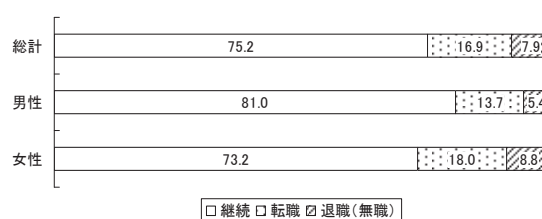
家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合（人、％）



注：集計対象は、平成9年10月から平成14年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）

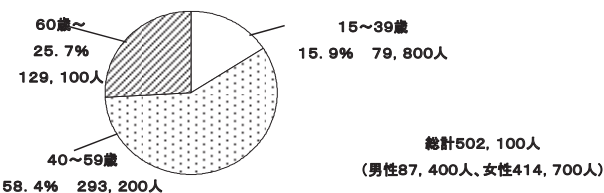
介護開始時の仕事の継続状況（％）



注：総計n=634、男性n=168、女性n=466

注：調査対象は、現在要介護者（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）



注：集計対象は、平成14年10月から平成19年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成19年）

こうした現状を踏まえまして、今回、育児・介護休業法が改正されました。改正法は、4つの柱を立てています（図表13）。

1つ目の柱が、「子育て期間中の働き方の見直し」で、子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けられるような仕組みを導入する。また、子の看護休暇制度の拡充も盛り込まれています。

2つ目の柱が、「父親の子育て参加できる働き方の実現」で、父親の育児休業取得を促進するような仕組みを設けることとなりました。

3つ目の柱が、「仕事と介護の両立支援」で、介護のための1日単位の休暇制度が創設されました。

4つ目の柱が、「実効性の確保」として、紛争の迅速な解決のための仕組み、また、法違反に対する企業名の公表制度を設けることになっております。

施行期日についてですが、平成22年6月30日に本格施行ということになっています。（ただし一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年以内の政令で定める日）。

図表13：改正育児・介護休業法の概要

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けるようにする。
- 子の看護休暇制度を拡充する。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父親の育児休業取得を促進する仕組みを設ける。

3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための1日単位の休暇制度を設ける。

4 実効性の確保

- 紛争を迅速に解決するための仕組みを設ける。
- 法違反に対する公表制度などを設ける。

【施行期日】 平成22年6月30日（ただし一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年以内の政令で定める日）
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

ここで「一部の規定」とあるのは、「1 子育て期間中の働き方の見直し」の「子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けるようにする」、また「3 仕事と介護の両立支援」の「介護のための短期休暇制度の創設」——の2つが当てはまります。したがって、

この2つの規定については、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年以内の政令で定める日まで適用が猶予されます。「3年以内の政令で定める日」の政令は、まだ出されておりませんが、現時点では、あくまでも予定ですが、平成24年6月30日とする予定です。

なお、「4 実効性の確保」については、調停については平成22年4月1日、その他については既に施行されています。

詳細に入ります前に、最後に1つだけ、「育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止」について説明します。

図表14に示してあるように、妊娠・出産、産前産後休業、あるいは育児休業の申出をしたこと、取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益な取扱いは法律で明確に禁止されています。また、このような不利益取扱いの疑いがあった場合には、最寄りの都道府県労働局の雇用均等室に問い合わせることも可能となっています。

図表14：育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

➡ **妊娠・出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。**

妊娠・出産、産前産後休業に係る規定

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)(抄)
(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)
第九条 (略)
- 2 (略)
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

育児休業等に係る規定

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)(抄)
(不利益取扱いの禁止)
第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(参考) 労働者からの相談の状況 (件)

	19年度	20年度
妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	1,711	2,030
育児休業の取得等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	882	1,262

3. 改正育児・介護休業法のあらまし

3-1. 育児・介護休業法の主な改正内容

以下では、厚生労働省により作成された「改正育児・介護休業法のあらまし」について解説したいと思います（以下の太字で示した頁数は「改正育児・介護休業法のあらまし」の参照頁数を指す。「改正育児・介護休業法のあらまし」は本報告書 53 頁以下に所収）。

先述のとおり、改正法の 4 つの柱ということで（7 頁）、1 つ目の柱「1 子育て期間中の働き方の見直し」では、まず「短時間勤務と残業の免除の制度化」ということで、3 歳までの子を養育する労働者について、1 日 6 時間の短時間勤務制度を設けることが事業主の義務となりました。また、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除、すなわち残業免除を制度化する、としています。

「子の看護休暇制度の拡充」としては、これまで、子どもが何人いても年 5 日間の看護休暇だったものが、今改正によって、小学校就学前の子が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日というふうに日数を拡充することとなりました。

2 つ目の柱が、「父親も子育てができる働き方の実現」です。3 つの項目があり、1 番目が、父母がともに育児休業を取得する場合に、1 歳 2 か月までの間で、1 年間育児休業をとれるようにするというもので、「パパ・ママ育休プラス」と呼んでいます。これは男性の育児休業を促進するための仕組みです。

2 番目が、父親が出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合に、再度、育児休業をとれるようにしようという特例の創設です。現在、育児休業は原則として 1 回となっていますが、出産後 8 週間以内はカウントしない特例を設けました。

3 番目が、配偶者が専業主婦であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止することです。現行制度では、労使協定の締結によって、配偶者が専業主婦である場合、あるいは育児休業中である場合、本人からの育児休業の申し出を拒むことができる規定が可能ですが、改正法は、これを廃止しました。男性の場合で言えば、配偶者が専業主婦である場合、あるいは配偶者が育児休業中である場合でも、同じ時期に育児休業をとれることとなります。

次に、3 つ目の柱が、「仕事と介護の両立支援」ということで、介護のための短期休暇制度の創設を盛り込んでいます。要介護状態の対象家族が、1 人であれば年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日の短期の休暇制度を設けることとなりました。

4 つ目の柱が、「実効性の確保」で、苦情処理・紛争解決の援助と調停の仕組みの創設です。また、勧告に従わない場合の公表制度、報告を求めた場合に報告をせず、虚偽の報告をした者に対する 20 万円以下の過料の創設も盛り込まれています。

3-2. 育児・介護休業法改正内容のイメージ

11 頁の「育児・介護休業法改正内容のイメージ図」は改正内容のイメージを示したものです（現行は左側、改正後が右側）。

まず現行では、1 歳までの育児休業があります。これは、保育所に入れなかった場合には 1 歳半まで延長できますが、原則として 1 歳までの育児休業です。そして、3 歳までの子を養育する労働者について、「勤務時間短縮等の措置」と呼んでいます。ここに書いてありますような、①から⑦までのいずれかの措置を、これは事業主が選んで措置をする。どれか 1 個やればよいという義務になっています。そして、子の看護休暇（年 5 日まで）があって、法定時間外労働の制限、深夜業の免除といったような規定があります。介護については、介護休業と介護の勤務時間短縮等の措置があります。

一方、改正後は、育児休業については、「パパ・ママ育休プラス」ということで、両親ともに育児休業をとる場合には、1 歳 2 か月までの育児休業を認めることとなりました。3 歳までの所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除については、現行では、①から⑦までのメニューのどれか 1 つを措置しなければならなかったものが、短時間勤務と残業の免除については単独で取り出して、必ずこの 2 つとも実施をすることとなりました。その 2 つを義務化したことに伴って、残りの措置については努力義務に引き下げることでなっています。

ただし、短時間勤務（「所定労働時間の短縮措置」）のところで、「※適用除外あり」と書いてありますが、短時間勤務を適用除外された者については、短時間勤務の代替措置として、③から⑦までのいずれかの措置を講ずることが義務化されています（詳細は後述）。

また、子の看護休暇については、子ども 1 人につき年 5 日まで、2 人以上の場合は年 10 日まで拡充されます。

介護についても、介護休暇で、家族 1 人につき年 5 日まで、家族が 2 人以上の場合は年 10 日までという介護休暇制度が創設されることとなりました。

3-3. 育児休業関係

(1) 出産後 8 週間以内の父親等の育児休業に関する特例

それでは、以下で、改正育児・介護休業法の詳細な解説をしていきましょう（以下、13 頁「第 2 改正育児・介護休業法の解説」以降参照）。

育児休業関係ということで、15 頁では、出産後 8 週間以内の父親の育児休業に関する特例について取り上げています。先述しましたように、8 週間以内の育児休業について、ノーカウントにして、再度の育児休業が無条件でとれるようにしようというものです。

改正のポイントですが、改正前は、育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得はできないとされてきました。改正後は、配偶者の出産後 8 週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。こうすることで、1 回目の 8 週間以内の育児休業を安心してとってもらお

うという趣旨です。

特例の対象となる期間は、原則として誕生日から 8 週間後までの間となりますけれども、これは、育児休業申出を 1 か月前までにすることになっていきますので、実際に生まれる日と出産予定日がずれるケースが往々にして考えられます。こうしたケースに対応するため、①出産予定日前に子どもが生まれた場合には、出産予定日の 8 週間後までに育児休業をとっていただければよいとしています。次に②出産予定日後に子どもが生まれた場合には、誕生日の 8 週間後までの間に育児休業をとっていることが必要となります。

なお、「この特例の対象となるためには、出産後 8 週間以内に育児休業が終了していることが必要です」とありますので、この 8 週間以内という意味は、育児休業をしているというのは、育児休業が終了しているという意味になります。「また、産後休業を取得した労働者には、この特例は適用されません」ので、実際には、女性の場合は産後休業をとっている方がほとんどですので、この規定自体は当然、（男女区別はありませんけれども、男性は産後休業がありませんので、）ほとんどの場合、男性に適用されるという規定になります。

厳密に言うと、女性でも、例えば養子をとった場合には、産後休業をとらない方も理論上あり得るので、そういう意味では、男女ともの規定ですが、実際に事業所でとられる方はほとんど男性になると思います。

では Q&A を見てみましょう。

「出産後 8 週間以内の育児休業の特例の対象となるためには、8 週間以内に育児休業が終了している必要がありますか？」との問い（15 頁）ですが、これは、先ほど説明しましたように、8 週間以内に終了していることが必要になります。

(2)育児休業の取得要件の見直し

続いて 16 頁の「2 育児休業の再度取得要件等の見直し」です。これは法律ではなく、省令に盛り込まれているものです。育児休業は、先述のとおり、原則として 1 回になっていまして、特別の事情があればもう一回とることができます。育児休業の再度取得の特別な事情ですが、例えば配偶者と離婚した、あるいは配偶者が死亡したといった場合に、再度取得ができる。今回、この特別な事情に 2 つ追加されることとなりました。

その 2 つが、ここに書いてあります、①が、負傷、疾病、障害等により 2 週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった。これは、自分の子どもが負傷等によって 2 週間以上世話が必要になったという場合です。②が、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが入れないという場合となります。

②については、例えば育児休業を 1 回とって職場復帰をした。職場復帰をしている間は母親に見てもらおうと思っていた。しかし、母親が見ていたわけですが、母親の具合が悪くなって見られない。しょうがないから保育所に入れようと思ったら、保育所にすぐ入れないといった場合には、再度の取得ができるという規定になっているわけです。

また、育児休業申出を 1 週間前までとする特例の対象としても、上記の①、②が追加されています。育児休業は原則として 1 か月前までにすることになっているわけですが、一定の場合には 1 週間前まででもいいよという特例です。

このほか、開始予定日の繰り上げが認められる特別の事由、育児休業申出の撤回後の再度取得要件についても、上記①、②の 2 つが追加されることとなります。

(3)育児休業の申出事項と申出方法の見直し

17 頁は、「育児休業の申出事項及び申出方法の見直し」です。

改正のポイントですが、まず、「育児休業の申出事項として、パパ・ママ育休プラスにより 1 歳を超える子について育児休業をする場合は、本人の開始予定日が、配偶者の初日以降である事実が追加されます」ということで、これは後ほど、「パパ・ママ育休プラス」のところで説明をいたします。

改正のポイントの 2 つ目ですが、「改正前は、育児休業の申出は、書面によることとされていましたが、改正後は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能となります」ということになっています。

※1 ですが、電子メール等による場合には、労働者、事業主が送信する情報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。つまり、電子メールなどでやりとりをして、証拠が残らないと困るので、それを紙にして打ち出せるものに限るということです。

また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。大企業では専用のシステムを組んでいて、LAN によりパソコンで申込みをすることもありますので、こうした場合にも認められるということです。ただし、この場合には、繰り返しになりますが、それを印刷して紙にできるという条件が付きま

す。ところで、改正前は、原則として、育児休業の申出は、書面によることになっていました。原則として書面以外の方法は認められていなかったわけです。ただし、実際にはファックスや専用のシステムもありますので、こうしたことも認めていこうということで、事業主が適当と認める場合には、これらも認めることになりました。

改正ポイントの 3 つ目ですが、改定予定日、終了予定日の変更、撤回の申出、申出後に子どもが出生した場合の通知についても、書面以外の方法、ファックス又は電子メール等によることも可能となります。

(4)育児休業申出に対する事業主による休業期間等の通知

次が、18 頁ですが、そうした労働者からの申出があった場合に、事業主が、その申出があった旨などを労働者に通知するという手続も、新たに事業主に義務化をされている部分があります。

改正のポイントの 1 つ目ですが、「事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※1）通知しなければなりません」ということになっています。

※1 ですが、「速やかに」とは、原則として労働者が申出をした時点から 2 週間以内をいいます。

通知をする事項は、ここにある①から③、すなわち、①育児休業の申出を確かに受けた旨、②育児休業の開始予定日と終了予定日（育児休業期間がいつからいつまでか）、③育児休業申出を拒む場合にあっては、その旨及びその理由——ということでもあります。

したがって、労働者のほうから育児休業の申出があった場合には、事業主は 2 週間以内に、原則として書面で、確かに育児休業の申出がありました。そして、あなたの育児休業期間はいつからいつまでですということを、原則として書面で労働者に通知をすることが新たに義務づけられることになっています。

どうしてこのようなことになったのかというと、ちょうど改正の議論をしている際に、育児切り報道が多発していました。これは、育児休業をとったら仕事に戻れなくなってしまう。育児休業から明けて仕事に戻ろうと思ったら、「育児休業期間はもっと長いでしょう」と言われた。あるいは「そんなことは聞いていない」と言われたということで、実際に言った、言わないといったトラブルが発生していたからです。したがって、育児休業期間がいつからいつまでかということは、労使でそれぞれ書面でやりとりをして確認をしようということで、今回このような規定が設けられた経緯があります。

改正ポイントの 2 つ目ですが、「通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メールによることも可能です」ということで、これも同じように印刷できるものでなくてはいけないということです。なお、「労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メールによることも可能です」と書いてありますが、これは、まず書面によることは常に可能ですので、言いかえますと、労働者が希望する場合であっても、事業主は書面で返すことは常に可能ということです。

なお、育児休業は、労働者が適正に申し出ることにより、承認を経ずに休業できるものであり、通知がされなかったとしても、適正に申出を行った労働者は育児休業をすることができます。

(5) 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

冒頭、男性の育児休業の取得促進のところでも少し触れましたが、19 頁は、専業主婦である場合の夫であっても、育児休業をとれるようにしようという改正です。

改正のポイントですが、改正前は、労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦または専業主夫である場合、あるいは育児休業中である場合などの労働者からの育児休業申出を拒める制度となっていました。改正後はこれを廃止し、専業主婦家庭の夫であっても育児休業を取得できるようになります。

また、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる労働者についても、削除されます。これは、改正前は、いわゆる事実婚の妻が専業主婦などである場合にも、労使協定を結べば適用除外にできる規定がありましたが、これについても削除をするということでもあります。

したがって、改正後においては、配偶者が専業主婦である、あるいは配偶者が育児休業中であるといったような場合にも、同じ時期に育児休業をとれるようになるということです。

3-4. 両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス）関係

以上が育児休業の本体の部分でございまして、**20 頁**以降は、「パパ・ママ育休プラス」の説明です。

「パパ・ママ育休プラス」ですけれども、これは改正のポイントの 1 つ目にありますように、男性の育児休業の取得促進を図るという観点から、両親ともに育児休業をした場合の特例を設けるということです。つまり、男性も女性もともに育児休業をした場合に、育児休業の取得期間を 1 歳 2 か月まで延長するというで、いわば男性にとってみれば、育児休業をとるインセンティブを与えるという内容になっています。

改正のポイントの 2 つ目ですが、特例の対象となるためには、配偶者（※1）が子の 1 歳到達日以前のいずれかの日において育児休業（※2）をしていることが要件となります。ただし、以下の育児休業については特例の対象となりません。

- ①本人の育児休業開始予定日が、子の 1 歳到達日の翌日後である場合。
- ②本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合。

法律用語でわかりにくいんですが、「子の 1 歳到達日」というのは、1 歳の誕生日の前の日のことをいうことに法律上はなっています。つまり、例えば誕生日が 10 月 10 日であれば、翌年の 10 月 9 日が 1 歳到達日ということになります。

そうしますと、まず、本人の育児休業について見ると、本人が子どもの 1 歳誕生日までに育児休業を開始しているということが 1 つ目の要件になります。

もう一つの要件が、自分の配偶者が自分よりも先に、あるいは自分と同じ日から育児休業を開始していることです。

この 2 つの要件を満たす場合には、1 歳 2 か月までの間、1 年間育児休業がとれるという改正になっています。

改正のポイントの 3 つ目ですが、「パパ・ママ育休プラス」の場合、育児休業の対象となる子の年齢が 1 歳 2 か月まで延長されます。

ただし、育児休業を取得できる期間（女性の場合は、誕生日以後の産前・産後休業期間を含む）については、これまでどおり、1 年間となります。

つまり、実際には、1 歳 2 か月までの間に 1 年間休業がとれる。女性の場合は、産後休業期間を足して 1 年間ということになります。ここで、「誕生日以後の産前・産後休業」と

している趣旨は、法律上、出生日にとった休業は産前休業という取り扱いになっているために、こう書いてあるわけですが、実際には、出生日以後の産前・産後休業ということですので、出生日と、それから産後休業期間、育児休業期間を足して 1 年間まで、女性の場合は育児休業がとれるということです。

なお注意点ですが、まず※1の「配偶者」には、事実婚も含まれます。

※2の「育児休業」には、国家公務員の育児休業なども含まれます。

それから、改正ポイントの 1 つ目ですが、男性のみならず、女性がとる育児休業についても、法令に定める要件を満たす場合には対象となります。

育児休業が取得できる期間については、具体的には、「育児休業等取得日数」が「育児休業等可能日数」を超えた場合、その日において育児休業が終了するという事になっています。

次の 21 頁にありますように、「育児休業取得日数」とは、「出生日以後の産前・産後休業期間の日数」と「育児休業をした日数」の合計です。

また、「育児休業等可能日数」とは、子の 1 歳到達日までの日数をいいます、とありますので通常 365 日ですね。うるう日を含む場合は 366 日までということになります。

それでは、21 頁の Q&A を見ていきましょう。

Q1 ですが、「パパ・ママ育休プラスの対象を、男性労働者に限定しても構いませんか」ということですが、これは、男性のみならず、女性についても、要件を満たす場合には対象とすることが必要です。

Q2 ですけれども、「配偶者が労働者よりも先に育児休業をとる予定であるが、労働者の申出時点ではまだ配偶者が実際に育児休業を開始していない場合でも、パパ・ママ育休プラスによる 1 歳 2 か月までの育児休業をすることが可能ですか」という問いです。

答えですが、「パパ・ママ育休プラスによる子が 1 歳 2 か月までの育児休業の申出は、配偶者が労働者より先に育児休業をしているなど、法に定める要件を満たす見込みで行うことも可能です」ということで、これは、見込みでとる予定だということ、申出をしていただいて構わないということです。

ただし、実際に見込みで申出をして、開始予定日までに実際にしなかったといったような場合、どうなるのかということが、次の 2 点であります。

①は、労働者の育児休業の終了予定日が、子の 1 歳到達日以前である場合には、申出どおり育児休業を取得できます。通常ルールで、もともと 1 歳までとることができるわけですから、そっちのほうでとればよいということでもあります。

②は、終了予定日が、子の 1 歳到達日より後である場合には、育児休業の申出は、されなかったものとみなされますということで、本来、パパ・ママ育休プラスの規定の適用を前提としてとるような育児休業については、その要件を満たさないということになった場合には、されなかったものとみなすということになっています。

以上を図形化したものが、次の **22 頁**です。具体例として、幾つか例を示しています。ここで、子の誕生日が平成 22 年 10 月 10 日の場合、そうすると、子が 1 歳に達する日（1 歳到達日）が誕生日の前の日ですので、10 月 9 日になります。1 歳に達する日の翌日、そして 1 歳 2 か月に達する日は平成 23 年 12 月 9 日となります。

下の図及び例を見てください。例は育児休業の取り方の例を示しています。太枠がパパ・ママ育休プラスの場合です。パパ・ママ育休プラスの適用のためには 2 つ要件があるということで、本人の育児休業が子どもの 1 歳の誕生日までに始まっていることが 1 つ目の要件ですね。2 つ目の要件が、配偶者が自分と同日か、あるいは自分の前に育児休業をしているということが要件になっているわけです。

そこで、どうしてこうした要件を設けたかということなのですが（本人が 1 歳までに育児休業を開始しているという要件を設けた理由）、今回、パパ・ママ育休プラスというのは、あくまで 1 歳までの育児休業という原則を変えるものではないということで、その特例として設けられたものです。つまり、本来権利を行使すべき期間内に本人が育児休業をしているということが、特例の発動するための要件として必要になるという考え方に立っています。

また、配偶者が自分よりも先に育児休業を取得していなければならないという要件については、配偶者が後にとっても本人が延びるということにしてしまうと、実際にとり始めてから、配偶者がとらなかったという事態が発生し得るわけですね。つまり、実際にとるか、とらないかが、自分が開始するまでに確定しないことになってしまう。そうすると、権利の安定性という観点から問題になるわけです。

つまり、育児休業をとったけれども、後で、やっぱりとらなかったということが判明した場合に、今までとったものはどうなっちゃうのか、あるいは、今まで仮に育児休業給付を受けていたら、給付を返すのかとかという話になりますので、自分よりも先に配偶者がとっているという客観的な事実に着目をして、そこがあるということで本人の権利が確定する仕組みにしようということで、自分よりも先に配偶者が育児休業をとっていることが要件になっているのです。

それでは具体的に **22 頁**の（例 1）で見ます。父親のほうを見ると、育児休業が 1 歳の誕生日までに始まっているという要件を満たしています。そして、2 つ目の要件である、配偶者が自分よりも先にとっている。これも満たしていますので、（例 1）は認められるということになります。

（例 2）についても同様に、本人が 1 歳の誕生日までに育児休業を開始しており、かつ、配偶者は自分よりも先に育児休業をしていますので、これも認められます。

（例 3）についても同様に、今の 2 つの要件を満たしていますので、これも認められるということです。

一方で、**23 頁**の（例 4）の場合は、本人が子どもの誕生日までに育児休業を開始しているという要件を満たしていませんので、これは認められないということになります。

(例5)については、今度は母のほうから見ると、配偶者が自分よりも先に育児休業をしているという要件を満たしていませんので、これも認められないということになります。

(例6)は、ちょっと特殊なケースですが、父母ともに1歳を超えるようなケースです。まず、母のほうから見ますと、母の育児休業は1歳までに始まっていて、配偶者は、産後8週間のところで父が育休をとっていますので、これも要件を満たすということで、母の育児休業については、1歳を超えてとることが認められることになります。父の2回目の育児休業、この太線の部分ですけれども、これについても、本人の育児休業が1歳までに始まっていて、配偶者が自分よりも先にとっているという要件を満たしておりますので、これも認められるということで、こういう場合には、父母ともに1歳を超えるケースも考えられるわけでありませぬ。

ただ、実際には、このように父母ともに1歳を超えるためには、産後8週と育児休業の開始のところがあいていないと、足して1年間という規定がありますので、そっちのほうで終わってしまいますから、こういうふうの間があいているケースでしか1歳を超えるようなことはないわけですね。実際には、あいているというケースはあまり想定されませぬので、通常、産休明けでそのまま育休に入るお母さんがほとんどだと思いますので、一応、理論上あり得るということで、こういうふうなケースもお示ししていますが、考え方としてはそういうことになります。

それでは、**24頁**のQ&Aを見てみましょう。

Q3で「パパ・ママ育休プラスと1歳6か月との育児休業の関係はどうなりますか」ということですが、現在、育児休業については、1歳までが原則になっているわけですが、一定の場合には、1歳6か月まで延長ができるという規定です。保育所に入れないというような場合ですね。これは1歳6か月まで延長ができる。そのときに、パパ・ママ育休プラスで1歳を超えている場合に、1歳6か月までの延長はどういう関係になるのかとの問いです。

答えは、「パパ・ママ育休プラスとして1歳到達日後1歳2か月までの間で育児休業を取得している場合でも、一定の要件(※)を満たせば、1歳6か月まで育児休業を延長できます」。

(※)一定の要件ですけれども、本人又は配偶者が1歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること。②が、1歳到達日後、保育所に入れないなどの要件を満たすことが必要であり、要件に該当するか否かは、申出時点で判断することとなります。

この1歳6か月の考え方ですけれども、現在、1歳6か月まで延長するためには、まず、保育所に入れないといったような客観的な要件が必要になってくるわけです。しかし実際のとり方としては、自分がとっている育児休業を延長するという形で1歳6か月までとるか、あるいは、配偶者とバトンタッチをして1歳6か月までとるという、2通りのとり方が認められているわけです。パパ・ママ育休プラスの場合でも、これと同様でありまして、自分が延長して1歳6か月までとるか、あるいは、配偶者とバトンタッチをして1歳6か月まで

とる。そのいずれかのやり方が認められるということでもあります。

例を見ていただきますと、**24 頁**の（例 1）ですけれども、太枠がパパ・ママ育休プラス、斜線で囲ってある部分が 1 歳 6 か月までの育児休業になりますが、（例 1）について言うと、父が 1 歳を超えてパパ・ママ育休プラスで育児休業をした。そして、父の育児休業をそのまま延長する形で 1 歳 6 か月までとる。こうしたとり方が認められるということです。

25 頁の（例 2）は、もう一つの例でいう、バトンタッチをしてとるケースで、このような形でバトンタッチをして、母が 1 歳 6 か月まで育児休業をする。これも可能であります。

（例 3）は、本人が延ばしているわけでもないし、バトンタッチをしているわけでもありませんので、これは認められないということになります。

（例 4）についても、これはバトンタッチをするケースですので、認められるということになります。

こうした形で、1 歳 6 か月までについては、本人が延長するか、バトンタッチをしてとることが認められるということです。もちろん、保育所に入れないという客観的な要件が必要になります。

3-5. 介護休業関係

以上が育児休業でありまして、次に、介護休業を説明します（**26 頁**）。介護休業は、休業自体は今回改正をしておりませんが、育児休業のほうで申出方法や通知などについて手続を改正した関係で、同様の改正を介護休業についても行っています。

改正のポイントの 1 つ目ですが、改正前は、休業の申出は書面によることとされていましたが、改正後は、書面のほか、ファックス、電子メール等も可能となります。これも育児休業と同様に、書面のほか、ファックス、電子メール等が可能になるということです。

事業主は、介護休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに通知しなければなりません。すなわち、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日と終了予定日、③介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由——を通知する。

通知の方法は、書面によるほか、ファックス又は電子メールによることも可能です、となっています。これも育児休業と同様ですね。

したがって、育児休業と同様に介護休業についても、書面以外の申出を認めるとともに、申出があった場合には、事業主は介護休業申出を受けた旨や介護休業期間がいつからいつまでかを労働者に通知をすることが義務づけられます。

3-6. 子の看護休暇関係

次に、**27 頁**は子の看護休暇の解説です。子の看護休暇は、冒頭で指摘しましたように、子どもの人数に応じて、年 10 日を上限とするということです。今回、改正をするとともに、省令でもう一つ改正をしていますので、あわせて説明をいたします。

まず、改正前は、子の看護休暇の付与日数は、一の年度において 5 日を限度としていましたが、改正後は、養育する小学校就学の始期に達するまでの子が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日とされます。小学校就学までの子が 2 人以上の場合は、年 10 日ということで日数を拡充するということでもあります。

改正のポイントの 2 つ目ですが、改正前は、子の看護休暇は、負傷し、疾病にかかったその子の世話ということで、休暇とされていましたが、改正後は、子に予防接種（※1）又は健康診断を受けさせることが理由として追加をされました。改正前は、負傷し、疾病にかかったということですから、例えば、病気ではなく健康診断を受けたいとか、けがをしていないけど予防接種を受けたいなどは、厳密には対象になっていなかったわけです。今回、改正をいたしまして、子どもに予防接種を受けさせる、あるいは子どもに健康診断を受けさせる、こうしたことも対象になるということです。

※1「予防接種」には、インフルエンザなど、予防接種法に定める定期の予防接種以外のものも含まれるということでもあります。

また、子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断をするということですので、例えば年度の途中で子どもが生まれたといった場合には、その申出があった時点で子どもが何人いるかということに着目して日数を決めることとなります。

子の看護休暇は、法律上は日単位、1 日単位の付与が義務づけられていますけれども、時間単位や半日単位での休暇取得のニーズがあることを踏まえ、これが指針上明示されます。そして、事業主は、子の症状や労働者の勤務の状況が様々であることに対応し、時間単位又は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について配慮をお願いしています。

それでは Q&A を見ていきましょう。

27 頁の Q1 ですが、「対象となる子の人数が 2 人の場合に、1 人の看護のために 10 日の休暇を利用することも可能ですか」という問いです。

答えは、可能です。子どもの看護休暇は、日数については子どもの人数に応じて付与をいたしますけれども、実際にどの子について使うかは労働者が決められるということですので、1 人の子について 10 日間すべてを使うということも可能となります。

次に、**28 頁の Q2** において、子の看護休暇について、子どもが年度の途中で産まれたり、亡くなったりした場合の付与日数については、どうすればよいですか、という問いです。

先ほども言いましたように、子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断をするということになっています。例えば、子どもが年度の途中で生まれ、小学校までの子が 2 人になった場合、年度の途中であっても、その年度におけるそれまでの付与日数と合計して、年 10 日までの休暇を認めることが必要です。

では、子どもが途中で亡くなった場合などの理由によって、子どもの看護休暇の付与日数が減少した場合、同一の年度において、既にとった子の看護休暇の日数が付与日数を上回る

場合はどうでしょうか。例えば、子どもが 2 人いた労働者の方が、既に年 8 日、子の看護休暇を取得したのですが、年度の途中で 1 人お子さんが亡くなってしまった場合には、付与日数が 5 日に減少してしまうわけですが、そうすると、既にとった 3 日分は一体どうなってしまうのか、ということです。

それについては、既に取得した子の看護休暇は有効です。上回る日数について、遡及して不就業として取り扱うこと、あるいは翌年度から差し引くということは許されないということになっています。

3-7. 介護休暇関係

以上が子の看護休暇でありまして、**29 頁**が介護休暇です。介護休暇は、今回新設をされた、介護のための短期の休暇制度となります。

改正のポイントですが、要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある家族が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日を限度として、介護休暇を取得することができるということです。

介護休暇を取得できる労働者の範囲ですが、ここに書いてある①から③まで、すべてに該当する方になります。

①要介護状態（※1）にある対象家族（※2）の介護その他の厚生労働省令で定める世話（※3）を行う労働者であること。

ここで言う（※1）「要介護状態」とは、現行の介護休業の「要介護状態」と同様です。負傷、疾病等により、2 週間以上の期間にわたり介護を必要とする状態をいいます。

（※2）「対象家族」の範囲も、介護休業と一緒にです。配偶者、父母、子、そして同居の祖父母、兄弟姉妹、孫と配偶者の父母ということでもあります。

（※3）「その他の厚生労働省令で定める世話」の範囲ということで、介護休暇の対象となる事由ですけれども、まず、ア) 対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付き添い、家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話ということです。「その他の対象家族に必要な世話」ということになっていますので、これは、例えば買い物であるとか、あるいは家事をするとか、掃除をしてあげる——などの直接ボディータッチを含まないようなものであっても、世話と言えるものであれば幅広く含まれるということです。

戻りまして、労働者の要件ですが、②日々雇用される方は除きます。

③労使協定により一定の方は適用除外にできるということで、「このうち、③については」ということで、勤続年数が 6 か月未満、そして 1 週間の労働日数が 2 日以下の方については、労使協定を締結すれば介護休暇の対象外とできるということになっています。

30 頁の(2)介護休暇の方法ということで、申出の方法は、以下にある①から⑤を事業主に

明らかにするという事になっています。子の看護休暇などとほぼ同様です。

事項とは、すなわち、

- ①介護休暇申出をする労働者の氏名
- ②介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ③介護休暇申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実
- ④介護休暇を取得する年月日
- ⑤介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

(3)申出があった場合の事業主の対応等ですが、申し出があった場合、事業主はこれを拒むことはできません。

事業主は、労働者に対して、上記の(2)②、③、⑤の事実を証明することができる書類の提出を求めることができます。ただし、介護休暇は、緊急に必要となる場合もありますので、証明書類の提出を求める場合には、事後の提出を可能とするなど、過重な負担とならないように配慮をお願いいたします。

なお、介護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものである、ということです。そして、事業主は、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況が様々であることに対応し、時間単位、半日単位での取得を認めるなど、弾力的な利用に配慮するようお願いいたします。

それでは Q&A を見ていきましょう。

30 頁の Q ですが、**「介護休暇の「要介護状態」、「対象家族」は、介護休業における定義と同じですか」**、という設問ですが、答えは同じ、ということになります。

3-8. 所定外労働の免除関係

31 頁は、所定外労働の免除です。これは、今回の改正で新たに設けられました、3 歳までの子を養育する方に対する残業の免除の制度です。

改正のポイントですが、3 歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはならない、残業させてはならないこととなります。

対象となる労働者は、(1)所定外労働の免除の対象となる労働者ですが、すべてに該当する労働者として①から③があげられています。すなわち、①3 歳に満たない子を養育する。②日々雇用される方でない。③労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。このうち③の労使協定の締結により適用除外とできるのは、勤続年数 1 年未満、そして 1 週間の所定労働日数が 2 日以下という場合には、労使協定により対象外とできることになっています。

(2)所定外労働の免除の請求の方法については、以下にある①から⑤を事業主に通知することによって行うこととなります。この通知は、書面によるほか、ファックス又は電子メール等と、育児休業と同じですけれども、書面以外の方法も、事業主が適当と認める場合には、それで行うことも可能となっています。

事項とは、すなわち、

①請求の年月日

②請求をする労働者の指名

③請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあつては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）

④請求に係る免除期間（法第十六条の八第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日

⑤請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日

32 頁にあるように、所定外労働の免除の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始の日、終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までにしなければなりません。また、この請求は何回もすることができます。これは、現行の時間外労働の制限や深夜業の免除と同じです。

所定外労働の免除に係る免除期間は、時間外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりません。ここでの時間外労働の制限というのが、実は現行制度です。これは、1か月24時間、1年150時間を超えて残業させてはいけないという時間外労働の制限、すなわち一定期間までの残業を認めるという規定が現行制度です。この現行の時間外労働の制限が適用される期間と今回新設された残業の免除の期間が重複しないように請求をしてください、ということです。この2つが重なると、どちらが優先になるのかとははっきりしませんので、2つが重ならないように請求をしてくださいというわけです。

なお、残業の免除の請求に係る免除期間を、所定労働時間の短縮措置（つまり短時間勤務）の期間と重複して請求することは可能です。つまり、残業の免除と短時間勤務は併用が可能です（この点は後述）。短時間勤務については、事業主の責務は、短時間勤務を設けるという義務でありまして、残業をさせてはいけないということまでは含まれないということです。逆に言うと、短時間勤務であっても、残業をさせてもいいということに法律上はなっています。したがって、労働者のほうからすると、残業もしたくない、短時間勤務で6時間ぴったりに帰りたいという場合には、これを併用することになります。両方とも申し出てもらえれば、残業も免除されるし、短時間勤務、例えば6時間にもできるということになります。

また、(3)請求があった場合の事業主の対応ですが、請求があった場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、残業をさせてはいけません。

「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、労働者の担当する作業の内容や繁忙などを客観的に考慮して判断をするということになります。

事業主は、労働者に対して請求に係る子の出生等を証明する書類の提出を求められます。

事業主は、残業の免除については、あらかじめ制度を導入して、規則が定められるべきものであることにも留意をお願いいたします。

最後に、事業主は、子どもの養育の状況などに対応して、制度の弾力的な利用に配慮していただきたいということで、「弾力的な利用」としては、例えば労働者が一時的に子の養育をする必要がなくなった期間について、話し合いにより、その事業主の下で残業をするということなど、そうした弾力的な運用をお願いするということです。

33 頁の(4)所定外労働の免除の終了事由等については、残業の免除、これが労働者の意思にかかわらず終了する事由として、①子を死亡等により養育しなくなった場合、②子が3歳に達した場合、所定外労働の免除を受けている労働者について、次の子が生まれたということで、例えば産後休業に入ったような場合には、終了いたします。

こうした場合には、所定外労働の免除の請求はされなかったこととなります。

それでは Q&A を見てみましょう。

33 頁の Q ですが、管理職は、残業の免除の対象になりますか、という問いです。

答えですけれども、管理職のうち、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外とされていますので、所定外労働の免除の対象外となります。いわゆる管理監督者は対象外になるということです。

なお、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるという者の意ですので、名称にとらわれず、実態に即して判断をする。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、残業の免除の対象となります。管理職は対象となりますかと聞かれると、管理職にもいろいろいるわけでありまして、管理職のうち、労働基準法第 41 条 2 号の管理監督者に当たる方については対象外となる。それ以外の方については対象になるということでもあります。

3-9. 時間外労働の制限関係

34 頁は、時間外労働の制限をまとめています。これは、先ほど少し触れましたように、現行制度で一定程度の残業を認めるような制限のことで、内容については、これ自体を改正するというよりは、ほかの制度と一緒に改正となっています。

つまり、改正ポイントの 1 番目ですが、現行では、配偶者が専業主婦である場合、あるいは配偶者が育児休業中である場合に対象外とするということになっていましたが、今回の改正で、専業主婦（夫）の除外規定を廃止しましたので、これにあわせて、時間外労働の制限についても、妻が専業主婦等である場合もとれるようにしようという改正を行っています。

また、改正ポイントの 2 番目ですが、時間外労働の制限の請求方法ということで、まず時間外労働の制限期間は、所定外労働の免除の制限期間と重複しないようにしなければならないということです。これは先述の残業の免除と同じ規定となっています。

申出の方法として、書面によるほか、ファックス、電子メール等も可能です。これも他の改正と同様です。

3-10. 深夜業の制限関係

35 頁は深夜業の制限に関することです。これも内容面の改正はしていませんが、手続の改正をしています。つまり、育児休業と同様に、請求方法を、書面によることとされていたところを、書面のほか、ファックス、電子メール等による請求も認めるということになっています。

3-11. 所定外労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係

(1)3 歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化

36 頁が、今回、新設をされた短時間勤務についてです。

改正のポイントですが、改正前は、事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働の免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから 1 つを選択して、制度を設けることが義務づけられていました。選択的措置義務とされていましたが、このどれか 1 つを選ぶという仕組みです。

改正後は、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短時間勤務制度を設けることが義務づけられます。

(1)短時間勤務制度の対象となる労働者についてですけれども、この対象となる労働者は、①から⑤まで、すべてに該当する労働者になります。

①が、3 歳に満たない子を養育する。

②が、1 日の所定労働時間が 6 時間以下（※）でないこと。

（※）は変形制を適用される労働者、この場合に、1 日 6 時間以下とは、すべての労働日の労働時間が 6 時間以下であることをいい、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ので、変形制の場合は、平均して 6 時間以下でなかったらしくていいということではなく、すべての労働日が 6 時間以下であるという方については、短時間勤務を講じなくてもいいということになります。

これはなぜかという、短時間勤務を今回設けた趣旨は、保育所に迎えに行くというよう

な時間を確保できるように、6 時間という仕組みを設けていただくということですので、保育所の送り迎えは基本的に毎日発生するものですから、平均して 6 時間以下だったら講じなくてもいいということではなくて、毎日早く帰れるということが必要だという考え方に立っているわけです。したがって、すべての労働日が 6 時間以下であれば講じなくてもいいけれども、平均して 6 時間以下ではだめ、ということになります。

戻りまして、③日々雇用される方は除きます。

④育児休業を現にしている方は除きます。

⑤労使協定により適用除外とされた労働者は除きます。

この⑤についてですが、本来、短時間勤務制度の対象となり得るものの、労働の実態を踏まえてその範囲を策定するというので、ア) からウ) について除外ができることになっています。

ア) が、勤続年数 1 年未満。

イ) が 1 週間の所定労働日数が 2 日以下。

ウ) は、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は、労使協定で対象外とできるとされています。これは、短時間勤務は本来、すべての方について実施をしていただきたいわけですが、どうしても業務の性質に照らして難しいという場合には、例外的に労使協定を締結すれば適用除外にできるということを認めたものです。

とりわけ、ウ) については、指針の規定は例示であり、例えば改正法の施行前に既に 1 日 6 時間の短時間勤務が導入されている場合など、客観的に短時間勤務が実施できるという業務については、対象外とすることはできないということに留意をしてください。

また、指針に例示されている業務であっても、現に実施をしている事業主も見られることから、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることが望ましいということですので、これは先ほども言いましたように、できる限り短時間勤務を実施していただく。どうしても無理な場合は、労使でよく話し合っていていただいて、業務を限定して除外をしていただくという仕組みになっているわけです。

その短時間勤務の内容ですが、**37 頁の(2)**短時間勤務制度の内容ですが、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。

「原則として 6 時間」とは、短時間勤務は、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勘案し、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。まとめますと、1 日の所定労働時間を 5 時間 45 分から 6 時間までとするという措置を必ず設けていただく必要があるということです。

したがって、例えば、ある事業所で現に 5 時間半の短時間勤務をやっている場合、6 時間

のメニューを新たに設ける必要があるということになります。あるいは、今、うちは隔日勤務でやっています。例えば月水金勤務という短時間勤務でやっているんだということについても、1日5時間45分から6時間までの制度を新たに設けていただく必要があるということになります。

そこで、例えば5時間半だったら、労働者にとってもっと有利なんだから、どうして5時間45分から6時間までのものをあえてもう一個つくらなければならないのか、との質問をよく受けます。これについては、今回、6時間とした趣旨は、先ほども言ったように、保育所に余裕を持って送り迎えができるという時間を確保するという観点で設けられたものであるわけですが、もう一方で、とるのは女性に限られませんが、短時間勤務をする方のキャリアを考えた場合に、果たして短ければ短いほど労働者にとって有利なのかといえば、必ずしもそうではないだろう、ということもあるのです。

例えば8時間勤務のところ、4時間の短時間勤務コースがあるところがあったとして、携わる業務は非常に限定されています。本人のキャリアアップを考えた場合に、必ずしも短いほど有利ということではないだろうということで、一定の線を引こうというわけです。今回、5時間45分から6時間というところで線を引いて、これを必ず設けてもらうという仕組みにしているわけです。

したがって、繰り返しになりますが、そういう措置が含まれていないということであれば、これを必ず含んでいただくことが必要になります。すなわち、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、7時間とか隔日勤務、月水金勤務といったものを設けてもらうことはもちろん可能ですし、むしろ望ましいものでありますが、必ず5時間45分から6時間という措置を設けていただく必要があるということでもあります。

次に、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に、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、周知させるための措置を講ずるよう配慮をお願いいたします。

また、この措置を講ずるに当たっては、実質的に両立が容易になるようなものとするように配慮してください。

それではQ&Aを見てみましょう。

37 頁の「Q1 所定労働時間の短縮措置の内容については、どのように定めればよいですか」、という設問です。答えは、1日6時間を必ず含んでいただきたいということです。

38 頁の「Q2 所定労働時間の短縮措置の手続については、どのように定めればよいですか」、という問いです。答えですが、所定労働時間の短縮措置の手続については、これは措置義務ですので、一義的には事業主が定めることが可能です。ただし、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に配慮しつつ、育児休業や今回新設された残業の免除、こうしたほかの制度の手続も参考にしながら適切に定めていただきたいということでもあります。

このため、例えば、育児休業等と同様に、短時間勤務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。これは、育児休業であっても、あるいは残業の免除であっても、原則 1 か月前までに申し出ることになっていきますので、こうした規定は問題ないということです。一方、適用期間を 1 か月単位とすることは、ほか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、適当でないと考えられます。

つまり、育児休業だけでなく、残業の免除や深夜業の免除についても、基本的には、労働者が申し出た期間について、その措置を適用するという仕組みになっていますので、1 か月単位とすることは、例えば労働者が 2 か月と 10 日と申し出たら、3 か月にしましょう、あるいは 2 か月にしましょうということで、労働者の希望する申し出た期間について適用しないということになってしまいます。それは適当でないだろうという考え方です。

なお、例えば 1 か月以上とすることは可能であると考えられます。つまり、現行でも、残業の免除や深夜業の制限は、1 か月以上 1 年未満の期間で申し出るという形になっています。これは当然、事業主のシフトの経営面の負担がありますので、最低 1 か月以上で申し出てくださいという仕組みになっているわけですね。こうしたことから、ほかの制度のものを参考にすれば、短時間勤務についても、1 か月以上とすることは可能であるというふうに考えられますが、1 か月単位というのは、労働者の申し出た期間について適用することになりませんので、適当でないと考えられるということです。

したがって、例えば、短時間勤務を受けるためには 1 か月前までに申し出なければならない。そして、短時間勤務を適用する期間については最低 1 か月以上にしなければならないというような形でやることは、問題ないというふうに考えられます。

次に、**38 頁の Q3** は、業務の性質、業務の実施体制に照らして、短時間勤務を講ずることが困難と認められる業務とは、どの程度具体的に定める必要がありますかという問いです。

答えですが、まず、事業所で行われているそれぞれの業務が短時間勤務の対象となるのかどうか客観的にわかるように、範囲を具体的に定めてください、ということです。つまり労働者は、自分の業務が短時間勤務の対象になっているのか、なっていないのか、よくわからないというのでは困りますので、業務の対象の範囲が客観的にわかるように、これを定めてくださいというわけです。

客観的に見て「困難」と認められない業務については、短時間勤務の適用除外となりませんので、こうした業務が含まれないように業務の範囲を定めてください。

なお、労使協定を締結した場合には、労働者が、自分の従事する業務が対象となるのかどうかわかるように、必要な周知を行ってください。

39 頁の「Q4 管理職は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか」、との設問です。

先ほども説明をしましたように、管理職についても、いろいろいるわけですがけれども、労基法第 41 条第 2 号に定める、いわゆる管理監督者に該当する場合には、短時間勤務の対象

外ということになります。

また、同号の管理監督者であっても、この両立を支援するという観点は非常に重要ですので、育児・介護休業法第 23 条第 1 項の法律上の義務としてではなくて、別に準じた制度を設けることは、管理監督者の両立支援という観点からはむしろ望ましい、としています。

39 頁の「**Q5** 短時間勤務の対象労働者に残業をさせてもいいですか」、という問いです。

答えですけれども、短時間勤務制度は、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間にすると
いう内容ですので、残業をさせないということまでを内容とするものではありません。

ただし、子育ての時間を確保するという短時間勤務の趣旨に照らして、頻繁に残業をしている、短時間勤務をやっているのに全然帰れないというのは、通常望ましくないということと考えられます。

なお、先述のとおり、労働者は、短時間勤務を適用されている期間に、重ねて同じ時期に
残業の免除を請求することも可能です。

(2)3 歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

以上が短時間勤務ですが、**40 頁**は代替措置です。

改正のポイントの 1 つ目ですが、短時間勤務制度について、業務の性質、業務の実施体制に照らして困難ということで、労使協定で適用除外をした労働者に対しては、事業主は、
育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません、
となっています。業務の性質などに照らして、短時間勤務ができない方については、短
時間勤務の代替措置として、育児休業又は、フレックスタイム、時差出勤、事業所の保育施設
などのどれかを講じていただくということが事業主の義務になります。

事業主は、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に、待遇に関する事項
を定め、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。

そして、実質的に両立を容易にする内容のものとすることに配慮をお願いいたします。

なお、短時間勤務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ほかの業務に配置転換をして、その業務で短
時間勤務をさせることも、労働者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、あわせて合意をしておくことが
望ましい、としています。

これは、例えば、工場だとできないけれども内勤だったらできるというような場合に、工
場で働いている労働者から、内勤でもいいから短時間勤務をしたいという申出があった場合
には、本人の真の合意があるということであれば、この人を内勤に配転して、そこで短時間
勤務をさせるということも問題がないということです。この場合に、短時間勤務が終わった
後の配置などについても、あわせて合意しておくことが望ましいと考えられます。

(3)小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置

41 頁の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置は、努力義務規定ですが、これは今回新しく変わったというよりは、3 歳までのところでの短時間勤務の義務化や残業免除の義務化など、制度を整理しましたので、小学校までについては、残りのものについて努力義務にするという整理を行ったものです。

ここに書いてある①1 歳まで、②1 歳から 3 歳まで、③3 歳から小学校までという、それぞれの労働者の子どもの年齢に応じて、事業主はこれらに書いてある措置に準じた措置を講ずるという努力義務が課される、ということです。

3-12. 不利益取扱いの禁止

42 頁が不利益取扱いの禁止ということです。

改正のポイントですが、育児休業の申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは、これまでも禁止されていましたが、今回の改正により、新たに追加された介護休暇などについてもその不利益取扱いは禁止されます。

どんな行為が不利益に該当するかは、告示に基づく指針に定められています。ここに書いてありますように、指針で例示がされている。下線部が今回改正した箇所です。

解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば次のものが該当しますということで、イ、解雇、ロ、契約の更新をしないといったようなことで、ハ、ニ、ホと続き、今回、へを追加しています。

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

そして、トが降格、チが減給、賞与等の不利益な算定と続き、

リが、今回追加されましたが、「昇進・昇格の人事考課における不利益な評価を行うこと」が新たに追加されます。ヌ、ルは、これまであったとおりです。

43 頁の(3)の行為が不利益に該当するか否かについて、勘案事項ということで、これも指針で示されています。

イがありまして、ロに、今回新設された介護休暇も追加しています。

ハは、減給や賞与等における不利益算定の勘案事項ではありますが、下線部が今回追加したところなんですけれども、まず全体としては、育児休業、介護休業の休業期間中、子の看護休暇、介護休暇を取得した日、また、短時間勤務の適用期間中の現に働かなかつた期間について賃金を支払わない。つまり、実際に休んでいる日や短時間勤務を受けた日について、その時間の合計分について賃金を支払わない。あるいは、退職金や賞与の算定に当たり、休んだ日とか休んだ時間分を日割りで控除するということは、不利益な取扱いには該当しないということになっています。

一方、休業期間、休暇を取得した日数、短時間勤務の適用により、現に短縮された時間の

総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは不利益な算定に該当するということです。例えば賃金、賞与、退職金の算定に当たって休んだ日をその分控除する。あるいは短時間勤務で減らした時間分を、例えば時間比例で減額をする。これは構わないということであります。ただし、休んだ日、休んだ時間等を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な算定に該当します。

(ロ) は、実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、申出等をしたことのみをもって、賃金等を減額することです。

次の二ですね。次に掲げる場合には、人事考課における不利益な評価に該当しますということで、(イ) が、育児休業、介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間、昇進・昇格の選考対象としない人事評価とすること。(ロ) は、実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、申出をしたことのみをもって不利に評価をするということです。

(イ) の一定期間人事評価の対象としないというのは、ちょっとわかりにくいので、次の44頁の例示を見てみましょう。休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度の例ということで、「不可とする制度の例」とありますが、3年連続 A 以上の評価というような昇格要件がある場合に、以下の例において、2013年度を3年目と取り替えず、さらに2013年度から3年連続 A 以上を必要とする場合です。

この場合で言うと、2010年度の評価が A で、2011年度の評価が A、2012年度に休業を1年間した人が、2013年度に A をとったという場合に、2013年度がまた1年目だということで、リセットをして、ここからまた3年連続 A が必要ですよというふうにしますと、1年間休業をとることで、一律に3年間昇進・昇格がおくれるという制度になっているということです。これは認められないということです。

一方で、「一定期間」について、とありますが、休業の期間が評価期間にまたがる場合であるとか、評価期間より短い休業期間の場合、こうしたことも通常想定され得るわけですが、どこまでそれがいいかというのは、制度の合理性、公平性を勘案して客観的に判断するということになっています。

3-13. 実効性の確保関係

45頁以降は、実効性の確保（苦情の自主的解決）ということですが、まず「1 苦情の自主的解決」については、事業主は、育児・介護休業法に定める事項に関して、苦情の申出があったという場合には、その自主的な解決を図るように努める、という努力義務があります。

「2 都道府県労働局長による紛争解決の援助」ということで、育児・介護休業法に定める事項について、紛争があった場合に、労働者もしくは事業主から援助を求められた場合には、労働局長が助言、指導、勧告をするという仕組みが創設されます。

また、**46 頁**は、「**3 調停制度の創設**」ですが、同様に育児・介護休業法に定める紛争があった場合には、学識経験者などの専門家で構成されます、両立支援調停会議で紛争を解決する仕組みが導入されます。これは平成 22 年 4 月 1 日に施行されます。

「**4 企業名公表制度の創設**」ということで、育児・介護休業法違反で勧告をした場合に、法違反の勧告に従わないときにその企業名を公表するという仕組みが導入されます。これは既に施行されています。

また、「**5 過料の創設**」ということで、育児・介護休業法では、厚生労働大臣または労働局長が、事業主に対して報告を求めることができるということになっています。例えば就業規則や台帳などです。この報告の求めに対して報告をしない、または虚偽の報告をしたという場合に、20 万円以下の過料に処するという規定が創設されます。これも既に施行されています。

最後に、改正法の施行日です (**47 頁**)。改正法の施行日は、以下を除き、平成 22 年 6 月 30 日となっています。以下とは、苦情の自主的解決、そして労働局長の紛争解決の援助、企業名の公表制度、過料の創設については既に施行されています。調停制度の創設は平成 22 年 4 月 1 日です。

ただし、平成 22 年 6 月 30 日時点で常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主については、平成 24 年 6 月 30 日（予定）までの間、以下の改正規定の適用が猶予され、改正前の規定が適用されます。冒頭で触れましたように、介護休暇の創設、育児のための残業の免除、3 歳に満たない子の短時間勤務、そしてその代替措置、これについては、100 人以下の中小企業については 2 年間適用が猶予され、改正前の規定が適用されるということになります。

以上が改正法の詳細です。

Ⅱ. レジユメ

「改正育児・介護休業法の施行に向けて」

改正育児・介護休業法の施行に向けて



次世代認定マーク「くるみん」

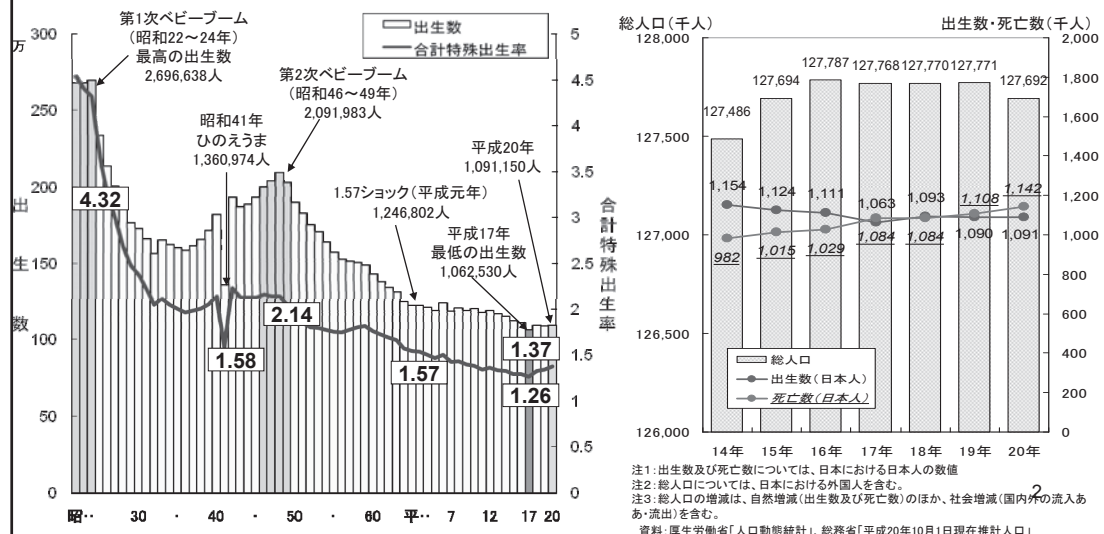
平成21年2月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

1

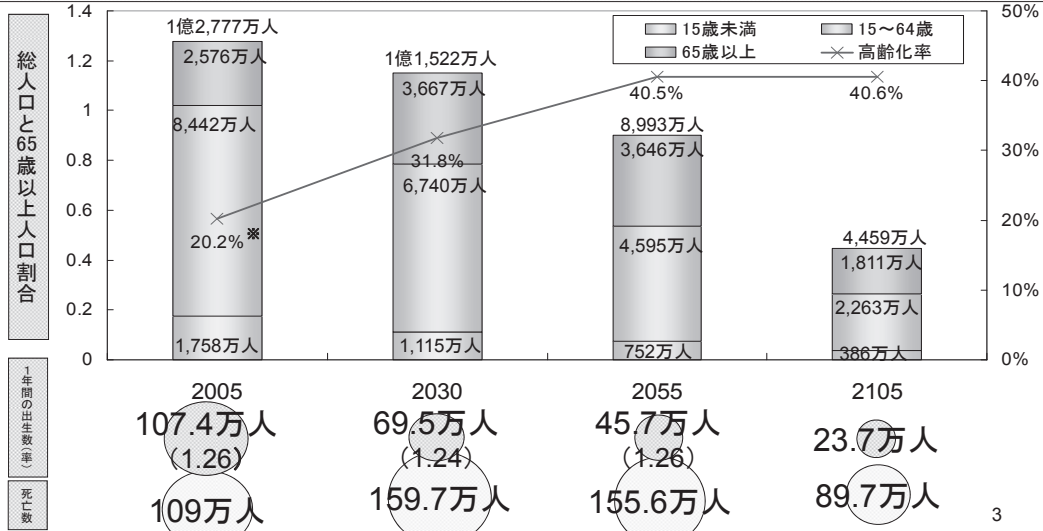
少子化の進行と人口減少社会の到来

- 現在我が国においては急速に少子化が進行。合計特殊出生率は、平成17年に1.26と過去最低を更新。18年～20年の出生率は前年を上回ってはいるが、依然として厳しい状況。
- 平成17年には死亡数が出生数を上回り、国勢調査結果でも総人口が前年を下回って、我が国の人口は減少局面に入った。



今後の我が国の人口構造の急速な変化 ～日本の将来推計人口(平成18年12月推計)～

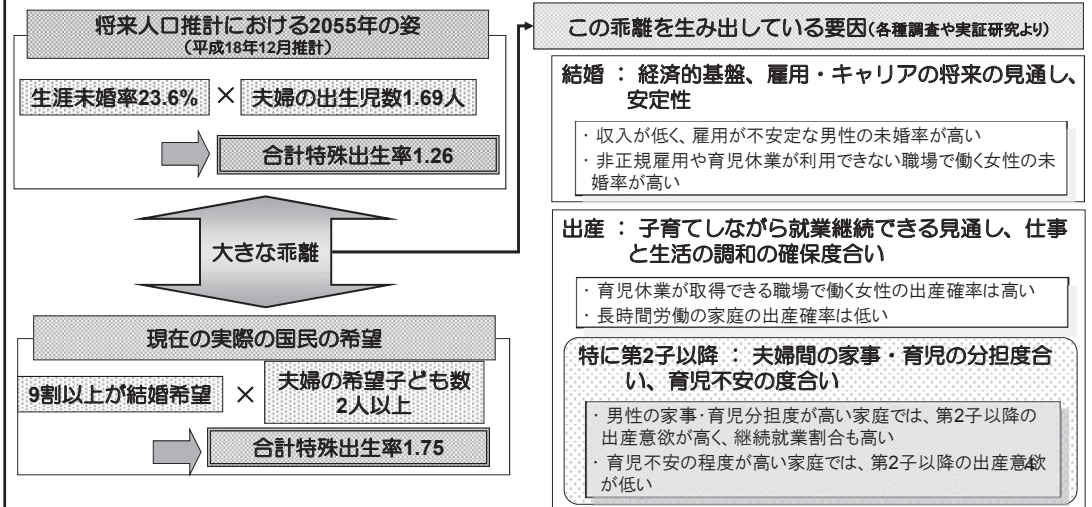
- 我が国の合計特殊出生率は、2005年に1.26と過去最低を更新。人口減少が始まった。
- 新人口推計(中位)によれば、2055年に産まれる子ども数は現在の約4割、高齢化率は現在の2倍(40.5%)、生産年齢人口(15～64歳)も現在の2分の1近くに急激に減少する。



資料: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」(出生中位、死亡中位の場合)

結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離 ～急速な少子化を招いている社会的な要因～

- 将来推計人口(平成18年中位推計)において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。
- この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。



ワーク・ライフ・バランス憲章・指針について

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」

→国民的な取組の大きな方向性の提示

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

→企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

①就労による経済的自立が可能な社会

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定（いずれも 現状 → 10年後）

（代表例）

○就業率（②、③にも関連）

<女性（25～44才）>

64.9% → 69～72%

<高齢者（60～64才）>

52.6% → 60～61%

○フリーターの数

187万人 → 144.7万人以下

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

10.8% → 半減

○年次有給休暇取得率

46.6% → 完全取得

○第1子出産前後の女性の継続就業率

38.0% → 55%

○育児休業取得率

（女性）72.3% → 80%

（男性）0.50% → 10%

○男性の育児・家事関連時間（6歳未満児のいる家庭）

60分/日 → 2.5時間/日

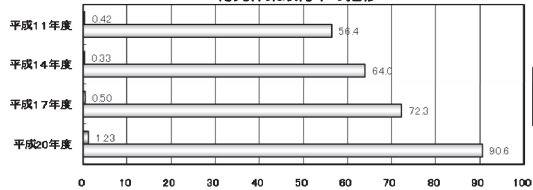
社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

5

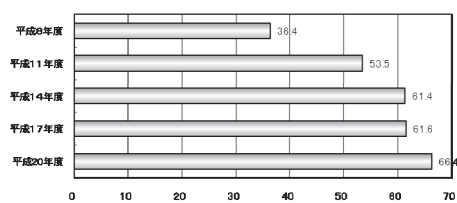
育児休業の規定整備率状況及び取得者割合

育児休業制度の規定がある事業所の割合は66.4%まで、女性の育児休業の取得率は90.6%（平成20年度）まで上昇している。

育児休業取得率の推移

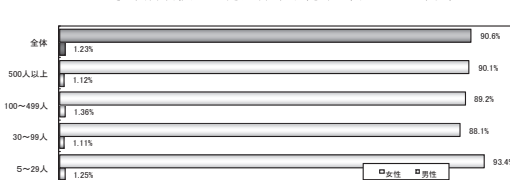


育児休業制度の規定率の推移

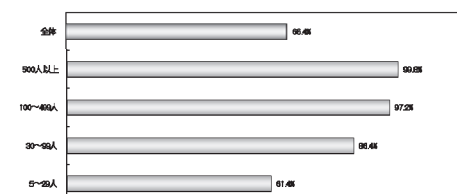


「子ども・子育て応援プラン」（目指すべき社会の姿）
女性：80% 男性：10%

事業所規模別の育児休業取得率（平成20年度）



事業所規模別の育児休業の規定率（平成20年度）



育児休業取得率 = 出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数 / 調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数

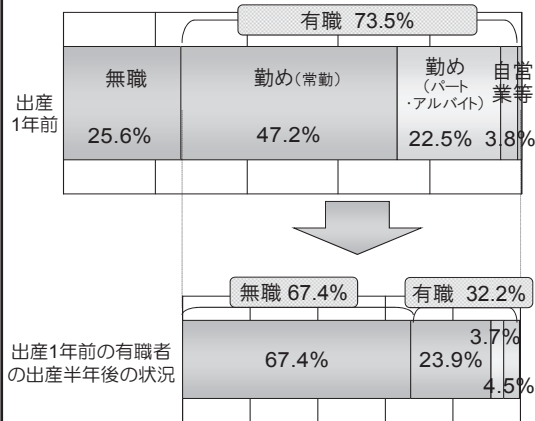
6

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年）

依然として難しい女性の就業継続

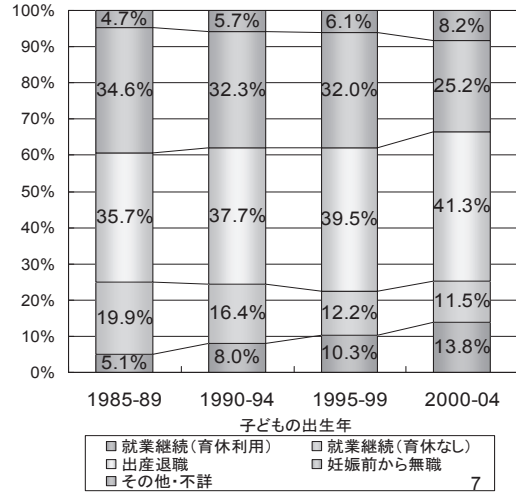
○ 出産前に仕事をしてきた女性の約7割が産後を機に退職しており、育児休業制度の利用は増えているものの、産前後で就業継続している女性の割合は、この20年間ほとんど変化がない。

○ 第1子産前後の女性の就業状況の変化



(資料)厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」(平成14年)

○ 子どもの出生年別、第1子産前後の妻の就業経歴

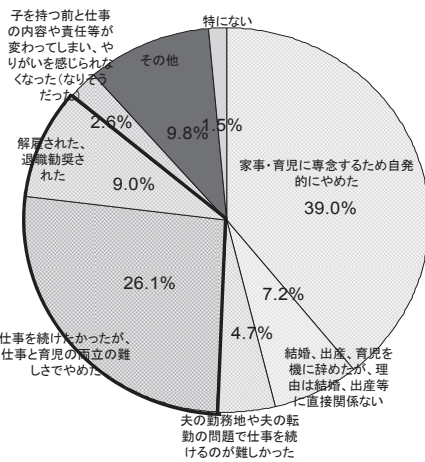


(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

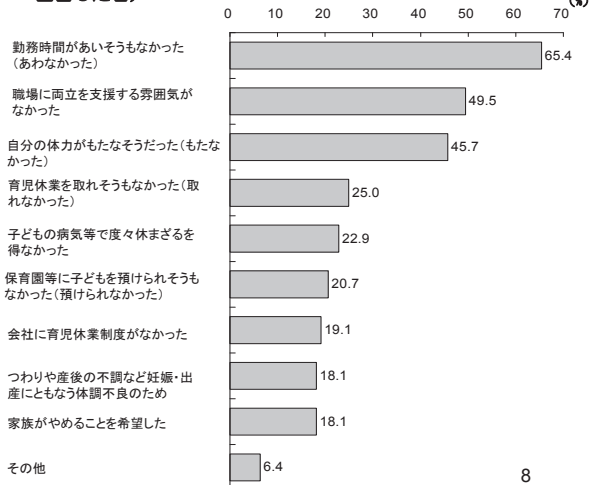
産後を機に退職した理由

妊娠・産前後で仕事を辞める理由として、「両立が難しかった」又は「解雇・退職勧奨された」とする労働者が約35%いる。

妊娠・産前後に退職した理由
(「これまでの退職経験」として、妊娠・産前後に退職していた女性正社員)



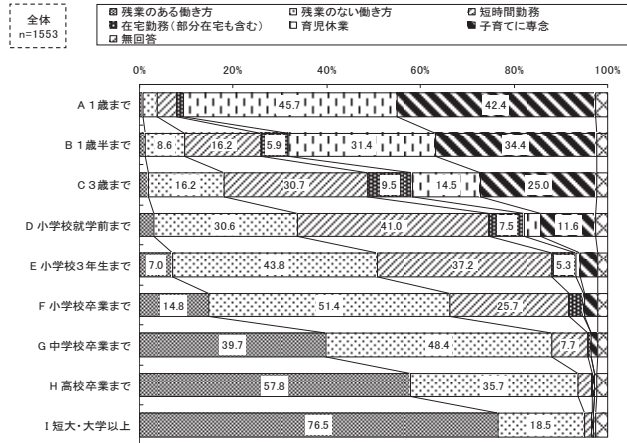
両立が難しかった具体的な理由
(「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



出典: いずれも三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方（従業員調査）

子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。



注：図表を見やすくするために、5.0%未満はデータを表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

両立支援制度の利用意向等

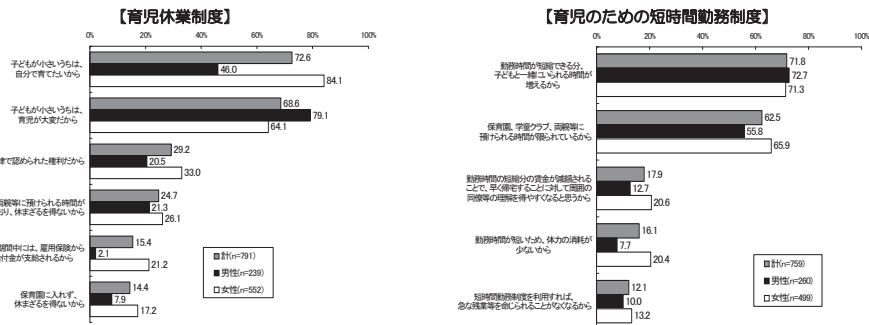
育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える。

両立支援制度の利用意向（従業員調査）

調査数 (n)	全体		子どもあり		子どもなし	
	全体	子どもあり	全体	子どもあり	全体	子どもあり
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

制度を利用したい理由（従業員調査）

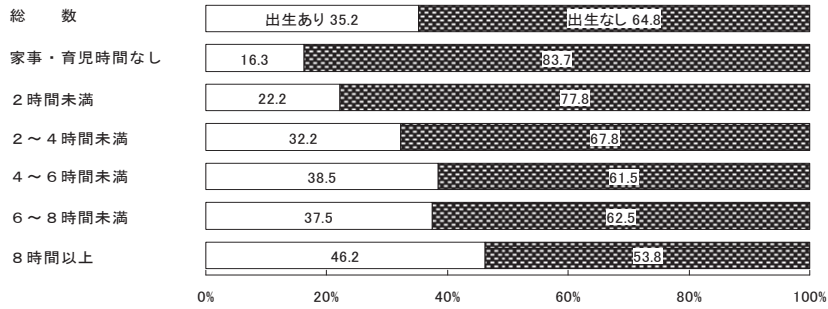


注1：各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。
注2：複数回答。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの5年間の第2子以降の出生の状況

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。



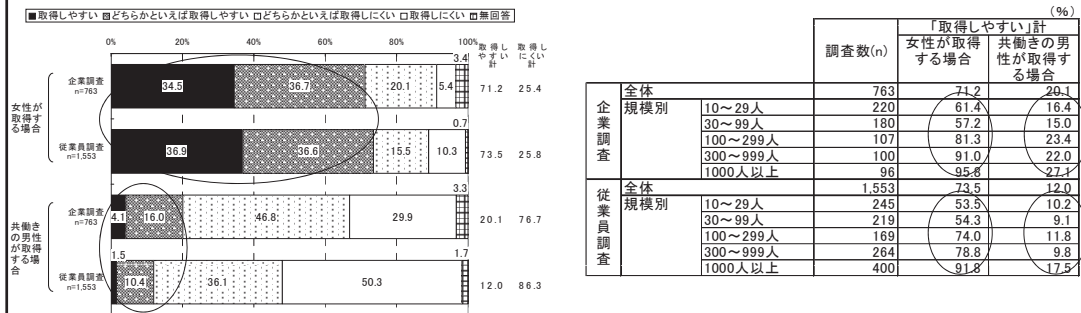
注:1)集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 ①第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 ②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。
 3)「子どもなし」「1人」「2人以上」は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。
 4)5年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。
 5)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

11

出典:厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」(2008年)

ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ(企業調査、従業員調査)

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。



注1:「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。
 注2:規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

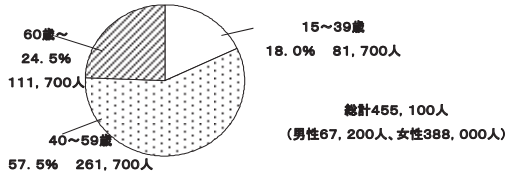
出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

12

家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合

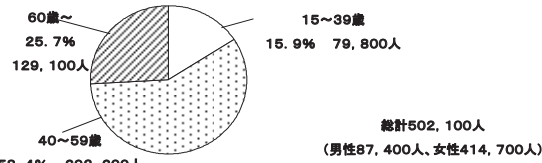
家族の介護・看護のために離職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、平成9年からの5年間で約45万人、平成14年からの5年間で約50万人存在。

家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合（人、％）



注：集計対象は、平成9年10月から平成14年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

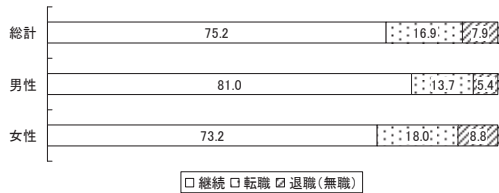
出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）



注：集計対象は、平成14年10月から平成19年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成19年）

介護開始時の仕事の継続状況（％）



注：総計n=634、男性n=168、女性n=466
注：調査対象は、現在要介護者（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

13

改正育児・介護休業法の概要

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けるようにする。
- 子の看護休暇制度を拡充する。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父親の育児休業取得を促進する仕組みを設ける。

3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための1日単位の休暇制度を設ける。

4 実効性の確保

- 紛争を迅速に解決するための仕組みを設ける。
- 法違反に対する公表制度などを設ける。

【施行期日】 平成22年6月30日（ただし一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年以内の政令で定める日）
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

14

▶ 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

➡ 妊娠・出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。

妊娠・出産、産前産後休業に係る規定

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)(抄)
(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)
第九条(略)
2(略)
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

育児休業等に係る規定

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)(抄)
(不利益取扱いの禁止)
第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(参考) 労働者からの相談の状況

(件)

	19年度	20年度
妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	1,711	2,030
育児休業の取得等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	882	1,262 15

仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)
- ・軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業等の権利を保障
 - ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除を事業主に義務づけ※
 - ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止等
- ※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。施行日は原則として公布日より1年以内の政令で定める日。

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・公表・従業員への周知
(301人以上は職務、300人以下は努力職務
※平成23年4月から101人以上は職務)
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)

助成金を通じた事業主への支援

- ・事業所内保育施設、短時間勤務制度など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及

労働者への支援

保育ニーズへの対応

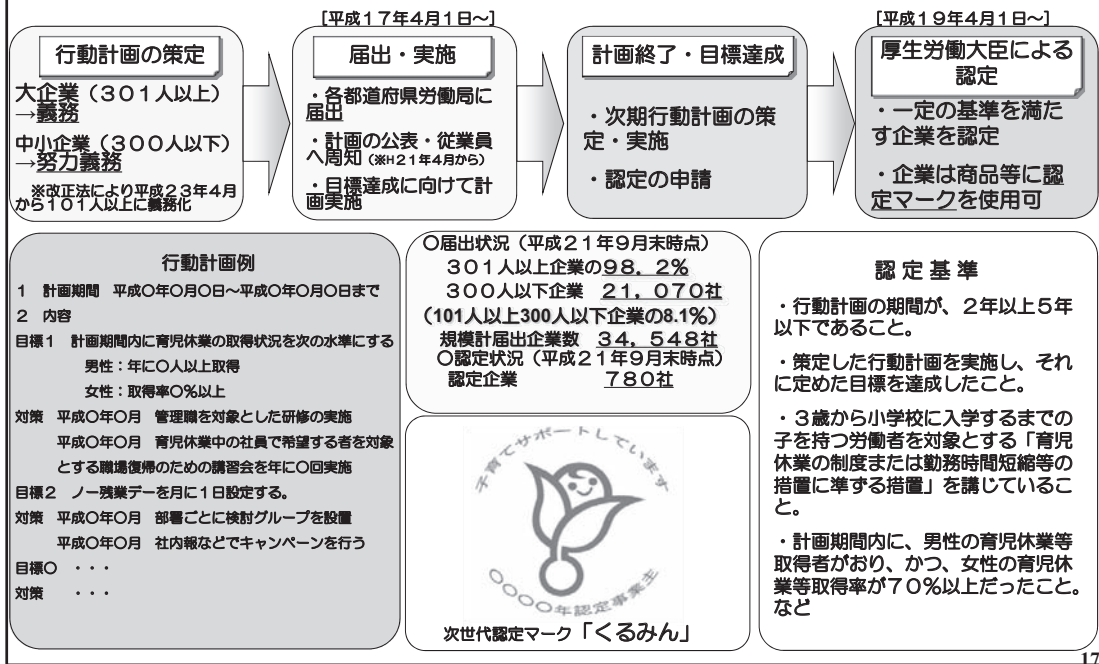
- ・「新待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」等で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施等による起業支援

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



両立支援のひろば(公表サイト)について

URL: <http://www.ryouritsushien.jp/>

現在の登録企業
1,574社
(2009年9月8日現在)

MAIN MENU
HOME
企業の取組事例
企業の取組事例を検索
自社の事例の新規登録
自社の事例の更新
一般事業主行動計画
一般事業主行動計画とは?
次世代育成支援対策推進法とは?
認定企業とは?
ファミリーフレンドリー企業
両立目標で企業診断
均等・両立推進企業表彰
事例集

企業データ詳細

企業名 株式会社 長岡建設店
 業種 建設業
 企業規模 22人
 企業規模詳細 従業員数 20名(うち女性:5名)
 所在地 鳥取県松江市西端島1-2-14
 電話 0852-26-1641
 FAX 0852-26-1643
 概要 建設工事業・防水工事業・とび土工・建築一式
 認定状況 2007年認定、2009年認定
 ファミリーフレンドリー企業 有り
 認定企業として公表している理由
 一般事業主行動計画 一般事業主行動計画書1.pdf 公表日:2009年09月02日
 一般事業主行動計画 一般事業主行動計画書2.pdf 公表日:2009年09月02日

我が社の両立支援の取組 (現在実施中又は実施していた取組・実績など)
 ◆2007年 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受ける
 ・子供の習い事のために子供1人につき年間5日の有給休暇付与(高校卒業まで)
 ・保育所の費用の分の補助
 ・始業・残業時間の繰り上げ・繰り下げ
 ・時間での育児時間短縮制度
 ・子育て中・妊婦中の従業員の休暇直前とマッサージチェア・空気清浄機の購入
 ・1週間の予定労働時間を1時間短縮
 ・育児休業取得者の代替員を確保
 ・1時間までの育児時間短縮制度(30分単位)
 ・子供の習い事の場とつなぐことができる子供も参加日
 ・育児休業の3日前有給休暇制度・育児休業取得可能制度
 ◆2004年 H15年度働く人と家庭にやさしい事業所表彰(鳥取県労働局長賞)
 ◆2006年 ファミリーフレンドリー企業表彰(鳥取県労働局長賞)
 ◆2008年 子育て支援企業表彰
 ◆2008年 第1回「ワークライフバランス大賞」(優秀賞)総務省
 ◆2008年 第1回子どもと家族を応援する日本功労者表彰(内閣府大臣表彰)

URL <http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

行動計画策定

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくるには、情報や問題意識を共有し、社員一人一人の強みを活かしながら補充しあえるチームワークを確立することが必要であることから、様々な立場、多くの価値観を理解し合えるよう、一層具体的な行動計画を策定し、丁寧に取り組みます。

1. 計画期間 平成21年4月1日から平成23年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
 <対策>
 ・平成21年 7月 管理職を対象とした研修会を実施
 ・平成21年 8月 相談体制の整備
 ・平成21年 9月 社内報・パンフレットを活用した周知・啓発の実施

目標2 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
 <対策>
 ・平成22年 1月 管理職を対象とした検討・研修会を実施
 ・平成22年 3月 社内報により制度の周知・啓発の実施

目標3 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
 <対策>
 ・平成21年 7月 トップメッセージの作成
 ・平成21年10月 管理職を対象とした研修会を実施
 ・平成22年 1月 社内報により周知・啓発の実施
 ・平成22年 6月 社員に対する研修会を実施



▶ 両立支援に取り組む事業主に対する各種助成金等の活用

○ 中小企業子育て支援助成金

子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主(従業員100人以下)に助成するもの。(平成18年度から6年間の特別措置)。

○ 両立支援レベルアップ助成金

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体へ助成するもの。

<各種コース>

代替要員確保コース/休業中能力アップコース/子育て期の短時間勤務支援コース/育児・介護費用等補助コース/職場風土改革コース

○ 事業所内保育施設設置運営等助成金

労働者のための事業所内保育施設の設置・運営、増築又は保育遊具等の購入を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成するもの。

20

ご静聴ありがとうございました



Ⅲ. 付属資料

「改正育児・介護休業法のあらまし」

改正育児・介護休業法のあらまし



次世代認定マーク「こころみん」

 **厚生労働省 都道府県労働局 雇用均等室**

※改正法の詳細については、厚生労働省ホームページもご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

目次

はじめに 1

第1 改正育児・介護休業法の概要 5

第2 改正育児・介護休業法の解説

I 育児休業関係

1 出産後8週間以内の育児休業に関する特例 15

2 育児休業の再度取得要件等の見直し 16

3 育児休業の申出事項及び申出方法の見直し 17

4 育児休業申出に対する事業主による休業期間等の通知 18

5 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止 19

II 両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育児プラス）関係

1 パパ・ママ育児プラスの対象及び特例 20

III 介護休業関係

1 介護休業の申出方法の見直し及び介護休業申出に対する事業主による休業期間等の通知 26

IV 子の看護休暇関係

1 子の看護休暇の拡充 27

V 介護休暇関係

1 介護休暇の創設 29

VI 所定外労働の制限（残業の免除）関係

1 育児のための所定外労働の制限 31

VII 時間外労働の制限関係

1 専業主婦（夫）除外規定の廃止 34

2 時間外労働の制限の請求方法等の見直し 34

VIII 深夜業の制限関係

1 深夜業の制限の請求方法の見直し 35

はじめに

我が国においては少子化が進行し、人口減少時代を迎えています。少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、地域社会の活力低下など、社会経済に深刻な影響を与えます。一方で、子どもを生き育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女ともに多いにもかかわらず、こうした人々の希望が実現しにくい状況がみられます。

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現することが必要不可欠です。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながります。

このためには、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要です。

こうした中、仕事と家庭の両立支援策を充実するため、育児・介護休業法（「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」）が改正されることとなりました。

このパンフレットは、改正育児・介護休業法の概要を説明するものです。仕事と家庭の両立しやすい職場づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあるものです。改正法の趣旨・内容をご理解いただき、使用者と労働者の皆様で話し合って、職場における仕事と家庭の両立のための制度とその制度を利用しやすい環境づくりについて見直していただきますようお願いします。

IX 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係	
1	3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
2	3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置・・・・・・・・・・40
3	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
X 不利益取扱いの禁止	
1	育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止・・・・・・・・・・42
XI 実効性の確保関係	
1	苦情の自主的解決・・・・・・・・・・・・・・・・・・45
2	都道府県労働局長による紛争解決の援助・・・・・・・・・・45
3	調停制度の創設・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
4	企業名公表制度の創設・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
5	過料の創設・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
XII 改正法の施行日	
1	改正法の施行日・・・・・・・・・・・・・・・・・・47
第3 改正後の法律・省令・指針等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・49	
(略称)	「法」・・・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）
	「則」・・・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号）
	「指針」・・・ 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に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

第1 改正育児・介護休業法の概要

育児・介護休業法の主な改正内容

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行とおり)、2人以上であれば年10日)。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができ、制度を廃止する。

※ これらに合わせ、育児休業給付についても所要の改正

3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)。

4 実効性の確保

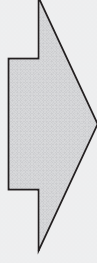
- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 報告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

【施行期日】平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年6月30日(予定)。)
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

1 子育て期間中の働き方の見直し

現 状

- 女性の育児休業取得率は約9割に達する一方、約7割が第1子出産を機に離職。
- 仕事と子育ての両立が難しかった理由は、「体力がもたなそうだった」が最も多く、育児休業からの復帰後の働き方が課題。
- 育児期の女性労働者のニーズは、短時間勤務、所定外労働の免除が高い。
- 子が多いほど病気で仕事を休むニーズは高まるが、子の看護休暇の付与日数は、子の人数に関わらず年5日。



改正内容

短時間勤務制度の義務化

- 短時間勤務制度について、3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とする。

所定外労働の免除の義務化

- 所定外労働の免除について、3歳までの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

子の看護休暇の拡充

- 現行：小学校就学前の子がいれば一律年5日
改正後：小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、とする。

2 父親も子育てができる働き方の実現

現状

- 勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっているなかで、女性だけでなく男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことの環境づくりが求められている。
- 男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は1.56%。男性が子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準。
- 男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負荷がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にし、少子化の原因にもなっている。



改正内容

父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）

- 父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳から1歳2か月に達するまでに延長する。
- 父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、現行と同様1年間とする。

出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

- 妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として、育児休業の再度の取得を認める。

労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

- 労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じて育児休業を取得できるようにする。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

3 仕事と介護の両立支援

現状

- 家族の介護・看護のために離転職している労働者が、平成14年からの5年間で約50万人存在。
- 要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等で対応している労働者も多い。

改正内容

介護のための短期の休暇制度の創設

- 要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。（年5日、対象者が2人以上であれば年10日）

4 実効性の確保

現状

- 妊娠・出産に伴う紛争が調停制度の対象となっている一方で、育児休業の取得に伴う紛争はこうした制度の対象外。
- 育児・介護休業法は法違反に対する制裁措置がなく、職員のねばり強い助言・指導等により実効性を確保している状況。

改正内容

紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設

- 育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設ける。

公表制度及び過料の創設

- 勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

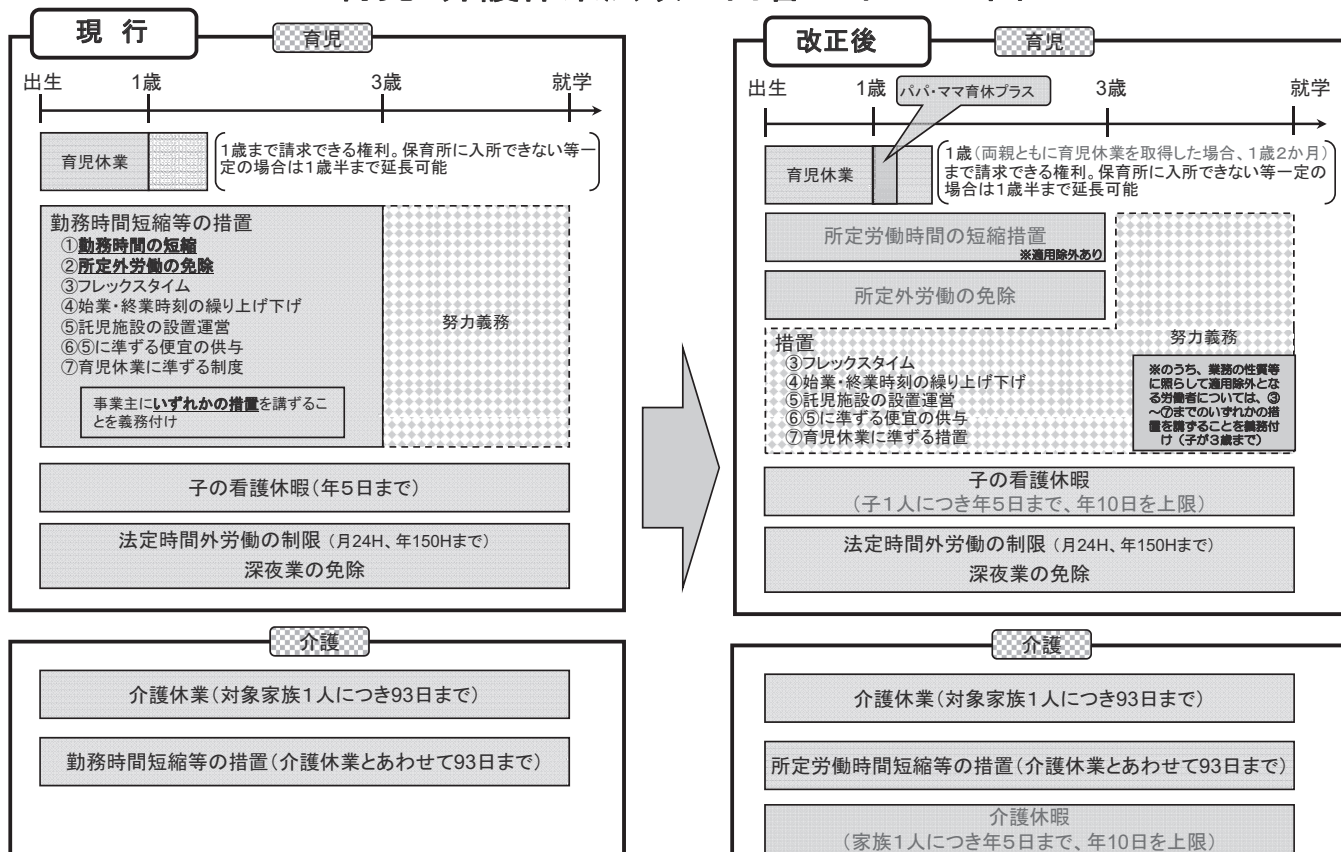
改正後の育児・介護休業法の概要

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

施行日：原則として平成22年6月30日（ただし、4、5、6については100人以下企業は平成24年6月30日（予定））

- 1 **育児休業制度**
労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月）に達するまでの間に1年間の育児休業をすることができる。
※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象
① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）
- 2 **介護休業制度**
労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。
※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象
- 3 **子の看護休暇制度**
小学校入学者までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。
- 4 **介護休暇制度**
要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。
- 5 **短時間勤務等の措置**
事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であつて育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。
事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。
短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置
- 6 **所定外労働の免除**
事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、所定労働時間を超えて労働させてはならない。
- 7 **時間外労働の制限**
事業主は、小学校入学者までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。
- 8 **深夜業の制限**
事業主は、小学校入学者までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。
- 9 **不利益取扱いの禁止**
事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（※4～8については、今回の法改正により追加）
- 10 **転勤についての配慮**
事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

育児・介護休業法改正内容のイメージ図



第2 改正育児・介護休業法の解説

I 育児休業関係

- 1 出産後8週間以内の父親等の育児休業に関する特例（法第5条第2項関係）

【改正のポイント】

○ 改正前は、育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得はできないとされていましたが、改正後は、配偶者の出産後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

○ 特例の対象となる期間は、原則として出生日から8週間後までの間となりますが、①出産予定日前に子が産まれた場合は、出生日から出産予定日の8週間後まで、②出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から出生日の8週間後まで、となります。

（例）4月1日（水）が出産予定日である場合に、3月25日（水）に子が出生した場合
→特例期間は、3月25日（水）から5月27日（水）までとなります。

○ この特例の対象となるためには、出産後8週間以内に育児休業が終了していることが必要です。また、産後休業を取得した労働者には、この特例は適用されません。

Q 出産後8週間以内の育児休業の特例の対象となるためには、8週間以内に育児休業が終了している必要がありますか？

A 出産後8週間以内に育児休業した場合の育児休業再度取得の特例の対象となるためには、出産後8週間以内（子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで）に育児休業を開始し、かつ終了している必要があります。ただし、出産予定日より実際の出産日が早まった場合は、実際の出産日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日より実際の出産日が遅れた場合には、出産予定日から実際の出産日の8週間後までの期間内に、育児休業を開始し、かつ終了している必要があります。

- 2 育児休業の再度取得要件等の見直し（則第4条及び第9条関係）

【改正のポイント】

○ 育児休業の再度取得が認められる特別の事情（※1）として、育児休業の申出に係る子が、

① 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害（※2）により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき、
② 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき（※3）、
が追加されます。

○ また、育児休業申出を開始予定日の1週間前までとする特例（※4）の対象として、上記①及び②が追加されます。

○ このほか、育児休業開始予定日の繰り上げが認められる特別の事由、育児休業申出の撤回後の再度取得要件についても、上記①及び②が追加されます。

※1 改正前は、特別の事情として、①産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき、②配偶者が死亡したとき、③配偶者との離婚等により同居しなくなったとき、等がありました。

※2 負傷又は疾病にかかり治った後障害が残った場合を含みます。なお、通常の生育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は該当しません。

※3 当初入所を予定していた保育所に入れない場合などが考えられます。なお、「保育所」とは児童福祉法に規定する保育所をいい、いわゆる無認可保育施設を含みません。

※4 現行制度において、育児休業の申出は、原則として開始予定日の1か月前までに行うこととされていますが、①出産予定日前の子の出生、②配偶者の死亡、③配偶者の負傷又は疾病による養育困難、④配偶者が同居しなくなった、の場合には、1週間前までとする特例があります。

3 育児休業の申出事項及び申出方法の見直し
(則第5条第1項から第3項まで関係)

【改正のポイント】

- 育児休業の申出事項として、パパ・ママ育児プラスにより1歳を超えた子について育児休業をする場合は、本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日以降である事実が追加されます。
- 改正前は、育児休業の申出は、書面によることとされていましたが、改正後は、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等(※1)によることも可能となります。
- 育児休業の開始予定日及び終了予定日の変更の申出、育児休業の撤回の申出並びに育児休業申出後に子が出生した場合の通知についても、同様となります。

※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報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。
また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

4 育児休業申出に対する事業主による休業期間等の通知
(則第5条第4項から第6項まで関係)

【改正のポイント】

- 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに(※1)通知しなければなりません。
 - ① 育児休業申出を受けた旨
 - ② 育児休業開始予定日(法第六条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日)及び育児休業終了予定日
 - ③ 育児休業申出を拒む場合(※2)には、その旨及びその理由
- 通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メール(※3)によることも可能です。
- なお、育児休業は、労働者が適正に申し出ることにより、事業主の承諾等を要せずして休業できるものであり、この通知がされなかったとしても、適正に申出を行った労働者は育児休業をすることができません。

※1 「速やかに」とは、原則として労働者が育児休業申出をした時点からおおむね2週間以内をいいます。ただし、育児休業申出の日から育児休業開始予定日まで期間が2週間に満たない場合は、育児休業開始予定日まで通知をすることが必要です。

※2 「拒む場合」とは、法第6条第1項ただし書の規定に基づく場合をいうものであり、経営困難、事業繁忙等の理由で拒むことはできません。

※3 電子メールによる場合は、労働者が記録を出力することによる書面を作成できるものに限ります。
また、育児休業の申出が1か月前までに行われなかった場合における事業主の休業開始予定日の指定についても、同様となります。

5 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止
（法第6条第1項、則第6条及び則第7条関係）

【改正のポイント】

- 改正前は、労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度となっていたが、改正後はこれを廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）であっても育児休業を取得できるようになります。
- また、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができ労働者についても、労使協定による適用除外規定が削除されます。
- 改正前は、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者については、労使協定が定められている場合には、産後8週間以内を除き、育児休業をすることができませんでしたが、改正後は、労使協定の有無にかかわらず、原則として子が1歳に達するまで、育児休業をすることができるようになります。

II 両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育児プラス）関係

1 パパ・ママ育児プラスの対象及び特例
（法第9条の2、法第9条の2第1項による読み替え後の法第5条第1項、第3項及び第4項並びに法第9条第1項関係）

【改正のポイント】

- パパ・ママ育児プラスは、男性の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業をした場合の育児休業等の特例を設けるものです。
- 特例の対象となるためには、配偶者（※1）が子の1歳到達日以前のいずれかの日において育児休業（※2）をしていることが要件となります。ただし、以下の育児休業については特例の対象となりません。
 - ① 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後である場合。
 - ② 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合。
- パパ・ママ育児プラスの場合、育児休業の対象となる子の年齢について、原則1歳までから原則1歳2か月までに延長されます。
- ただし、育児休業が取得できる期間（女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む。）については、これまでもどおり、1年間となります。

※1 「配偶者」には、法律上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。

※2 「育児休業」には、育児・介護休業法の規定に基づく育児休業のみならず、公務員が国家公務員の育児休業等に関する法律等の規定に基づき取得する育児休業を含みます。

○ 男性のみならず、女性がする育児休業についても、法令に定める要件を満たす場合は当然対象となります。
ノルウェー、スウェーデン、ドイツ等において「パパ・クォータ制」、「パパの月」と呼ばれる制度と類似の制度です。

○ 育児休業が取得できる期間については、具体的には、「育児休業等取得日数」(①)が「育児休業等可能日数」(②)を超えた場合、その日において育児休業が終了することとされています。

- ① 「育児休業等取得日数」とは、「出生日以後の産前・産後休業期間の日数」＋「育児休業をした日数」をいいます。
- ② 「育児休業等可能日数」とは、子の1歳到達日までの日数をいいます。すなわち、うるう日を含まない場合は365日、うるう日を含む場合は366日となります。

Q 1 パパ・ママ育児プラスの対象を、男性労働者に限定しても構いませんか？

A 法律上、男女とも、パパ・ママ育児プラスとして要件を満たす場合には、1歳2か月まで育児休業を取得できるとされており、男性労働者のみを対象とすることは許されません。

Q 2 配偶者が労働者より先に育児休業を取得する予定であるが、労働者の申出時点ではまだ配偶者が育児休業を開始していない場合も、パパ・ママ育児プラスによる子が1歳2か月までの育児休業をすることが可能ですか？

A パパ・ママ育児プラスによる子が1歳2か月までの育児休業の申出は、配偶者が労働者より先に育児休業をしているなど、法に定める要件を満たす見込みで行うことも可能です。

この場合、労働者の育児休業の開始予定日までに、配偶者が育児休業をしなかった場合の取扱いは、以下のとおりとなります。

① 労働者の育児休業の終了予定日が、子の1歳到達日以前である場合には、申出どおり育児休業を取得できます。

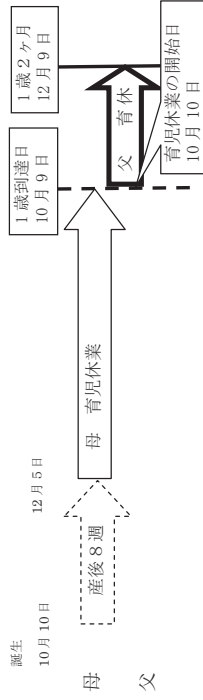
② 労働者の育児休業の終了予定日が、子の1歳到達日より後である場合には、育児休業の申出は、されなかったものとみなされます。

(参考) パパ・ママ育児プラスの場合の具体例

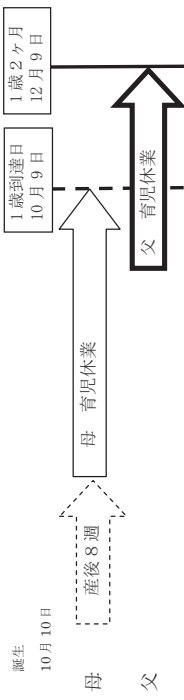
- 子の出生日 平成22年10月10日(日)
子が1歳に達する日(1歳到達日) 平成23年10月9日(日) (通常の休業取得可能期間)
子が1歳に達する日の翌日 平成23年10月10日(月)
子が1歳2ヶ月に達する日 平成23年12月9日(金)

※ 太枠が、パパ・ママ育児プラスの場合

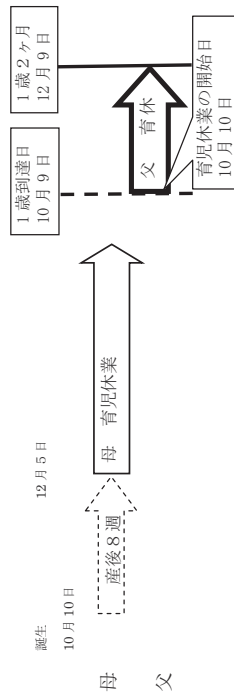
(例1)



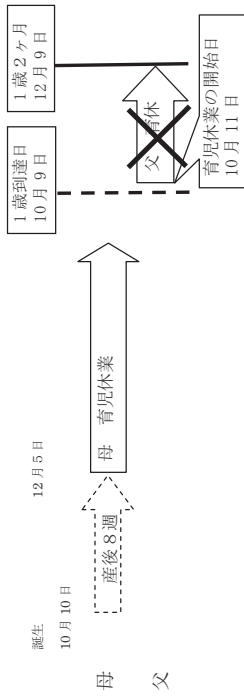
(例2)



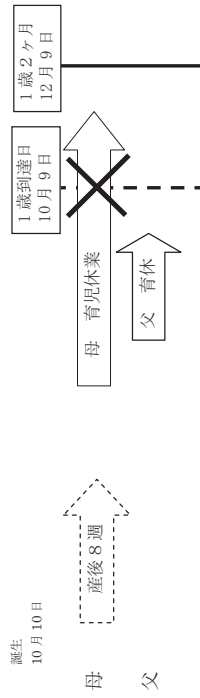
(例3)



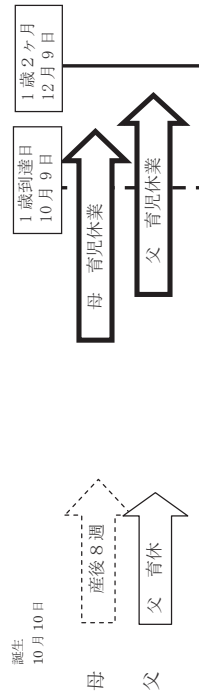
(例4)



(例5)



(例6)



Q3 パパ・ママ育児プラスと1歳6か月までの育児休業との関係はどうなりますか？

A パパ・ママ育児プラスとして1歳到達日後1歳2か月までの間で育児休業を取得している場合でも、一定の要件（※）を満たせば、1歳6か月まで育児休業を延長できます。

この場合、1歳6か月までの育児休業の開始予定日は、子の1歳到達日後である本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければなりません。

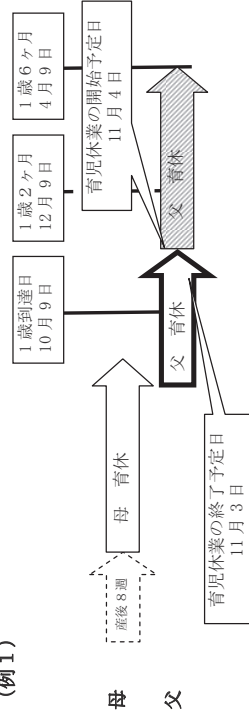
(※)

- ① 本人又は配偶者が子の1歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること
- ② 子の1歳到達日後、保育所に入れないなどの要件を満たすこと、が必要であり、当該要件に該当するかどうかは、申出時点で判断することとなります。

(参考) パパ・ママ育児プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※ 太枠がパパ・ママ育児プラス、色付は1歳6か月までの育児休業

(例1)



III 介護休業関係

1 介護休業の申出方法の見直し及び介護休業申出に対する事業主による休業期間等の通知 (則第22条第2項関係)

【改正のポイント】

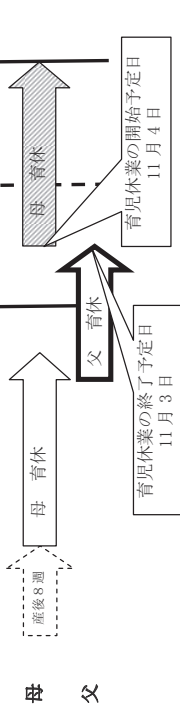
- 改正前は、介護休業の申出は、書面によることとされていましたが、改正後は、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能となります。
介護休業の終了予定日の変更の申出についても、同様となります。
- 事業主は、介護休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※2）通知しなければなりません。
 - ① 介護休業申出を受けた旨
 - ② 介護休業開始予定日（法第十二条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び介護休業終了予定日
 - ③ 介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由
- 通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メール（※3）によることも可能です。

※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報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。
また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

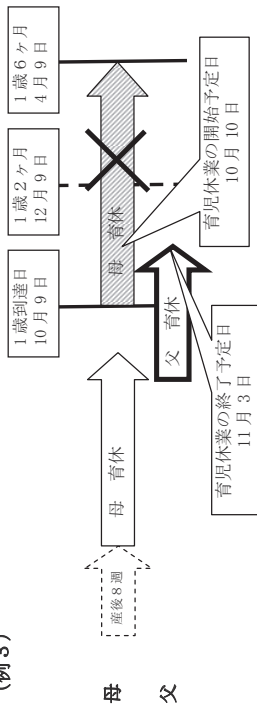
※2 「速やかに」とは、原則として労働者が介護休業申出をした時点からおおむね1週間以内をいいます。ただし、介護休業申出の日から介護休業開始予定日までの期間が1週間に満たない場合は、介護休業開始予定日まで
に通知をすることが必要です。

※3 電子メールによる場合は、労働者が記録を出力することによる書面を作成できるものに限ります。
また、介護休業の申出が2週間前までに行われなかった場合における事業主の休業開始予定日の指定についても、同様となります。

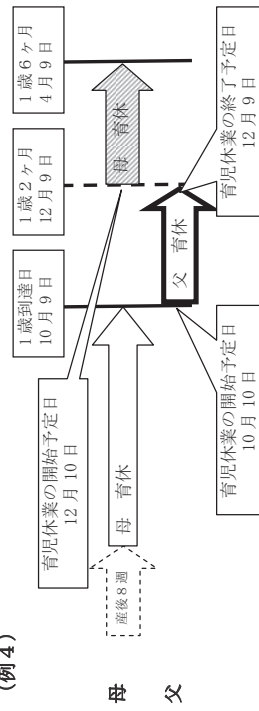
(例2)



(例3)



(例4)



IV 子の看護休暇関係

- 1 子の看護休暇の拡充
(法第16条の2第1項、則第29条の3、指針第2の2(3)関係)

【改正のポイント】

- 改正前は、子の看護休暇の付与日数は、一の年度において5日を限度としていましたが、改正後は、**養育する小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日と**されます。
- 改正前は、子の看護休暇は、「負傷し、又は疾病にかかったその子の世話」を行うための休暇とされていましたが、**改正後は、子に予防接種(※1)又は健康診断を受けさせることが取得事由として追加**されます。

※1 「予防接種」には、インフルエンザ予防接種など、予防接種法に定める定期の予防接種以外のものも含まれます。

- 子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断されます。
- 子の看護休暇は、法律上、日単位で付与することが必要とされていますが、さらに、時間単位や半日単位での休暇取得のニーズがあることを踏まえ、これが指針上明示されます。
- 事業主は、労働者の子の症状、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は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について配慮してください。

Q1 対象となる子の人数が2人の場合に、1人の看護のために10日の休暇を利用することも可能ですか？

A 対象となる子が2人以上の場合、同一の子の看護のために年10日の看護休暇を利用することも可能です。

Q2 子の看護休暇について、子どもが年度の途中で産まれたり、亡くなったりした場合の付与日数については、どうすればよいですか？

- A 子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断します。
例えば、子どもが年度の途中で生まれ、小学校就学前までの子が2人となった場合、年度の途中であっても、その年度におけるそれまでの付与日数と合計して年10日までの休暇を認めることが必要です。
なお、子どもが途中で亡くなった場合などの理由により子の看護休暇の付与日数が減少した結果、同一の年度において既に取得した子の看護休暇の日数が付与日数を上回る場合であっても、既に取得した子の看護休暇は有効であり、当該上回る日数について、遡及して不就業と取り扱うことや、翌年度分に付与される子の看護休暇の日数から差し引くことは許されません。

V 介護休暇関係

1 介護休暇の創設

(法第16条の5、法第16条の6、則第30条の4から第30条の7まで及び指針第2の2関係)

【改正のポイント】

○ 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、介護休暇を取得することができます。

(1) 介護休暇を取得できる労働者

○ 介護休暇を取得できる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
① 要介護状態(※1)にある対象家族(※2)の介護その他の厚生労働省令で定める世話(※3)を行う労働者であること。

② 日々雇用される者でないこと。

③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

※1 「要介護状態」とは、介護休業における「要介護状態」と同様、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

※2 「対象家族」とは、介護休業における「対象家族」と同様、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母です。祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居、扶養の要件が付されていることに留意してください。

※3 「その他の厚生労働省令で定める世話」とは、ア) 対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスを提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

○ このうち、③については、
ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が6か月に満たない労働者
イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
について、労使協定により介護休暇の対象外とすることができることとされています。

(2) 介護休暇の方法

○ 介護休暇の申出は、次の事項を事業主に明らかにすることによって行わなければならない。

① 介護休暇申出する労働者の氏名

② 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄

③ 介護休暇申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実

④ 介護休暇を取得する年月日

⑤ 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

(3) 申出があった場合の事業主の対応等

○ 事業主は、法令に定める要件を満たす労働者から申出があった場合には、これを拒むことはできません。

○ 事業主は、労働者に対して、上記(2)②、③及び⑤の事実を証明することができる書類の提出を求めることができます。

ただし、介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮してください。

○ 事業主は、介護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください。

また、事業主は、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は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に配慮してください。

Q 介護休暇の「要介護状態」、「対象家族」とは、介護休業における定義と同じですか？

A 介護休業における「要介護状態」、「対象家族」とは、介護休業における定義と同様であり、具体的には以下のとおりです。

・「要介護状態」： 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

・「対象家族」： 配偶者(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む)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母

VI 所定外労働の免除関係

1 育児のための所定外労働の免除 (法第16条の8、則第30条の8から則第31条まで及び指針第2の3関係)

【改正のポイント】

○ 3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなります。

(1) 所定外労働の免除の対象となる労働者

- 所定外労働の免除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 3歳に満たない子を養育する労働者であること。
 - ② 日々雇用される者でないこと。
 - ③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

○ このうち、③については、

- ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が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
- について、労使協定により所定外労働の免除の対象外とすることができることとされています。

(2) 所定外労働の免除の請求の方法

- 所定外労働の免除の請求は、次の事項を事業主に通知することによって行わなければならない。
 - ① 請求の年月日
 - ② 請求をする労働者の氏名
 - ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあつては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）
 - ④ 請求に係る免除期間（法第十六条の八第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
 - ⑤ 請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
- この通知は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、フ

ックス又は電子メール等によることも可能です。

- ※ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報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。
- ※ 「電子メール等」の「等」には、例えば、インターネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。
- ※ 請求後に子が出生した場合の通知についても、同様となります。

- 所定外労働の免除の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までにしなければなりません。また、この請求は、何回もすることができます。
- 所定外労働の免除の請求に係る免除期間は、時間外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりません。
- なお、所定外労働の免除の請求に係る免除期間を、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間と重複して請求することは可能です。

(3) 請求があつた場合の事業主の対応

- 請求があつた場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。
- 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。
- 事業主は、労働者に対して請求に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます。
- 事業主は、所定外労働の免除については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意してください。
- 事業主は、労働者の子の養育の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮して下さい。
「制度の弾力的な利用」としては、例えば、労働者が一時的に子の養育をする必要がなくなった期間について、話し合いにより、その事業主の

下で所定労働時間を起えて労働すること等労働者の様々な状況に対応するための運用が考えられます。

(4) 所定外労働の免除の終了事由等

- 所定外労働の免除の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了します。
 - ① 子を養育しないこととなった場合
 - ② 子が3歳に達した場合
 - ③ 所定外労働の免除を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 所定外労働の免除の開始前に子を養育しないこととなった場合には、所定外労働の免除の請求は、されなかつたこととなります。
- 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的には、次の場合をいいます。
 - ① 子の死亡
 - ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
 - ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
 - ④ 労働者の負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間、子を養育できない状態となったこと
- 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

Q 管理職は、所定外労働の免除の対象となりますか？

- A 管理職のうち、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、所定外労働の免除の対象外となります。
- なお、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労働管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定外労働の免除の対象外となります。

VII 時間外労働の制限関係

1 専業主婦（夫）除外規定の廃止
(法第17条第1項、則第31条の2及び第31条の3関係)

【改正のポイント】

- 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者について、時間外労働の制限の対象外とする制度を廃止し、**専業主婦（夫）家庭の夫（妻）であっても時間外労働の制限を請求できるようになります。**
- また、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる労働者についても、適用除外規定が削除されます。
- 改正前の制度では、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者については、産後8週間以内を除き、時間外労働の制限の請求をすることができませんでしたが、改正後は、子が小学校就学の始期に達するまで、時間外労働の制限を請求することができます。

2 時間外労働の制限の請求方法等の原直し
(法第17条第2項及び則第31条の4第2項及び第3項関係)

【改正のポイント】

- 時間外労働の制限の請求に係る制限期間は、今回の改正で新設された所定外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようになければなりません。
- これまで、育児のための時間外労働の制限の請求は、書面によることとされていましたが、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能となります。
- 請求後に子が出生した場合の通知及び介護のための時間外労働の制限の請求についても、同様となります。

※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報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。
また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

VIII 深夜業の制限関係

- 1 深夜業の制限の請求方法の見直し
(則第31条の13第2項及び第3項関係)

【改正のポイント】

- これまで、育児のための深夜業の制限の請求は、書面によることとされていましたが、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能となります。
- 請求後に子が出生した場合の通知及び介護のための深夜業の制限の請求についても、同様となります。

※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報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。
また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを經由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

IX 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係

- 1 3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化
(法第23条第1項、則第33条の2から第34条まで及び指針第2の9関係)

【改正のポイント】

- 改正前は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働（残業）免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから1つを選択して、制度を設けることが義務付けられました（選択的措置義務）。
- 改正後は、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短時間勤務制度を設けることが義務付けられます。

（1）短時間勤務制度の対象となる労働者

- 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 3歳に満たない子を養育する労働者であること。
 - ② 1日の所定労働時間が6時間以下（※）でないこと。
 - ③ 日々雇用される者でないこと。
 - ④ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと。
 - ⑤ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。
- ※ 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、「1日の所定労働時間が6時間以下」とはすべての労働日の所定労働時間が6時間以下であることをいい、対象となる期間を平均した場合の一日の所定労働時間をいうものではありません。

- このうち、⑤に関しては、本来、短時間勤務制度の対象となりうるものの、労働の実態を踏まえてその範囲を策定する必要があるものとして、ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が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（指針第二の九の（三）（94ページ）参照。）について、労使協定により短時間勤務制度の対象外とすることができるとされています。
- とりわけ、ウ) については、指針の規定は例示であり、例えば改正法

の施行前に既に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とはできないことに留意してください。

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が望ましいものです。

(2) 短時間勤務制度の内容

- 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。
- 「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勘案し、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、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、あわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。
- 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なるため、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。
- 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。

Q1 所定労働時間の短縮措置の内容については、どのように定めればよいですか？

- A 所定労働時間の短縮措置の内容は、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。
- 「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勘案し、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、例えば、1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、1日の所定労働時間を6時間とする措置とあわせて措置することは可能です。

Q2 所定労働時間の短縮措置の手続については、どのように定めればよいですか？

- A 所定労働時間の短縮措置の手続については、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つ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もしながら適切に定めることが求められます。
- このため、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、適当でないと考えられます。

Q3 「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」とは、労使協定でどの程度具体的に定める必要がありますか？

- A まず、事業所で行われているそれぞれの業務が、所定労働時間の短縮措置の対象となるのかどうか客観的に分かるように、対象外となる業務の範囲を具体的に定めることが必要です。

また、客観的にみて「困難」と認められない業務については、所定労働時間の短縮措置の適用除外となりませんので、こうした業務が含まれないように、対象外となる業務の範囲を定めてください。

なお、労使協定を締結した場合には、労働者が、自分の従事する業務が所定労働時間の短縮措置の対象となるのかどうか分かるよう、必要な周知を行ってください。

Q 4 管理職は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？

A 管理職のうち、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、所定労働時間の短縮措置を講じなくても構いません。

なお、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

また、同号の管理監督者であっても、育児・介護休業法第 23 条第 1 項の措置とは別に、同項の所定労働時間の短縮措置に準じた制度を導入することは可能であり、こうした者の仕事と子育ての両立を図る観点からは、むしろ望ましいものです。

Q 5 所定労働時間の短縮措置の対象となっている労働者に、残業をさせても構いませんか？

A 所定労働時間の短縮措置は、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間にすることを内容とするものであり、所定外労働をさせないことまでを内容とするものではありません。

ただし、子育ての時間を確保するという所定労働時間の短縮措置の趣旨に照らして、頻繁に所定外労働が行われることは、通常望ましくないものと考えられます。

なお、労働者は、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間に、重ねて所定外労働の免除を請求することも可能です。

**2 3 歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置
(法第 23 条第 2 項、則第 34 条第 2 項及び指針第 2 の 9 関係)**

【改正のポイント】

○ 上記 1 で解説した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従事して、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された労働者に関して、事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「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。
 - ① フレックスタイムの制度
 - ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げの制度（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定運営その他これに準ずる便宜の供与（※ 1）

※ 1 「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。

○ 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。

○ 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に配慮してください。

○ なお、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、労働者本人との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。

3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置
(法第24条第1項及び第2項関係)

【改正のポイント】

○ 今回の改正により、3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の制限が制度化されました。これに伴い、これまでの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事業主の努力義務を整理するものです。

○ 具体的には、事業主は、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じるよう努めなければなりません(事業主の義務とされているものを除きます。)

- 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もの
 - ア) 始業時刻変更等の措置(※1)
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - ア) 育児休業に関する措置
 - イ) 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
 - ア) 育児休業に関する措置
 - イ) 所定外労働の制限に関する制度
 - ウ) 短時間勤務制度
 - エ) 始業時刻変更等の措置

※1 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかかの措置があります。

- ① フレックスタイムの制度
- 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 労働者の養育する子に係る保育施設の設定運営その他これに準ずる便宜の供与

※ 「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。

X 不利益取扱いの禁止

1 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
(法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2及び指針第2の11関係)

【改正のポイント】

○ 育児休業の申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは、これまでも禁止されてきましたが、今回の改正により、新たに追加された介護休暇、所定外労働の免除、短時間勤務制度等についても、その申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されるとともに、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、不利益取扱いの禁止が法律上明記されます。

○ 法律上禁止されている不利益取扱いとなる行為の例や、勸業事項については、指針で以下のとおり規定されています(下線部は今回の改正箇所)。

○ なお、これらはいくまで例示であり、これら以外の行為についても、個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当する場合があります。

(1) 法の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

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

- イ 解雇すること。
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ホ 自宅待機を命ずること。
- ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- ト 降格させること。
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
ル 就業環境を害すること。

(3) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ 勸奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(二)ニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休業の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

ハ 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休業を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間に働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定し、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

三 次に掲げる場合には、(二)リ「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。

ホ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等

諸般の事情について総合的に比較考量的に判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(二)ヌ「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。

へ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。

○ 「育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること」(上記(3)三(イ))についての具体例

・ 不可とする制度の例
「3年連続A以上の評価であること」という昇格要件がある場合、

以下の例において2013年度を3年目と取り扱わず、さらに2013年度から3年連続A以上評価を必要とすること。

(年度)	2010	2011	2012	2013
(評価)	A	A	—	A

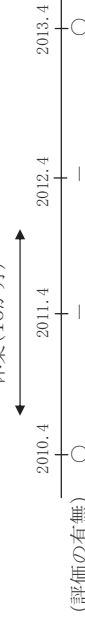
(休業)

・ 「一定期間」について

例えば、次のような期間が考えられる。こうした場合が不利益取扱いに該当するか否かについては、制度の合理性、公平性を勘案して判断する必要がある。

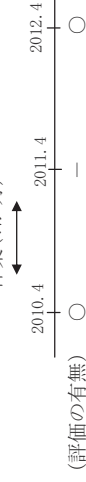
(7) 休業期間が複数の評価期間にまたがる場合に生ずる期間

休業(16か月)



(1) 評価期間より短い休業期間の場合に生ずる期間

休業(7か月)



XI 実効性の確保関係

1 苦情の自主的解決（法第52条の2関係）

【改正のポイント】

- 事業主は、育児・介護休業法に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければなりません。
- 苦情の自主的な解決を図るための方法としては、本条に定める苦情処理機関に苦情の処理をゆだねることによるほか、人事担当者による相談や、職業家庭両立推進者が選任されている事業所においてはこれを活用することが考えられます。
- こうした事業所内における苦情の自主的解決のための仕組みについては、労働者に対して周知を図ることが望まれます。

2 都道府県労働局長による紛争解決の援助（法第52条の4関係）

【改正のポイント】

- 育児・介護休業法に定める事項についての紛争に関し、紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導又は勧告を行うことによつて紛争解決の援助を行う仕組みが新たに整備されます。
- 事業主は、労働者が援助を申し出たことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されます。

3 調停制度の創設（法第52条の5及び第52条の6関係）

【改正のポイント】

- 育児・介護休業法に定める事項についての紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に必要と認められた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせる仕組みが、新たに整備されます。
- 「両立支援調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聞いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。
- 事業主は、労働者が調停の申請をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されます。

4 企業名公表制度の創設（法第56条の2関係）

【改正のポイント】

- 育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が法違反の是正についての勧告をした場合に、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとされます。

5 過料の創設（法第68条関係）

【改正のポイント】

- 育児・介護休業法では、厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、同法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求めることができることとされていましたが、この報告の求めに対して、報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処することとされます。

XII 改正法の施行日

1 改正法の施行日（改正法附則第1条及び第2条関係）

- 改正法の施行日は、以下を除き、平成22年6月30日です。
 - ・ 苦情の自主的解決、都道府県労働局長による紛争解決の援助、企業名公表制度の創設及び過料の創設 平成21年9月30日
 - ・ 調停制度の創設 平成22年4月1日
- ただし、平成22年6月30日時点で常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年6月30日（予定）までの間、以下の改正規定の適用が猶予され、改正前の規定が適用されます。
 - ・ 介護休暇の創設
 - ・ 育児のための所定外労働の制限
 - ・ 3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化
 - ・ 3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

第3 改正後の法律・省令・指針等

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

(平成3年法律第76号)

目次

- 第1章 総則 (第1条-第4条)
- 第2章 育児休業 (第5条-第10条)
- 第3章 介護休業 (第11条-第16条)
- 第4章 子の看護休暇 (第16条の2-第16条の4)
- 第5章 介護休暇 (第16条の5-第16条の7)
- 第6章 所定外労働の制限 (第16条の8・第16条の9)
- 第7章 時間外労働の制限 (第17条・第18条の2)
- 第8章 深夜業の制限 (第19条・第20条の2)
- 第9章 事業主が講ずべき措置 (第21条-第29条)
- 第10章 対象労働者等に対する支援措置
- 第11章 国等による援助 (第30条-第35条)
- 第12章 指定法人 (第36条-第52条)
- 第11章 紛争の解決
- 第1節 紛争の解決の援助 (第52条の2-第52条の4)
- 第2節 調停 (第52条の5-第52条の6)
- 第12章 雑則 (第53条-第61条)
- 第13章 罰則 (第62条-第68条)

附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もつてこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

(定義)

- 第2条 この法律 (第1号に掲げる用語に掲げる用語を除く。)において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
 - 一 育児休業 労働者 (日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第8章まで、第21条から第26条まで、第28条、第29条及び第11章において同じ。)が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
 - 二 介護休業 労働者が、第3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
 - 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
 - 四 対象家族 配偶者 (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む。以下同じ。)、父母及び子 (これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。)並びに配偶者の父母をいう。
 - 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。
(基本的理念)

第3条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に發揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をすようになしななければならない。

(関係者の責務)

第4条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

第2章 育児休業

(育児休業の申出)

第5条 労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることににより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者については、次の各号のいずれにも該当するものに限る。当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 二 その養育する子が1歳に達する日 (以下「1歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者 (当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

2 前項の規定にかかわらず、育児休業 (当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで (出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。))の期間内に、労働者 (当該期間内に労働基準法 (昭和22年法律第49号) 第65条第2項の規定により休業した者を除く。) が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。) をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができる。

3 労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることににより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第1項各号のいずれにも該当するものに限る。当該申出をすることができる。

- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
- 二 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4 第1項及び前項の規定による申出 (以下「育児休業申出」という。) は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日 (以下「育児休業開始予定日」という。) 及び末日 (以下「育児休業終了予定日」という。) とする日を明らかにし、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の1歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

5 第1項ただし書、第3項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日 (第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日) とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

読み替えて適用する場合を含む。)において同じ。) (当該育児休業終了予定日とされた日)が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。)から育児休業等取得日数(当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。)を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項(次条第3項)の規定により読み替えて適用する場合を含む。)と、同条第2項第2号中「第5条第3項」とあるのは「次条第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定により育児休業をしている場合にあっては1歳2か月、同条第3項(次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))と、「1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」と、第24条第1項第1号中「1歳」とあるのは「1歳」とあるのは「1歳6か月」とあるのは、厚生労働省令で定める。

2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第5条第1項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日(当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない)。

(公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用)

第9条の3 第5条第3項及び前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会議員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第108号)第3条第2項、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)第3条第2項(同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)(第7号に係る部分に限る。))において準用する場合を含む。)、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第2条第2項又は裁判官の育児休業に関する法律(平成3年法律第111号)第2条第2項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第5条第1項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなす(不利益取扱いの禁止)

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

第3章 介護休業

(介護休業の申出)

第11条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができ、期間を定めて雇用される者(前条第1項及び第2項)は、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができ。

- 1 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- 2 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(以下この号において「93日経過日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)
- 2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかにか該当する場合には、当該対象家族については、同項の規定による申出をすることができ。
- 1 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き介護状態にある場合(厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。)
- 2 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数(第15条第1項及び第23条第3項において「介護休業等日数」という。)が93日に達している場合
- イ 介護休業をした日数(介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、2

以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。)

ロ 第23条第3項の措置のうち所定労働時間の短縮その他の措置であって厚生労働省令で定めるものが講じられた日数(当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数(その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数)とし、2以上の要件介護状態について当該措置が講じられた場合にあっては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数(その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日からの当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数)を合算して得た日数とする。)

3 第1項の規定による申出(以下「介護休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「介護休業開始予定日」という。)及び末日(以下「介護休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しななければならない。

4 第1項ただし書及び第2項(第2号を除く。)の規定は、期間を定めて雇用される者(第3項)の締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日(第13条において準用する第7条第3項)の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日)とする介護休業をしては、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をすることができ、これを適用しない。

第12条 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができ(介護休業申出があつた場合における事業主の義務等)

2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第12条第2項において準用する前項ただし書」と、前条第1項及び第3項とあるのは「第11条第1項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、労働者からの介護休業申出があつた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して2週間を経過する日(以下この項において「2週間経過日」という。))前日)の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

4 前二項の規定は、労働者が前条第4項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第13条 第7条第3項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(介護休業申出の撤回等)

第14条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第12条第3項の規定による事業主の指定があつた場合にあっては、当該事業主の指定した日。第3項において準用する第8条第3項、次条第1項及び第23条第3項において同じ。)の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第12条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第8条第3項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあ

るのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(介護休業期間)

第15条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができ期間(以下「介護休業期間」という。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して93日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第3項において同じ。)までの間とする。

2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第2号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まつたこと。

4 第8条第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(準用)

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかつたその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

(子の看護休暇の申出における事業主の義務等)

第16条の3 事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつたときは、当該申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する前項ただし書」と、前条第1項及び第3項とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

(準用)

第16条の4 第10条の規定は、第16条の2第1項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第5章 介護休暇

(介護休暇の申出)

第16条の5 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日(要介護状態にある対象家族が2人

以上の場合にあつては、10労働日)を限度として、当該世話を行うための休暇(以下「介護休暇」という。)を取得することができる。

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

(介護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等)

第16条の6 事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつたときは、当該申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の6第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の5第1項」と読み替えるものとする。

第16条の7 第10条の規定は、第16条の5第1項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第六章 所定外労働の制限

第16条の8 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であつて、当該労働者が雇われる事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の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との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させなければならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があることと認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させなければならないこととなる1の期間(1月以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第4項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第17条第2項前段に規定された後制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかつたものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が3歳に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まつたこと。

5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第16条の9 事業主は、労働者が前条第1項の規定による請求をし、又は同項の規定により当該事業

主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超過して労働させなくてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超過して労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第7章 時間外労働の制限

第17条 事業主は、労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するたために請求したときは、制限時間（1月について24時間、1年について150時間をいう。次項及び第18条の2において同じ。）を超過して労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 前項の規定による請求として厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超過して労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（1月以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第4項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
 - 三 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかつたものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
 - 四 次の各号に掲げられる場合が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
 - 五 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。第18条 前条第1項、第2項、第3項及び第4項（第2号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
 - 2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第18条の2 事業主は、労働者が第17条第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第17条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超過して労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超過して労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第8章 深夜業の制限

第19条 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であつて次の各号のいずれ

にも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間（以下この条及び第20条の2において「深夜」という。）において労働させなくてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該労働者その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするに合理的な理由があるものと認められる労働者として厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させなければならないこととなる一の期間（1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。
 - 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかつたものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
 - 4 次の各号に掲げられる場合が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなつた事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
 - 3 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まつたこと。
 - 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。第20条 前条第1項から第3項まで及び第4項（第2号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
 - 2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- 第20条の2 事業主は、労働者が第19条第1項（前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第19条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させなくてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 第9章 事業主が講ずべき措置
- （育児休業等に関する定めの周知等の措置）
- 第21条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。
- 一 育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
 - 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところ

により、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

(雇用管理等に関する措置)

第22条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、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、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する、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(所定労働時間の短縮措置等)

第23条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者であつて育児休業をしていないもの(1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき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当該子を養育することを容易にするための措置(以下「所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の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との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

一 当該事業主に引き継ぎ雇用された期間が1年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととすること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

三 前2号に掲げるもののほか、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

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第3号に掲げる労働者であつてその3歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第32条の3の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(第24条第1項において「始業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する93日の期間(当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が1以上である場合であつては、93日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあつては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。)以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその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ための措置を講じなければならない。

第23条の2 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その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して、次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一 その1歳(当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができない場合にあつては、1歳6か月。次号において同じ。)に満たない子を養育する労働者(第23条第2項に規定する労働

者を除く。同号において同じ。)で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置

二 その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

三 その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 育児休業に関する制度、第6章の規定による所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は第23条第3項に定める措置に準じて、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努めなければならない。

第25条 罰則

(労働者の配置に関する配慮)

第26条 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ものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(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(以下「育児等退職者」という。)について、必要に応じ、再雇用特別措置(育児等退職者であつて、その退職の際に、その就業が可能となつたときに当該退職に係る事業主に再び雇用されることへの希望を有する旨の申出をしていたもの)について、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たつて特別の配慮を講ずる措置をいう。第30条及び第39条第1項第1号において同じ。)その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

第28条 厚生労働大臣は、第21条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び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その他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進等)

第29条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第21条から第27条までに定める措置及び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講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない。

第30条 対象労働者等に対する支援措置

第10章 国等による援助

(事業主等に対する援助)

第30条 国は、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(以下「対象労働者」という。)及び育児等退職者(以下「対象労働者等」と総称する。)の雇用の継続、再就職の促進その他これら者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

(相談、講習等)

第31条 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

(再就職の援助)

第32条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにする

ため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

第33条 国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における賃行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他の他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

(勤労者家庭支援施設)

第34条 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設は、対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。

3 厚生労働大臣は、勤労者家庭支援施設の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

4 国は、地方公共団体に対して、勤労者家庭支援施設の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うことができる。

(勤労者家庭支援施設指導員)

第35条 勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員(次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。)を置くように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熟意と職見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから選任するものとする。

第2節 指定法人

(指定等)

第36条 厚生労働大臣は、対象労働者等の福祉の増進を図ることを目的とする一般社団法人又は一般財団法人であって、第38条に規定する業務に関し次に掲げる業務に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限り、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足る経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、対象労働者等の福祉の増進に資すると認められること。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者(以下「指定法人」という。)の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。

3 指定法人は、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

4 厚生労働大臣は、前項の規定による届出があったときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

(指定の条件)

第37条 前条第1項の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。

2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

(業務)

第38条 指定法人は、次に掲げる業務を行うものとする。

一 対象労働者等の職業生活及び家庭生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに対象労働者等、事業主その他の関係者に対して提供すること。

二 次条第1項に規定する業務を行うこと。

三 前2号に掲げるもののほか、対象労働者等の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

(指定法人による福祉関係業務の実施)

第39条 厚生労働大臣は、指定法人を指定したときは、指定法人に第30条から第34条までに規定する国の行う業務のうち次に掲げる業務(以下「福祉関係業務」という。)の全部又は一部を行わせるものとする。

一 対象労働者の雇用管理及び再雇用特別措置に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対し、相談その他の援助を行うこと。

二 第30条の給付金であって厚生労働省令で定めるものを支給すること。

三 対象労働者に対し、その職業生活と家庭生活との両立に関し必要な相談、講習その他の援助を行うこと。

四 前3号に掲げるもののほか、対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

2 前項第2号の給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。

3 指定法人は、福祉関係業務の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を厚生労働大臣に届け出なければならない。指定法人が当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。

4 厚生労働大臣は、第1項の規定により指定法人に行わせる福祉関係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

(業務規程の認可)

第40条 指定法人は、福祉関係業務を行うときは、当該業務の開始前に、当該業務の実施に関する規程(以下「業務規程」という。)を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 厚生労働大臣は、前項の認可をした業務規程が福祉関係業務の適正かつ確実な実施上不適当となつたと認めるときは、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。

3 業務規程に記載すべき事項は、厚生労働省令で定める。

(福祉関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可)

第41条 指定法人は、福祉関係業務のうち第39条第1項第2号に係る業務(次条及び第48条において「給付金業務」という。)を行う場合において、自ら同号の給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

(報告)

第42条 指定法人は、給付金業務を行う場合において当該業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項について報告を求めることができる。

(事業計画等)

第43条 指定法人は、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

2 指定法人は、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を作成し、厚生労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

(区分経理)

第44条 指定法人は、福祉関係業務を行う場合には、福祉関係業務に係る経理とその他の業務に係る経理とを区分して整理しなければならない。

(交付金)

第45条 国は、予算の範囲内において、指定法人に対し、福祉関係業務に要する費用の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

(厚生労働省令への委任)

第46条 この節に定めるもののほか、指定法人が福祉関係業務を行う場合における指定法人の財務及び会計に關し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

- (役員を選任及び解任)
- 第 47 条 指定法人の役員を選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。その効力を生じない。
- 2 指定法人の役員が、この節の規定（当該規定に基づく命令及び処分を含む。）若しくは第 40 条第 1 項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第 38 条に規定する業務に關し著しく不適当な行為をしたときは、厚生労働大臣は、指定法人に対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。
- (役員及び職員が公務員たる性質)
- 第 48 条 給付金業務に従事する指定法人の役員及び職員は、刑法（明治 40 年法律第 45 号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。
- (報告及び検査)
- 第 49 条 厚生労働大臣は、第 38 条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、指定法人に対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に關し必要な報告をさせ、又は所属の職員に、指定法人の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。
- 2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。
- 3 第 1 項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。
- (監督命令)
- 第 50 条 厚生労働大臣は、この節の規定を施行するために必要な命令をすることができる。
- 三 38 条に規定する業務に關し監督上必要な命令をすることができる。
- (指定の取消し等)
- 第 51 条 厚生労働大臣は、指定法人が次の各号のいずれかに該当するときは、第 36 条第 1 項の規定による指定（以下「指定」という。）を取り消し、又は期間を定めて第 38 条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。
- 一 第 38 条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。
- 二 指定に關し不正の行為があつたとき。
- 三 この節の規定又は当該規定に基づき命令若しくは処分を違反したとき。
- 四 第 37 条第 1 項の条件に違反したとき。
- 五 第 40 条第 1 項の規定により認可を受けた業務規程によらないで福祉関係業務を行ったとき。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第 38 条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。
- (厚生労働大臣による福祉関係業務の実施)
- 第 52 条 厚生労働大臣は、前条第 1 項の規定により、指定を取り消し、若しくは福祉関係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は指定法人が福祉関係業務を行うことが困難となつた場合において必要があると認めるときは、当該福祉関係業務を自ら行うものとする。
- 2 厚生労働大臣は、前項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行つている福祉関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。
- 3 厚生労働大臣が、第一項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行つている福祉関係業務を行わないものとする場合における当該福祉関係業務の引継ぎその他の必要な事項は、厚生労働省令で定める。
- 第 11 章 紛争の解決
- 第 1 節 紛争の解決の援助
- (苦情の自主的解決)
- 第 52 条の 2 事業主は、第 2 章から第 5 章まで、第 23 条及び第 26 条に定める事項に關し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表

する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。) に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第 52 条の 3 前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成 13 年法律第 112 号）第 4 条の規定は適用せず、次条に定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第 52 条の 4 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に關し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の利益な取扱いをしてはならない。

第 2 節 調停

(調停の委任)

第 52 条の 5 都道府県労働局長は、第 52 条の 3 に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第 6 条第 1 項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第 2 項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第 52 条の 6 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 19 条、第 20 条第 1 項及び第 21 条から第 26 条までの規定は、前条第 1 項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第 19 条第 1 項中「前条第 1 項」とあるのは「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第 52 条の 5 第 1 項」と、同法第 20 条第 1 項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第 25 条第 1 項中「第 18 条第 1 項」とあるのは「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第 52 条の 5 第 1 項」と読み替えるものとする。

第 12 章 雜則

(育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例)

第 53 条 認定中小企業団体の構成員たる中小企業者が、当該認定中小企業団体をして育児休業又は介護休業（これらに準ずる休業を含む。以下この項において同じ。）をする労働者の当該育児休業又は介護休業をする期間について当該労働者の業務を処理するために必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該認定中小企業団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 36 条第 1 項及び第 3 項の規定は、当該構成員たる中小企業者については、適用しない。

2 この条及び次条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 中小企業者 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成 3 年法律第 57 号）第 2 条第 1 項に規定する中小企業者をいう。

二 認定中小企業団体 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用の改善の促進に関する法律第 2 条第 2 項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第 22 条の事業主が講ずべき措置その他に關する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると認定したものをいう。

3 厚生労働大臣は、認定中小企業団体が前項第 2 号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。

- 4 第1項の認定中小企業団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同法第2項に規定する職権を行う場合について、同法第37条第2項中「労働者の募集を行つて行おうとする者」とあるのは「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第53条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替へるものとす。
- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「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第53条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とす。
- 7 厚生労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第2項第2号の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。
- 第54条 公共職業安定所は、前条第四項の規定により労働者の募集に従事する認定中小企業団体に對して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。
- (調査等)
- 第55条 厚生労働大臣は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、これらの者の雇用管理、職業能力の開発及び向上その他の事項に関し必要な調査研究を実施するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対して、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
- 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求め、報告を求め、又は助言、指導若しくは報告をすることができる。
- (報告の徴収並びに助言、指導及び報告)
- 第56条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは報告をすることができる。
- (公表)
- 第56条の2 厚生労働大臣は、第6条第1項(第12条第2項及び第16条の3第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第6項)において準用する場合を含む。)、第10条(第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。)、第12条第1項、第16条の3第1項、16条の6第1項、第16条の8第1項、第16条の9、第17条第1項(第18条第1項において準用する場合を含む。)、第18条の2、第19条第1項(第20条第1項において準用する場合を含む。)、第20条の2、第23条の2、第26条又は第52条の4第2項(第52条の5第2項において準用する場合を含む。))の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による報告をした場合において、その報告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。
- (労働政策審議会への諮問)
- 第57条 厚生労働大臣は、第2条第3号から第5号まで、第5条第2項及び第3項第2号、第6条第

- 1項第2号(第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項)において準用する場合を含む。))及び第3項、第7条第2項及び第3項(第13条において準用する場合を含む。)、第8条第2項及び第3項(第14条第3項において準用する場合を含む。)、第9条第2項第1号、第11条第2項第1号及び第2号、第12条第2号、第15条第3項第1号、第16条の1第1項、第16条の5第1項、第16条の8第1項第2号、第3項及び第4項第1号、第17条第1号、第17条第2号、第3項及び第4項第1号(これらの規定を第18条第1項において準用する場合を含む。))、第19条第1項第2号及び第3号、第3項並びに第4項第1号(これらの規定を第20条第1項において準用する場合を含む。))、第23条並びに第39条第1項第2号及び第2項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第28条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- (権限の委任)
- 第58条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。
- (厚生労働省令への委任)
- 第59条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。
- (船員に関する特例)
- 第60条 第6章、第7章、第10章第2節、第52条の6から第54条まで及び第62条から第67条までの規定は、船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員にならうとする者及び船員法(昭和22年法律第100号)の適用を受ける船員(次項において「船員等」という。)に関しは、適用しない。
- 2 船員等に関しては、第2条第3号から第5号まで、第5条第2項、第3項第2号及び第4項、第6条第1項第2号(第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項)において準用する場合を含む。))及び第3項、第7条(第13条において準用する場合を含む。))、第8条第2項及び第3項(第14条第3項において準用する場合を含む。))、第9条第2項第1号及び第3項、第9条の2第1項、第11条第2項第1号及び第2号並びに第3項、第12条第3項、第15条第3項第1号及び第4項、第16条の3第1項及び第2項、第16条の5第1項及び第2項、第19条第1項第2号及び第3号、第2項、第3項並びに第4項第1号(これらの規定を第20条第1項において準用する場合を含む。))並びに第19条第5項、第20条第2項、第21条第1項第3号及び第2項、第23条、第29条、第57条、第58条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第5条第2項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第2項の規定により休業した」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第2項の規定により作業に従事しなかつた」と、第9条第2項第3号、第15条第3項第2号及び第19条第3号中「労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する」とあるのは「船員法第87条第3号中「作業に従事しなかつた」と、第9条の2、第9条の2第1項中「労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した」と、第9条の2第1項中「労働基準法第87条第1項又は第2項の規定により作業に従事しなかつた」と、第9条の2第2項中「労働基準法第32条の3の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項第3号中「制度、第6章の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「国土交通大臣」と、第52条の2中「第2章から第8章まで」とあるのは「第2章から第5章まで、第8章」と、第52条の3中「第52条の1項及び第58条中あるのは「第2章から第5章まで、第8章」と、第52条の4第1項第3項「から第52条の6まで」とあるのは「(厚生労働大臣)」とあるのは「国土交通大臣」と、同項中「第6条第5及び第5章から第5章まで、第8章」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。))」と、同項中「第6条第1項の紛争調整委員会」とあるのは「第21条第3項のあつせん員候補者名簿に記載されている者

のうちから指名する調停員」と、第56条の2第2項「第16条の6第1項、第16条の8第1項、第16条の9、第17条第1項(第18条第1項において準用する場合を含む。)、第18条の2」とあるのは「第16条の6第1項」と、第57条第2項「第16条の5第1項、第16条の8第1項第2号、第3項及び第4項第1項第2号、第3項及び第1号(これらの規定を第18条第1項において準用する場合を含む。)」とあるのは「第16条の5第1項」と、「第23条並びに第39条第1項第2号及び第2項」とあるのは「並びに第23条」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

3 雇用の分野における男女の均等の機会及び待遇の確保等に関する法律第20条第1項、第21条から第25条まで並びに第31条第3項及び第4項の規定は、前項の規定により読み替えられた第52条の5第1項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第20条第1項、第21条から第23条まで及び第26条第26条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第21条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」が置かれる地方運輸局(運輸監理部を含む。)」と、同法第25条第1項中「第18条第3項」とあるのは「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第52条の5第1項」と、同法第26条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第31条第3項中「前項」とあるのは「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第52条の5第1項」と読み替えるものとする。

(公務員に関する特例)

第61条 第2章から第9章まで、第30条、第53条、第54条、第56条、前条、次条、第63条及び第65条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

2 国家公務員及び地方公務員に関しては、第32条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者(第27条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。)」と、第34条第2項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等(第30条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。)」とする。

3 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法(昭和29年法律第141号、以下この条において「給特法」という。)の適用を受ける国家公務員(国家公務員法(昭和22年法律第120号)第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない国家公務員を除く。)は、給特法第4条に規定する農林水産大臣又は政令の定めることによりその委任を受けた者(以下「農林水産大臣等」という。)の承認を受けて、当該国家公務員の配偶者、父母、子又は配偶者の父母であつて負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第2条第3号の厚生労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの(以下この条において「要介護家族」という。)の介護をするため、休業をすることができる。

4 前項の規定により休業をすることができる期間は、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3月の期間内において必要と認められる期間とする。

5 農林水産大臣等は、第3項の規定による休業の承認を受けようとする国家公務員からその承認の請求があつたときは、当該請求に係る期間のうち公務の運営に支障があると認められる日又は時間を除き、これを承認しなければならない。

6 前3項の規定は、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第2項に規定する特定独立行政法人(以下この条において「特定独立行政法人」という。)の職員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員を除く。)について準用する。この場合において、第3項中「国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法(昭和29年法律第141号。以下この条において「給特法」という。)の適用を受ける国家公務員」とあるのは「独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第2項に規定する特定独立行政法人(以下この条において「特定独立行政法人」という。)の職員」と、「要しない国家公務員」とあるのは「要しない職員」と、「給特法第4条に規定する農林水産大臣

又は政令の定めるところによりその委任を受けた者(以下「農林水産大臣等」という。))とあるのは「当該職員の勤務する特定独立行政法人の長」と、「当該国家公務員」とあるのは「当該職員」と、前項中「農林水産大臣等」とあるのは「特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「職員」と、「公務」とあるのは「業務」と読み替えるものとする。

7 第3項から第5項までの規定は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員を除く。))について準用する。この場合において、第3項中「給特法第4条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者(以下「農林水産大臣等」という。))とあるのは「地方公務員法(昭和25年法律第261号)第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県教育委員会委員等)」と、第5項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と読み替えるものとする。

8 給特法の適用を受ける国家公務員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない国家公務員)にあつては、第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば第16条の3第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書の各号のいずれにも該当しないものに限る。)であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものは、農林水産大臣等の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかつた当該子どもの世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして第16条の2第1項の厚生労働省令で定める当該子どもの世話を行うため、休暇を取得することができる。

9 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、1の年において5日(同項に規定する国家公務員が養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日)とする。

10 農林水産大臣等は、第9条の規定による休暇の承認を受けようとする国家公務員からその承認の請求があつたときは、公務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

11 前3項の規定は、特定独立行政法人の職員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員)にあつては、第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば第16条の3第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書の各号のいずれにも該当しないものに限る。)(について準用する。この場合において、第8項中「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「特定独立行政法人の職員」と、「要しない国家公務員」とあるのは「要しない職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「当該職員の勤務する特定独立行政法人の長」と、第9項中「国家公務員」とあるのは「職員」と、「公務」とあるのは「業務」と読み替えるものとする。

12 第8項から第10項までの規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあつては、第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば第16条の3第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書の各号のいずれにも該当しないものに限る。))について準用する。この場合において、第8項中「給特法の適用を受ける国家公務員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない国家公務員)とあるのは「地方公務員法第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員)と、「農林水産大臣等」とあるのは「同法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県教育委員会委員等)」については、市町村の教育委員会(以下同じ。))」と、第10項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者)」と、第10項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者」とあるのは「要しない職員」と、第10項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者」であることとする。

- 権者又はその委任を受けた者」と、「国家公務員」とあるのは「同法第4条第1項に規定する職員」と読み替えるものとする。
- 13 給特法の適用を受ける国家公務員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない国家公務員)にあっては、第16条の6第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用としたならば第16条の6第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)は、農林水産大臣等の承認を受けて、当該国家公務員の要介護家族の介護その他の第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話をうため、休暇を取得することができる。
- 14 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、1の年において5日(要介護家族が2人以上の場合にあっては、10日)とする。
- 15 農林水産大臣等は、第13項の規定による休暇の承認を受けようとする国家公務員からその承認の請求があったときは、公務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。
- 16 前3項の規定は、特定独立行政法人の職員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員)にあっては、第16条の6第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用としたならば第16条の6第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)について準用する。この場合において、第13項「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「特定独立行政法人の職員」と、「要しない国家公務員」とあるのは「要しない職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「当該職員が勤務する特定独立行政法人の長」と、「当該国家公務員」とあるのは「当該職員」と、前項中「農林水産大臣等」とあるのは「特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「職員」と、「公務」とあるのは「業務」と読み替えるものとする。
- 17 第13項から第15項までの規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第16条の6第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用としたならば第16条の6第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)について準用する。この場合において、第13項中「給特法の適用を受ける国家公務員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない国家公務員)とあるのは「地方公務員法第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員)と、「農林水産大臣等」とあるのは「同法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員)については、市町村の教育委員会。以下同じ。)」と、第十五項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「国家公務員」とあるのは「同法第4条第1項に規定する職員」と読み替えるものとする。
- 18 農林水産大臣等は、3歳に満たない子を養育する給特法の適用を受ける国家公務員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない国家公務員)にあっては、第16条の8第1項の規定を適用としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しなければならない。
- 19 特定独立行政法人の長は、3歳に満たない子を養育する当該特定独立行政法人の職員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員)にあっては、第16条の8第1項の規定を適用としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しなければならない。

- 20 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員)については、市町村の教育委員会。以下この条において同じ。)は、3歳に満たない子を養育する地方公務員法第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第16条の8第1項の規定を適用としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しなければならない。
- 21 農林水産大臣等は、給特法の適用を受ける国家公務員について労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該給特法の適用を受ける国家公務員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第17条第1項の規定を適用としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求する場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超過して勤務しなければならない。
- 22 前項の規定は、給特法の適用を受ける国家公務員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第17条第1項」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 23 特定独立行政法人の長は、当該特定独立行政法人の職員について労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第17条第1項の規定を適用としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超過して当該労働時間を延長して勤務しなければならないことを承認しなければならない。
- 24 前項の規定は、特定独立行政法人の職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第17条第1項」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 25 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第4条第1項に規定する職員について労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該地方公務員法第4条第1項に規定する職員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第17条第1項の規定を適用としたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超過して当該労働時間を延長して勤務しなければならない。
- 26 前項の規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第17条第1項」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項各号」と、「同項各号」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 27 農林水産大臣等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する給特法の適用を受ける国家公務員であつて第19条第1項の規定を適用としたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、(同項に規定する深夜をいう。以下この条において同じ。)において勤務しなければならない。

28 前項の規定は、要介護家族を介護する給付法の適用を受ける国家公務員について準用する。この場合において、同項中「第19条第1項」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

29 特定独立行政法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該特定独立行政法人の職員であって第19条第1項の規定を適用するとしなければならないものにも該当しないもの職員を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

30 前項の規定は、要介護家族を介護する特定独立行政法人の職員について準用する。この場合において、同項中「第19条第1項」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

31 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する同法第4条第1項に規定する職員であって第19条第1項の規定を適用するとしなければならないものにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

32 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第4条第1項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第19条第1項」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

第13章 罰則

第62条 第53条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第63条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

一 第53条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第53条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者

三 第53条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第64条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一 第42条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

二 第49条第1項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは虚偽の報告をし、若しくは虚偽の報告をし、又は第53条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は第53条第5項において準用する同法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者は、30万円以下の罰金に処する。

第66条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第62条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して各本条の罰金刑を科する。

第67条 第41条の規定により厚生労働大臣の認可を受けなければならない場合において、その認可を受けなかったときは、その違反行為をした指定法人の役員は、20万円以下の過料に処する。

第68条 第56条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

(附則 略)

附 則 (平成21年法律第65号) (抄)

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第3条及び第6条の規定 公布の日

二 第1条及び附則第5条の規定 公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日

三 第2条のうち育児休業、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目次の改正規定(「第8章 紛争の解決(第52条の2—第52条の4)」を「第11章 紛争の解決 第1節 紛争の解決の援助(第52条の2—第52条の4) 第2節 調停(第52条の5—第52条の6)」に改める部分に限る。)、第56条の2の改正規定(「第52条の4第2項」の下に「(第52条の5第2項において準用する場合を含む。)」を加える部分に限る。)、第60条第1項の改正規定(「第53条、第54条」を「第52条の6から第54条まで」に改める部分に限る。)、同条第2項の改正規定(「第52条の4第1項及び第58条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、同項中「第6条第1項の紛争調整委員会」とあるのは「第21条第3項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、同項中「第6条第1項の紛争調整委員会」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、同項中「第6条第1項の紛争調整委員会」とあるのは「第21条第3項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」に改める部分に限る。)、同条に1項を加える改正規定、第8章中第52条の2の前の節名を付する改正規定、第52条の3の改正規定、第8章中第52条の4の次に1節を加える改正規定、第38条の改正規定及び第39条第1項の改正規定並びに附則第4条及び第11条の規定 平成22年4月1日

(常時100人以下の労働者を雇用する事業主等に関する暫定措置)

第2条 この法律の施行の際常時100人以下の労働者を雇用する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、第2条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「新法」という。)第5章、第6章及び第23条から第24条までの規定は、適用しない。この場合において、第2条の規定による改正前の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第23条及び第24条の規定は、なおその効力を有する。

(育児休業の申出に関する経過措置)

第3条 この法律の施行の日(以下「施行日」という。)以後において新法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する新法第5条第1項又は第3項の規定による育児休業をするため、これらの規定による申出をしようとする労働者は、施行日前においても、これらの規定及び新法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する新法第5条第4項の規定の例により、当該申出をすることができる。

(紛争の解決の促進に関する経過措置)

第4条 附則第1条第3号に掲げる規定の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第6条第1項の紛争調整委員会又は同法第21条第1項の規定により読み替えて適用する同法第5条第1項の規定により指名するあっせん員に係属している同項(同法第21条第1項)の規定により読み替えて適用する場合を含む。)のあっせんに係る紛争については、新法第52条の3(新法第60条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第5条 附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置(罰則に関する経過

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（抄）
（平成3年労働省令第25号）

目次

- 第1章 総則（第1条-第3条）
- 第2章 育児休業（第4条-第20条の2）
- 第3章 介護休業（第21条-第29条の2）
- 第4章 子の看護休暇（第29条の3-第30条の3）
- 第5章 介護休暇（第30条の4-第30条の7）
- 第6章 所定外労働の制限（第30条の8-第31条の2）
- 第7章 時間外労働の制限（第31条の3-第31条の10）
- 第8章 深夜業の制限（第31条の11-第31条の20）
- 第9章 事業主が講ずべき措置（第32条-第34条の2）
- 第10章 指定法人（第35条-第60条）
- 第11章 紛争の解決（第60条の2）
- 第12章 雑則（第61条-第67条）

附則

第1章 総則

（法第2条第3号の厚生労働省令で定める期間）

第1条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「法」という。）第2条第3号の厚生労働省令で定める期間は、2週間以上の期間とする。

（法第2条第4号の厚生労働省令で定めるもの）

第2条 法第2条第4号の厚生労働省令で定めるものは、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫とする。

（法第2条第5号の厚生労働省令で定める親族）

第3条 法第2条第5号の厚生労働省令で定める親族は、同居の親族（同条第4号の対象家族（以下「対象家族」という。）を除く。）とする。

第2章 育児休業

（法第5条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情）

第4条 法第5条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

一 法第5条第1項の申出をした労働者について労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項又は第2項の規定により休業する期間（以下「産前産後休業期間」という。）が満了したことにより法第9条第1項の育児休業期間（以下「育児休業期間」という。）が終了した場合であつて、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子のすべてが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ 死亡したとき。

ロ 養子となつたことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなつたとき。

二 法第5条第1項の申出をした労働者について新たな育児休業期間（以下この号において「新期間」という。）が開始したことにより育児休業期間が終了した場合であつて、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号イ又はロのいずれかに該当するに至つたとき

三 法第5条第1項の申出をした労働者について法第15条第1項の介護休業期間（以下「介護休業期間」という。）が開始したことにより育児休業期間が終了した場合であつて、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出（法第11条第3項の介護休業申出をいう。以下同じ。）をした労働者との親族関係が消滅するに至つたとき。

四 法第5条第1項の申出に係る子の親である配偶者（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む。以下同じ。）が死亡したとき。

五 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第5条第1項の申出に係る子を養育することが困難な状態になつたとき。

六 婚姻の解消その他の事情により第4号に規定する配偶者が法第5条第1項の申出に係る子と同居しないこととな

措置を含む。）は、政令で定める。
（検討）

第7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（参考 平成21年改正法による改正前の育児・介護休業法第23条及び第24条）

（勤務時間の短縮等の措置等）

第23条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その1歳（当該労働者が第5条第3項の申出をすることができる場合にあつては、1歳6か月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものについては労働者の申出に基づき勤務時間の短縮その他の当該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（以下この項及び次条第1項において「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、その雇用する労働者のうち、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき連続する93日の期間（当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が1以上である場合にあつては、93日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあつては、当該連続する期間）は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。）を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

（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等に関する措置）

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その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関し、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は前条第2項に定める措置に準じて、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努めなければならない。

ったとき。
七 法第5条第1項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわた
り世話を必要としたとき。
八 法第5条第1項の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面そ
の実施が行われないとき。

(法第5条第3項第2号の厚生労働省令で定める場合)

- 一 法第5条第3項第3号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。
一 法第5条第3項の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子
が1歳に達する日以後の期間について、当面その実施が行われない場合
二 常態として法第5条第3項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であつて当該子が1歳に
達する日以後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であつたものが次のいずれかに該当した場合
イ 死亡したとき。
ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第5条第3項の申出に係る子を養育することが困難な状
態になったとき。
ハ 婚姻の解消その他の事情により常態として法第5条第3項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親であ
る配偶者が法第5条第3項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
ニ 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。
(育児休業申出の方法等)
- 第5条 法第5条第4項の育児休業申出(以下「育児休業申出」という。)は、次に掲げる事項(法第5条第5項に規
定する場合にあつては、第1号、第2号及び第4号に掲げる事項に限る。)を事業主に申し出ることによつて行な
われなければならない。

- 一 育児休業申出の年月日
- 二 育児休業申出をする労働者の氏名
- 三 育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄(育児休業申出に係る子が当該育児休業申出
の際に出生していない場合にあつては、当該育児休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及
び前号の労働者との続柄)
- 四 育児休業申出に係る期間の初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」
という。)とする日
- 五 育児休業申出をする労働者が当該育児休業申出に係る子でない子であつて1歳に満たないものを有する場合にあ
つては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄
- 六 育児休業申出に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
- 七 第4条各号に掲げる事情がある場合にあつては、当該事情に係る事実
- 八 法第5条第3項の申出にあつては、前条各号に掲げる場合の1に該当する事実
- 九 配偶者が育児休業申出に係る子の1歳到達日(法第5条第1項第2号に規定する1歳到達日をいう。以下同じ。)に
おいて育児休業をしている労働者が法第5条第3項の申出をする場合にあつては、その事実
- 十 第9条各号に掲げる事由が生じた場合にあつては、当該事由に係る事実
- 十一 法第18条各号に掲げる事情がある場合にあつては、当該事情に係る事実
- 十二 法第9条の2第1項の規定により膨み替えて適用する法第5条第1項の申出により子の1歳到達日の翌日以後
の日には育児休業をする場合にあつては、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該労働者の配偶者がし
ている育児休業に係る育児休業期間の初日以後である事実
- 2 前項の申出及び第8項の通知は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあつては、事業主が適
当と認める場合に限る。)によつて行わなければならない。
 - 一 書面を提出する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法(労働者及び事業主が当該送信する情報
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。)
- 3 前項第2号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同
項第3号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当
該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに通知しなければならない。

- 一 育児休業申出を受けた旨
- 二 育児休業開始予定日(法第6条第3項の規定により指定をする場合にあつては、当該事業主の指定する日)及び
育児休業終了予定日
- 三 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

- 5 前項の通知は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあつては、労働者が希望する場合に限る。)に
よつて行わなければならない。
 - 一 書面を交付する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電子メールの送信の方法(当該労働者が当該電子メール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。)
- 6 前項第2号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号
の方法により行われた通知は、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達し
たものとみなす。
- 7 事業主は、第1項の育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に
係る子の妊娠、出生(育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合は、出産予定日)
若しくは養子縁組の事実又は同項第7号から第12号までに掲げる事実を証明することができる書類の提出を求め
ることができる。ただし、法第5条第5項に規定する場合は、この限りでない。
- 8 育児休業申出に係る子が当該育児休業申出がされた後に出生したときは、当該育児休業申出をした労働者は、速や
かに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事
業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

第6条 削除

(法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

- 第7条 法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。
 - 一 育児休業申出があつた日から起算して1年(法第5条第3項の申出にあつては6月)以内に雇用関係が終了する
ことが明らかでない労働者
 - 二 1週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者
(法第6条第1項ただし書の場合の手續等)
- 第8条 法第6条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの育児休業申出を拒む場合及び育児休業をしてい
る労働者が同項ただし書の育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当することとなつたこと
により育児休業を終了させる場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。
(法第6条第3項の厚生労働省令で定める事由)
- 第9条 法第6条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。
 - 一 出産予定日前に子が出生したこと。
 - 二 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - 三 前号に規定する配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になつたこと。
 - 四 第1号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなつたこと。
 - 五 法第5条第1項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわた
り世話を必要とする状態になったとき。
 - 六 法第5条第1項の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面そ
の実施が行われないとき。(法第6条第3項の厚生労働省令で定める日)
- 第10条 法第6条第3項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出があつた日の翌日から起算して1週間を経過す
る日とする。
(法第6条第3項の指定)
- 第11条 法第6条第3項の指定は、育児休業開始予定日とされた日(その日が育児休業申出があつた日の翌日から起
算して3日を経過する日である場合にあつては、当該3日を経過する日)までに、育児休業開始予定日として
指定する日を育児休業申出をした労働者に通知することによつて行われなければならない。
- 2 第5条第5項及び第6項の規定は、前項の通知について適用する。
(育児休業開始予定日の変更の申出)
- 第12条 法第7条第1項の育児休業開始予定日の変更の申出(以下この条及び第14条において「変更申出」という。)

は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 変更申出の年月日
- 二 変更申出をする労働者の氏名
- 三 変更後の育児休業開始予定日
- 四 変更申出をすることとなった事由に係る事実
- 2 第5条第2項から第6項（第4項第3号を除く。）までの規定は、変更申出について準用する。この場合において、同条第4項第2号中「第6項第3項」とあるのは、「第7条第2項」と読み替えるものとする。
- 3 事業主は、第1項の変更申出があったときは、当該変更申出をした労働者に対して、同項第4号に掲げる事実を証明することができる。

（法第7条第2項の厚生労働省令で定める期間）

第13条 法第7条第2項の厚生労働省令で定める期間は、1週間とする。

（法第7条第2項の指定）

第14条 法第7条第2項の指定は、変更後の育児休業開始予定日とされた日（その日が変更申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあつては、当該3日を経過する日）までに、育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を変更申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

（法第7条第3項の厚生労働省令で定める日）

第15条 法第7条第3項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出において育児休業終了予定日とされた日の1月前（法第5条第3項の申出にあつては2週間前）の日とする。

（育児休業終了予定日の変更の申出）

第16条 法第7条第3項の育児休業終了予定日の変更の申出（以下この条において「変更申出」という。）は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 変更申出の年月日
- 二 変更申出をする労働者の氏名
- 三 変更後の育児休業終了予定日
- 2 第5条第2項から第6項（第4項第3号を除く。）までの規定は、変更申出について準用する。この場合において、同条第4項第2号中「育児休業開始予定日（法第6条第3項の規定により指定をする場合にあつては、当該事業主の指定する日）」とあるのは「育児休業開始予定日」と読み替えるものとする。

（育児休業申出の撤回）

第17条 法第8条第1項の育児休業申出の撤回は、その旨及びその年月日を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

2 第5条第2項から第6項（第4項第2号及び第3号を除く。）までの規定は、前項の撤回について準用する。

（法第8条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情）

- 第18条 法第8条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。
- 一 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 二 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- 三 婚姻の解消その他の事情により第1号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- 四 法第5条第1項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたる世話が必要とする状態になったとき。
- 五 法第5条第1項の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

（法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由）

第19条 法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出をした労働者と当該子が同居しないこととなったこと。
- 二 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- 三 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出をした労働者と当該子が同居しないこととなったこと。
- 四 育児休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が1歳（法第5条第3項の申出に係る子にあつては、1歳6か月）に達するまでの間、当該子を養育することが

きない状態になったこと。

五 法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する法第5条第1項の申出により子の1歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合において労働者の配偶者が育児休業をしていないこと（当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該配偶者のしている育児休業に係る育児休業期間の初日と同じ日である場合を除く。）。

（法第9条第2項第1号の厚生労働省令で定める事由）

第20条 前条の規定（第5号を除く。）は、法第9条第2項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特別の読替え）

第20条の2 法第9条の2第1項の規定による技術的読替えは、次の表のとおりとする。

（略）

2 法第9条の2の規定に基づき労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子のために育児休業をしている場合における次の表の上欄に掲げる規定の適用については、これらの規定の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

（略）

第3章 介護休業

（法第11条第2項第1号の厚生労働省令で定める特別の事情）

第21条 法第11条第2項第1号の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

一 介護休業申出をした労働者について新たな介護休業期間が始まったことにより介護休業期間が終了した場合であつて、当該新たな介護休業期間が終了する日までに、当該新たな介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡したに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該新たな介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき。

二 介護休業申出をした労働者について産前産後休業期間又は育児休業期間が始まったことにより介護休業期間が終了した場合であつて、当該産前産後休業期間（当該産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間を含む。以下この号において同じ。）又は育児休業期間が終了する日までに、当該産前産後休業期間又は育児休業期間の休業に係る子のすべてが、第4条第1号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。

（法第11条第2項第2号の厚生労働省令で定めるもの）

第21条の2 法第11条第2項第2号の厚生労働省令で定めるものは、第34条第3項各号に掲げる措置であつて事業主が法第11条第2項第2号の厚生労働省令で定めるものとして措置を講ずる旨及び当該措置の初日を当該措置の対象となる労働者に明示したものとす。

（介護休業申出の方法等）

第22条 介護休業申出は、次に掲げる事項（法第11条第4項に規定する場合にあつては、第1号、第2号及び第6号に掲げる事項に限る。）を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 介護休業申出の年月日
- 二 介護休業申出をする労働者の氏名
- 三 介護休業申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
- 四 介護休業申出に係る対象家族が祖父、兄弟姉妹又は孫である場合にあつては、第2号の労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実
- 五 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態（法第2条第3号の要介護状態をいう。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日
- 六 介護休業申出に係る期間の初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日
- 七 介護休業申出に係る対象家族についての法第11条第2項第2号の介護休業等日数
- 八 第21条各号に掲げる事情がある場合にあつては、当該事情に係る事実
- 2 第5条第2項から第6項までの規定は、介護休業申出について準用する。
- 3 「第6条第3項」とあるのは「第12条第3項」と読み替えるものとする。
- 3 事業主は、第1項の介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出をした労働者に対して、同項第3号から第5号まで及び第8号に掲げる事実を証明することができる旨の書類の提出を求めることができる。ただし、法第11条第4項に規定する場合は、この限りでない。

（法第12条第2項において準用する法第6条第1項第3号の厚生労働省令で定めるもの）

第23条 法第12条第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 介護休業申出があつた日から起算して88日以内に雇用関係が終了するものが明らかなら労働者

二 第7条第2号の労働者

(法第12条第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等)
第24条 第8条の規定は、法第12条第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等について準用する。

(法第12条第3項の指定)
第25条 法第12条第3項の指定は、介護休業開始予定日とされた日(その日が介護休業申請があった日の翌日から起算して8日を経過する日後の日である場合においては、当該8日を経過する日)までに、介護休業開始予定日として指定する日を介護休業申請をした労働者に通知することによって行わなければならない。
2 第11条第2項の規定は、前項の指定について準用する。

(法第13条において準用する法第7条第3項の厚生労働省令で定める日)
第26条 法第13条において準用する法第7条第3項の厚生労働省令で定める日は、介護休業申請において介護休業終了予定日とされた日の2週間前の日とする。

(介護休業終了予定日の変更の申出)
第27条 第16条の規定は、法第13条において準用する法第7条第3項の介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(介護休業申請の撤回)
第28条 第17条の規定は、法第14条第1項の介護休業申請の撤回について準用する。

(法第14条第3項において準用する法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由)
第29条 法第14条第3項において準用する法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

一 介護休業申請に係る対象家族の死亡
二 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申請に係る対象家族と当該介護休業申請をした労働者との親族関係の消滅

三 介護休業申請をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該介護休業申請に係る対象家族について法第11条第2項第2号の介護休業等日数が98日に達する日までの間、当該介護休業申請に係る対象家族を介護することができないう状態になったこと。

(法第15条第3項第1号の厚生労働省令で定める事由)
第29条の2 前条の規定は、法第15条第3項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

第4章 子の看護休暇
第30条の2 第1項の厚生労働省令で定める当該子の世話
第30条の3 法第16条の2第1項の厚生労働省令で定める当該子の世話は、当該子に予防接種又は健康診断を受けさせることとする。

(子の看護休暇の申出の方法等)
第30条 法第16条の2第1項の規定による申出(以下この条及び第30条の3において「看護休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

- 一 看護休暇申出をする労働者の氏名
 - 二 看護休暇申出に係る子の氏名及び生年月日
 - 三 子の看護休暇を取得する年月日
 - 四 看護休暇申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかっている事実又は前条に定める世話を行う旨
- 2 事業主は、看護休暇申出があったときは、当該看護休暇申出をした労働者に対して、前項第4号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)
第30条の2 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、第7条第2号の労働者とする。

(法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等)
第30条の3 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの看護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

第5章 介護休暇
(法第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話)
第30条の4 法第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

- 一 対象家族の介護
- 二 対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスを受け取るために必要な手続の代行その他の対象家族

の必要な世話
(介護休暇の申出の方法等)
第30条の5 法第16条の5第1項の規定による申出(以下この条及び第30条の7において「介護休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

- 一 介護休暇申出をする労働者の氏名
- 二 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
- 三 介護休暇申出に係る対象家族が祖父、兄弟姉妹又は孫である場合においては、第1号の労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実
- 四 介護休暇を取得する年月日

5 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実
2 事業主は、介護休暇申出があったときは、当該介護休暇申出をした労働者に対して、前項第2号、第3号及び第5号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)
第30条の6 法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、第7条第2号の労働者とする。

(法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等)
第30条の7 法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの介護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

第6章 所定外労働の制限
(法第16条の8第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)
第30条の8 法第16条の8第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする。

(法第16条の8第2項の規定による請求の方法等)
第30条の9 請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

- 一 請求の年月日
- 二 請求に係る労働者の氏名
- 三 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄(請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合においては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄)
- 四 請求に係る制限期間(法第16条の8第2項の制限期間をいう。以下この章において同じ。)の初日及び末日とする日

五 請求に係る子が養子である場合においては、当該養子縁組の効力が生じた日
2 前項の請求及び第5項の通知は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあつては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。

- 一 書面を提出する方法
- 二 ファクシミリを利用して送信する方法
- 三 電気通信回線を通じて事業主に係る通信端末機器に送信する方法(労働者及び事業主が当該送信する情報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。)

3 前項第2号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信したときに、同項第3号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信したときに、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
4 事業主は、第1項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生又は養子縁組の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求は、遅やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(法第16条の8第3項の厚生労働省令で定める事由)
第31条 法第16条の8第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る子の死亡
- 二 請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消し
- 三 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした労働者と当該子が同居しないこととなつ

- たこと。
- 四 請求に係る労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る子を養育することができない状態になったこと。
 (法第16条の8第4項第1号の厚生労働省令で定める事由)
- 第31条の2 前条の規定は、法第16条の8第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。
- 第7章 時間外労働の制限
 (法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)
- 第31条の3 法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下のものとする。
 (法第17条第1項の規定による請求の方法等)
- 第31条の4 請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行われなければならない。
- 一 請求をする労働者の氏名
 - 二 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあつては、当該請求に係る子の氏名、出生予定日及び前号の労働者との続柄）
 - 三 請求に係る制限期間（法第17条第2項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
- 四 請求に係る制限期間（法第17条第2項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
- 五 請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
- 六 第31条の11の者がいない事実
- 2 前項の請求及び第5項の通知は、次のいずれかの方法（第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認められる。）によって行われなければならない。
- 一 書面を提出する方法
 - 二 フラクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電気通信回線を通じて事業主に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報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。）
 - 3 前項第2号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係るフラクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
 - 4 事業主は、第1項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、同項第3号から第5号までに掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。
 (法第18条第1項において準用する法第17条第3項の厚生労働省令で定める事由)
- 一 請求に係る対象家族の死亡
 - 二 離婚、婚姻の取消し、離縁等による請求に係る対象家族と当該請求をした労働者との親族関係の消滅
 - 三 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。
 (法第18条第1項において準用する法第17条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由)
 - 第31条の10 前条の規定は、法第18条第1項において準用する法第17条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。
- 第8章 深夜業の制限
 (法第19条第1項第2号の厚生労働省令で定める者)
- 第31条の11 法第19条第1項第2号の厚生労働省令で定める者は、同項の規定による請求に係る子の16歳以上の同居の家族（法第2条第5号の家族をいう。）であつて、次の各号のいずれにも該当する者とする。
- 一 法第19条第1項の深夜（以下「深夜」という。）において就業していない者（深夜における就業日数が1月についで3日以下のある者を含む。）であること。
 - 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を保育することが困難な状態にある者でないこと。
 - 三 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
 (法第19条第1項第3号の厚生労働省令で定めるもの)
- 第31条の12 法第19条第1項第3号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。
- 一 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - 二 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
 (法第19条第1項の規定による請求の方法等)
- 第31条の13 法第19条第1項の規定による請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行われなければならない。
- 一 請求の年月日
 - 二 請求をする労働者の氏名
 - 三 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあつては、当該請求に係る子の氏名、出生予定日及び前号の労働者との続柄）
 - 四 請求に係る制限期間（法第19条第2項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
 - 五 請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
 - 六 第31条の11の者がいない事実
- 2 前項の請求及び第5項の通知は、次のいずれかの方法（第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認められる。）によって行われなければならない。

- たこと。
- 四 請求に係る労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る子を養育することができない状態になったこと。
 (法第16条の8第4項第1号の厚生労働省令で定める事由)
- 第31条の2 前条の規定は、法第16条の8第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。
- 第7章 時間外労働の制限
 (法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)
- 第31条の3 法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下のものとする。
 (法第17条第1項の規定による請求の方法等)
- 第31条の4 請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行われなければならない。
- 一 請求をする労働者の氏名
 - 二 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあつては、当該請求に係る子の氏名、出生予定日及び前号の労働者との続柄）
 - 三 請求に係る制限期間（法第17条第2項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
- 四 請求に係る制限期間（法第17条第2項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
- 五 請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
- 六 第31条の11の者がいない事実
- 2 前項の請求及び第5項の通知は、次のいずれかの方法（第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認められる。）によって行われなければならない。
- 一 書面を提出する方法
 - 二 フラクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電気通信回線を通じて事業主に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報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。）
 - 3 前項第2号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るフラクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
 - 4 事業主は、第1項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生又は養子縁組の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。
 - 5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。
 (法第17条第3項の厚生労働省令で定める事由)
- 第31条の5 法第17条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。
- 一 請求に係る子の死亡
 - 二 請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消し
 - 三 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした労働者と当該子が同居しないこととなつたこと。
- 四 請求に係る労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る子を養育することができない状態になったこと。
- 第31条の6 前条の規定は、法第17条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。
 (法第18条第1項において準用する法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)
- 第31条の7 第31条の3第1号の規定は、法第18条第1項において準用する法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。
- 第31条の8 法第18条第1項において準用する法第17条第1項の規定による請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行われなければならない。
- 一 請求の年月日
 - 二 請求をする労働者の氏名
 - 三 請求に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄

三 事務所の所在地

- 2 前項の申請書には、次に掲げる書面を添付しなければならない。
- 一定款及び登記事項証明書
 - 最近の事業年度における事業報告書、貸借対照表、貸借対照表、収支決算書、財産目録その他の経理的及び技術的基礎を有することを明らかにする書類
 - 申請の日を含む事業年度及び翌事業年度における法第 38 条に規定する業務に関する基本的な計画及びこれに伴う予算
 - 役員の名簿及び履歴を記載した書面
(名称等の変更の届出)
- 第 36 条 法第 36 条第 2 項に規定する指定法人(以下「指定法人」という。)は、同条第 3 項の規定による届出をしようとするときは、次の事項を記載した届出書を厚生労働大臣に提出しなければならない。
- 変更後の名称若しくは住所又は事務所の所在地
 - 変更しようとする日
 - 変更しようとする理由
(指定法人の支給する給付金)
- 第 37 条 法第 39 条第 1 項第 2 号の厚生労働省令で定める給付金は、雇用保険法施行規則(昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「雇保則」という。)第 115 条第 1 号(雇保則第 117 条に規定する育児休業取得促進等助成金及び事業所内保育施設設置・運営等助成金並びに雇保則附則第 17 条の 3 に規定する中小企業子育て支援助成金を除く。)及び第 138 条第 3 号の育児・介護雇用安定等助成金とする。
- 第 38 条 育児・介護雇用安定等助成金は、次の表の上欄に掲げる事業主又は事業主団体に対して同表の下欄に定める額を支給するものとする。
- | (育児・介護雇用安定等助成金) | (略) |
|--|--|
| 第 39 条 削除 | 第 39 条 削除 |
| 第 40 条 削除 | 第 40 条 削除
(福祉関係業務を行う事務所の変更の届出) |
| 第 41 条 指定法人は、法第 39 条第 3 項後段の規定による届出をしようとするときは、次の事項を記載した届出書を厚生労働大臣に提出しなければならない。 | 第 41 条 指定法人は、法第 39 条第 3 項後段の規定による届出をしようとするときは、次の事項を記載した届出書を厚生労働大臣に提出しなければならない。 |
| 一 変更後の法第 39 条第 1 項に規定する福祉関係業務(以下「福祉関係業務」という。)を行う事務所の所在地 | 一 変更後の法第 39 条第 1 項に規定する福祉関係業務(以下「福祉関係業務」という。)を行う事務所の所在地 |
| 二 変更しようとする日 | 二 変更しようとする日 |
| 三 変更しようとする理由
(業務規程の記載事項) | 三 変更しようとする理由
(業務規程の記載事項) |
- 第 42 条 法第 40 条第 3 項の業務規程に記載すべき事項は次のとおりとする。
- 法第 39 条第 1 項第 1 号の相談その他の援助に関する事項
 - 法第 39 条第 1 項第 2 号の給付金の支給に関する事項
 - 法第 39 条第 1 項第 3 号の相談、講習その他の援助に関する事項
 - 法第 39 条第 1 項第 4 号の対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な事業に関する事項
- 第 43 条 指定法人は、法第 40 条第 1 項後段の規定による認可を受けようとするときは、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。
- 変更しようとする事項
 - 変更しようとする日
 - 変更しようとする理由
(業務規程の変更の認可の申請)
- 第 44 条 指定法人は、法第 40 条第 1 項後段の規定による認可を受けようとするときは、次の事項を記載した申請書を提出しなければならない。
- 支給を受けようとする給付金の名称
 - 支給を受けようとする給付金の額及び算出の基礎
 - その他厚生労働大臣が必要と認める事項

(経理原則)

- 第 45 条 指定法人は、その業務の財政状態を明らかにするため、財産の増減及び異動をその発生の事実に基づいて経理しなければならない。
- (区分経理の方法)
- 第 46 条 指定法人は、福祉関係業務に係る経理について特別の勘定(第 52 条第 2 項及び第 54 条第 3 項において「福祉関係業務特別勘定」という。)を設け、福祉関係業務以外の業務に係る経理と区分して経理しなければならない。
- (事業計画書等の認可の申請)
- 第 47 条 指定法人は、法第 43 条第 1 項前段の規定による認可を受けようとするときは、毎事業年度開始前に(指定を受けた日の属する事業年度にあっては、その指定を受けた後遅滞なく)、事業計画書及び収支予算書を厚生労働大臣に提出して申請しなければならない。
- (事業計画書の記載事項)
- 第 48 条 法第 43 条第 1 項の事業計画書には、次に掲げる事項に関する計画を記載しなければならない。
- 法第 39 条第 1 項第 1 号の相談その他の援助に関する事項
 - 法第 39 条第 1 項第 2 号の給付金の支給に関する事項
 - 法第 39 条第 1 項第 3 号の相談、講習その他の援助に関する事項
 - 法第 39 条第 1 項第 4 号の対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な事業に関する事項
 - 前各号に掲げるもののほか、法第 38 条各号に掲げる業務に関する事項
- (収支予算書)
- 第 49 条 収支予算書は、収入にあつてはその性質、支出にあつてはその目的に従つて区分するものとする。
- (収支予算書の添付書類)
- 第 50 条 指定法人は、収支予算書について法第 43 条第 1 項前段の規定による認可を受けようとするときは、次に掲げる書類を添付して厚生労働大臣に提出しなければならない。
- 前事業年度の予定貸借対照表
 - 当該事業年度の予定貸借対照表
 - 前 2 号に掲げるもののほか、当該収支予算書の参考となる書類
(事業計画書等の変更の認可の申請)
- 第 51 条 指定法人は、事業計画書又は収支予算書又は法第 43 条第 1 項後段の規定による変更の認可を受けようとするときは、変更しようとする事項及びその理由を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。この場合において、収支予算書の変更が前条第 2 号又は第 3 号に掲げる書類の変更を伴うときは、当該変更後の書類を添付しなければならない。
- (予備費)
- 第 52 条 指定法人は、予見することができない理由による支出予算の不足を補うため、収入支出予算に予備費を設けることができる。
- 指定法人は、福祉関係業務特別勘定の予備費を使用したときは、速やかに、その旨を厚生労働大臣に通知しなければならない。
 - 前項の規定による通知は、金額及び積算の基礎を明らかにした書類をもってするものとする。
- (予算の流用等)
- 第 53 条 指定法人は、支出予算については、収支予算書に定める目的の外に使用してはならない。ただし、予算の実施上適当かつ必要であるときは、第 49 条の規定による区分にかかわらず、相互流用することができる。
- 指定法人は、厚生労働大臣が指定する経費の金額については、厚生労働大臣の承認を受けなければ、それらの経費の間又は他の経費との間に相互流用し、又はこれに予備費を使用することができない。
 - 指定法人は、前項の規定による予算の流用又は予備費の使用については厚生労働大臣の承認を受けようとするときは、流用又は使用の理由、金額及び積算の基礎を明らかにした書類を厚生労働大臣に提出しなければならない。
- (予算の繰越し)
- 第 54 条 指定法人は、支出予算の経費の金額のうち当該事業年度内に支出決定を終わらなければならないものについて、予算の実施上必要があるときは、これを翌事業年度に繰り越して使用することができる。ただし、厚生労働大臣が指定する経費の金額については、あらかじめ、厚生労働大臣の承認を受けなければならない。
- 指定法人は、前項ただし書の規定による承認を受けようとするときは、当該事業年度末までに、事項ごとに繰越しを必要とする理由及び金額を明らかにした書類を厚生労働大臣に提出しなければならない。

3 指定法人は、福祉関係業務特別助成金について第1項の規定による繰越しをしたときは、当該事業年度終了後2月以内に、繰越計算書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

4 前項の繰越計算書は、支出予算と同一の区分により作成し、かつ、当該繰越計算書に繰越しに係る経費の予算現額並びに当該経費の予算現額のうち支出決定済額、翌事業年度への繰越額及び不用額を記載しなければならない。

第55条 指定法人は、法第43条第2項の規定による承認を受けようとするときは、毎事業年度終了後3月以内に申請しなければならない。

第56条 収支決算書は、収入支予算と同一の区分により作成し、かつ、当該収支決算書に次に掲げる事項を示さなければならない。

- イ 収入予算額
 - ロ 収入決定済額
 - ハ 収入予算額と収入決定済額との差額
 - ニ 支出
 - イ 支出す算額
 - ロ 前事業年度からの繰越額
 - ハ 予備費の使用の金額及びその理由
 - ニ 流用の金額及びその理由
 - ホ 支出す算の現額
 - ヘ 支出決定済額
 - ト 翌事業年度への繰越額
 - チ 不用額
- (会計規程)

第57条 指定法人は、その財務及び会計に関し、法及びこの省令で定めるもののほか、会計規程を定めなければならない。

2 指定法人は、前項の会計規程を定めようとするときは、その基本的事項について厚生労働大臣の承認を受けなければならない。これを変更しようとするときも同様とする。

3 指定法人は、第1項の会計規程を制定し、又は変更したときは、その理由及び内容を明らかにして、遅滞なく厚生労働大臣に提出しなければならない。

第58条 指定法人は、法第47条第1項の規定による認可を受けようとするときは、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 一 選任又は解任に係る役員の名及び略歴
- 二 選任又は解任の理由

(立入検査のための証明書)

第59条 法第49条第2項の証明書は、厚生労働大臣の定める様式によるものとする。

第60条 法第52条第1項の規定により厚生労働大臣が福祉関係業務を行うものとするときは、指定法人は次の事項を行わなければならない。

- 一 福祉関係業務を厚生労働大臣に引き継ぐこと。
 - 二 福祉関係業務に関する帳簿及び書類を厚生労働大臣に引き継ぐこと。
 - 三 その他厚生労働大臣が必要と認める事項
- 2 法第52条第1項の規定により厚生労働大臣が行っている福祉関係業務を行わないものとするときは、厚生労働大臣は次の事項を行わなければならない。
- 一 福祉関係業務を指定法人に引き継ぐこと。
 - 二 福祉関係業務に関する帳簿及び書類を指定法人に引き継ぐこと。
 - 三 その他厚生労働大臣が必要と認める事項

第11章 紛争の解決
(準用)

第60条の2 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第2号)第3条から第12条までの規定は、法第52条の5第1項の調停の手続において準用する。この場合において、同令第3条第1項中「法第18条第1項」とあるのは「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(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)」第52条の5第1項と、同項並びに同令第4条(見出しを含む。)及び第5条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「同立法調停会議」と、同令第6条中「法第18条第1項」とあるのは「育児・介護休業法第52条の5第1項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第8条第1項中「法第20条第1項又は第2項」とあるのは「育児・介護休業法第52条の6において準用する法第20条第1項」と、「求められた者は」とあるのは「求められた者」と、同令第3条第3項中「法第20条第1項又は第2項」とあるのは「育児・介護休業法第52条の6において準用する法第20条第1項」と、「法第20条第1項」とあるのは「育児・介護休業法第52条の6において準用する法第20条第1項」と、同令第9条中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同令第10条第1項中「第4条第1項及び第2項」とあるのは「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施行規則(平成3年労働省令第25号)第60条の2において準用する第4条第1項及び第2項」と、「第8条」とあるのは「同令第60条の2において準用する第8条」と、同令第11条第1項中「法第21条」とあるのは「育児・介護休業法第52条の6において準用する法第21条」と読み替えるものとする。

第12章 雑則

(認定の申請)

第61条 法第53条第2項第2号の規定により認定を受けようとする同号の事業協同組合等は、その旨及び同号の基準に係る事項を記載した申請書をその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。

(権限の委任)

第62条 法第53条第4項並びに同条第5項において準用する職業安定法(昭和22年法律第141号)第37条第2項及び第41条第2項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、認定中小企業団体(法第53条第2項第2号)に規定する認定中小企業団体をいう。以下同じ。)の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。

- 一 認定中小企業団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集
- 二 認定中小企業団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域(当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。)を募集地域とする募集(当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に属する事業に係るものを除く。)であって、その地域において募集しようとする労働者の数が100人(一の都道府県の区域内において募集しようとする労働者の数が30人以上であるときは、30人)未満のもの

(届出事項)

第63条 法第53条第4項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

- 一 募集に係る事業所の名称及び所在地
- 二 募集時期
- 三 募集地域
- 四 法第53条第1項の育児休業又は同項の介護休業をする労働者であってその業務を募集に係る労働者が処理するものの職種及び休業期間並びに総数
- 五 募集職種及び人員
- 六 賃金、労働時間、雇用期間その他の募集に係る労働条件(届出の手続)

第64条 法第53条第4項の規定による届出は、同項の認定中小企業団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集(以下この項において「自県外募集」という。)であって第62条第2号に該当するもの及び自県外募集であって同号に該当しないものに別に行わなければならない。

- 2 法第53条第4項の規定による届出をしようとする認定中小企業団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所(その公共職業安定所が2以上ある場合には、厚生労働省組織規則(平成13年厚生労働省令第1号)第792条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所)の長を経て、第62条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 3 前2項に定めるもののほか、届出の様式その他の手続は、厚生労働省職業安定局長(以下「職業安定局長」という。)

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に関する指針

(平成21年厚生労働省告示第509号)

第1 趣旨

この指針は、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（以下「法」という。）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ある。

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

1 法第5条及び第11条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

- (1) 法第5条第1項及び第11条第1項に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たつての事項

労働契約の形式上期間を定めている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、法第5条第1項各号及び第11条第1項各号に定める要件に該当するか否かにかわらず、実質的に期間の定めのない契約に基づき雇用される労働者であるとして育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 有期労働契約の雇止め可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次に掲げる項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。

ロ 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容

ハ 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格

ニ 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様

ホ 更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態

ヘ 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

ロ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イに掲げる項目に関し、次の(イ)及び(ロ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものと認められることが多いこと。

(イ) イ(イ)に関し、業務内容が恒常的であること、及びイ(ロ)に関し、契約が更新されていること。

(ロ) イ(ロ)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

① イ(イ)に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。

② イ(ロ)に関し、更新の手続が形式的であること。

③ イ(ロ)に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

ハ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イ(イ)に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、イ(ロ)に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められる方向に働いているものと考えられること。

ロ 期間を定めて雇用される者が法第5条第1項各号及び第11条第1項各号に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 法第5条第1項第1号及び第11条第1項第1号の「引き続き雇用された期間が1年以上」とは、育児休業申出又は介護休業申出の日(直前の1年間)について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいうものであり、契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではないこと。

ロ 法第5条第1項第2号の「その養育する子が1歳に達する日(以下この条において「歳到達日」という。))を超えて引き続き雇用されたことが見込まれる」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき相当程度の雇用継続の可能性があるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で、次の(イ)から(ロ)までのいずれかに該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当するものであり、(イ)、(ロ)又は(ハ)に該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当しないものであること。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等に基づいて判断すべき場合もあり得ること。また、育児休業申出のあった時点での次のいずれ

の定めるところによる。

(労働者募集報告)

第65条 法第5条第4項の募集に從事する認定中小企業団体は、職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の4月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合には、当該終了の日の属する月の翌月末日まで）に前条第2項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

(雇用)

第66条 職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第31条の規定は、法第53条第4項の規定により認定中小企業団体に委託して労働者の募集を行う中小企業者について準用する。

(補限の委任)

第67条 法第56条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事業に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

(附則)

附 則（平成21年厚生労働省令第162号）

(施行期日)

第1条 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雇用保険法の一部を改正する法律（平成21年法律第65号、以下「改正法」という。）の施行の日（平成22年6月30日）から施行する。ただし、第1条及び第2条の規定は、平成22年4月1日から施行する。

(補則)

第2条 この省令の施行の際常時100人以下の労働者を雇用する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、改正法附則第2条に規定する政令で定める日までの間、第3条の規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第5章、第6章、第20条の2第1項の表第24条の項、第20条の2第2項の表第30条の6（見出しを含む。）の項、同表第30条の7（見出しを含む。）の項及び第33条の2から第34条までの規定は、適用しない。この場合において、第3条の規定による改正前の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第34条、第5条の規定による改正前の健康保険法施行規則第26条の2、第6条の規定による改正前の船員保険法施行規則第10条第5号、第7条の規定による改正前の厚生年金保険法施行規則第10条、第8条の規定による改正前の厚生年金基金規則第16条の2の規定は、なおその効力を有する。

にも該当しない労働者は、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等に基いて判断するものであること。

- (イ) 育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日後の日である労働者
- (ロ) 書面又は口頭により労働契約を更新する旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が1歳到達日後の日であるもの

(ウ) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示がないもの

(エ) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示があり、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が1歳到達日後の日であるもの

(オ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数上限が明示されている労働者であって、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が1歳到達日以前の日であるもの

(カ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日以前の日であるもの

(キ) 書面又は口頭により労働契約を更新する旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が1歳到達日以前の日であるもの

ハ 法第5条第1項第2号の「当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らか」が否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で次のいずれかに該当する労働者は、原則として、労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当するものであること。ただし、次のいずれかに該当する労働者であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等から、これに該当しないものと判断される場合もあり得ること。

(イ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数上限が明示されている労働者であって、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの

(ロ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの

ニ 法第11条第1項第2号の要件に該当するか否かについては、ロ及びハと同様に判断するものであること。この場合において、ロ及びハ中「1歳到達日」とあるのは、「93日経過日(法第11条第1項第2号に規定する93日経過日をいう。)」と読み替えるものとする。

(3) その他法第5条及び第11条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項
育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

2 法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項
(1) 子の看護休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(2) 子の看護休暇は、現に負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なその子の世話を行うための休暇であること及び介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に適度な負担を求めることにならないよう配慮するものとする。

(3) 労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々なことに対応し、時間単位又は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するものとする。

3 法第16条の8の規定による所定外労働の制限に関する事項

(1) 所定外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(2) 労働者の子の養育の状況、労働者の勤務の状況等が様々なことに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮するものとする。

4 法第17条及び第18条の規定による時間外労働の制限に関する事項

時間外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

5 法第19条及び第20条の規定による深夜業の制限に関する事項

(1) 深夜業の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(2) あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇(昼間勤務への転換の有無を含む。)に関する事項を定めるとともに、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するものとする。

(3) 労働者の子や養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々なことに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮するものとする。

6 法第21条第1項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項
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規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。

7 法第22条の規定により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關して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1) 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ことが多く行われているものであることに配慮すること。

(2) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(1)の点を前提として行われる必要があることに配慮すること。

8 法第22条の規定により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する必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1) 当該措置の適用を受けようとする労働者は、育児休業又は介護休業をする労働者の選択に任せられるべきものであること。

(2) 育児休業及び介護休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、並びに育児休業又は介護休業後における円滑な就業のために必要となる措置が、個々の労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に応じ様々なあることにかんがみ、当該労働者の状況に併せて対応し、かつ、計画的に措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

9 法第23条第1項の規定による所定労働時間の短縮措置又は同条第2項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たっての事項

(1) 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、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すること。

(2) 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に配慮すること。

(3) 法第23条第1項第3号の規定により、労使協定を締結する場合には当該業務に従事する労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないことができる「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」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外に困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務

ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

ハ 労働者が少ない事業所において、当該業務に従事する労働者数が著しく少ない業務

ニ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

ホ 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

ヘ 交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ウ) 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代事が困難な営業業務

10 法第23条第3項の規定による労働者が就業しつつその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ための措置を講ずるに当たっての事項
法第23条第3項の規定による労働者が就業しつつその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ための措置を講ずるに当たっての事項
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すること。

- 11 法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2及び第23条の2の規定による育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等と理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項
- 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等(以下「育児休業等の申出等」という。)をした労働者の雇管理に当たっては、次の事項に留意すること。
- (1) 法第10条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2又は第23条の2の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたことの間因果関係がある行為であること。
- (2) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。
- イ 解雇すること。
- ロ 期間を定めて雇される者について、契約の更新をしないこと。
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ホ 自宅待機を命ずること。
- ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- ト 除役させること。
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ル 不利益な配置の変更を行うこと。
- レ 就業環境を害すること。
- ロ 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。
- イ 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないことと認められる場合には、(2)の「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。
- ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(2)ホの「自宅待機」に該当すること。
- ハ 次に掲げる場合には、(2)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。
- (1) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賞金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等更ら当該育児休業等により労働を拒止しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超過して働かなかったものとして取り扱うことは、(2)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。
- (2) 実際には労働の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賞金又は賞与若しくは退職金を減額すること。
- ニ 次に掲げる場合には、(2)リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。
- (1) 育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。
- (2) 実際には労働の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。
- ホ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、

- 例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの手申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(2)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。
- ヘ 業然に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。
- 12 法第24条第1項の規定により回項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。
- 13 法第24条第2項の規定により、介護休業の制度又は法第24条第3項に定める措置に準じて、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に当たっての事項
- (1) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。
- (2) 次の事項に留意しつつ、企業の雇管理等に伴う負担との調和を勘案し、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。
- イ 当該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サービスを利用することができなくなるまでの期間が、93日から法第11条第2項第2号の介護休業等日数を差し引いた日数を超過する場合があること。
- ロ 当該労働者がした介護休業又は当該労働者に関して事業主が講じた法第23条第3項に定める措置により法第11条第2項第2号の介護休業等日数が93日に達している対象家族についても、再び当該労働者による介護を必要とする状態となる場合があること。
- ハ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいなくても、他に近親の家族が介護をする必要性が高い場合があること。
- ニ 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の就業が困難となる場合があること。
- ホ 当該労働者が家族を介護する必要性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。
- 14 法第26条の規定により、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ものとしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項
- 配慮することとしては、例えば、当該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、労働者本人の意向をしんじやくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものとした場合のその子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の権限を行うこと等があること。
- 15 派遣労働者として就業する者に関する事項
- 派遣労働者として就業する者については、労働契約関係は派遣元と派遣労働者との間にあり、派遣元は、当該労働者に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があることに留意すること。
- 附 則 (平成21年厚生労働省告示第509号)
- (適用期日)
- 1 この告示は、平成22年6月30日から適用する。
- 2 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雇用保険法の一部を改正する法律(平成21年法律第65号)附則第2条に規定する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、同条に規定する政令で定める日までの間、この告示による改正後の告示第二の二(介護休暇に関する部分に限る。)、第2の3、第2の9、第2の10、第2の11(介護休暇に関する部分、所定外労働の制限に関する部分及び所定労働時間の短縮措置等に関する部分に限る。)、第2の12及び第2の13の規定は適用せず、この告示による改正前の告示第2の9から11までの規定は、なおその効力を有する。

(参考)

**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
第9条の2第1項による就労後の同法の規定**

※ 下線部は、法第9条の2第1項による就労後の規定

(育児休業の申出)

第五條 労働者は、その養育する一歳に満たない子（第九條の二第二項の規定により読み替えて適用することの項の規定により育児休業をする場合）については、一歳二か月に満たない子^一について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者^二については、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一・二 (略)

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の一歳到達日（当該配偶者第九條の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定により申し出した申出に係る第九條の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日^一において育児休業をしていいる場合又は当該育児休業終了予定日とされた日^二において育児休業をしていいるものにあつては、第一号各号のいずれにも該当するもの^三に限り、当該申出をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者が当該子の一歳到達日（当該労働者が第九條の二第二項の規定により読み替えて適用する第一項の規定により申し出した申出に係る第九條の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日^一が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日^二において育児休業をしていいる場合又は当該育児休業終了予定日とされた日^三において育児休業をしていいるもの^四に限り、当該申出をすることができる。

二 (略)

4 第一項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならぬ。この場合において、前項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の一歳到達日（当該労働者が養育する労働者又はその配偶者が第九條の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定により申し出した申出に係る第九條の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日^一が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日^二（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日^三が異なるときは、そのいずれかの日）の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

5 (略)

(育児休業期間)

第九條 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第七條第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）において同じ。（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等取得日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の一歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第六十五條第四項又は第五項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差引いた日数を超過する日までの日数であるときは、当該経過する日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

(略)

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳（次条第一項の規定により読み替えて適用する第五條第一項の規定による申出により育児休業をしていいる場合）にあつては一歳二か月、同条第二項

（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定による申出により育児休業をしていいる場合にあつては一歳六か月）に達したこと。

三 (略)

3 (略)

（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第二十四條 事業主は、その雇用する労働者のうち、その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して、次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一 その一歳（当該労働者が第九條の二第一項の規定により読み替えて適用する第五條第一項の規定により申し出した申出に係る第九條の二第一項の規定により読み替えて適用する場合において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第二十三條第二項に規定する労働者を除く。次号において同じ。）で育児休業をしていいないもの 始業時刻変更等の措置

二・三 (略)

2 (略)

育児・介護休業法における制度の概要

◎ 本表は法令により求められる制度の概要であり、各事業所においてより広い内容の制度とすることは望ましいものです。

		☆下線部は平成21年改正に係る事項	
休業の定義	育児関係	<ul style="list-style-type: none"> 労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するための休業 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者がその要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害)により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するために休業
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> 労働者(日々雇用を除く) 期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日まで労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く) 労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> 雇用された期間が1年未満の労働者 1年(1歳6か月)以内の雇用関係が終了する労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者(日々雇用を除く) 期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日まで労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く) 労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> 雇用された期間が1年未満の労働者 1年(1歳6か月)以内の雇用関係が終了する労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者
対象となる家族の範囲	子		
	子以外の家族		
回数	子1人につき原則として1回(ただし、子の出生日から8週間以内とした最初の育児休業を除く)		
	子以外の家族が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能		
期間	原則として子が1歳に達するまでの連続した期間		
	ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで(産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年以内)の休業が可能		

手続	事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る	事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る
子の看護休暇	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る 	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る
介護休暇	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る 	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る
所定外労働を免除する制度	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る 	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る
時間外労働を制限する制度	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る 	<ul style="list-style-type: none"> ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ○事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る ・事業主は、証明書類の提出を求めること が得る

育児・介護休業法に関するお問い合わせ

都道府県労働局雇用均等室へ

郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-774-4211	017-777-7696
020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館	019-604-3010	019-604-1535
983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋台合同庁舎	018-862-6684	018-862-4300
990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8246
960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
310-8511	水戸市明保町1丁目8-31	029-224-6288	029-224-6265
320-0845	宇都宮市明保町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
371-8567	前橋市大淵町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アスタジオ・タワー 16階	048-600-6210	048-600-6230
260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1555
231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7381
951-8588	新潟市中区川岸町1丁目56番地	025-234-5928	025-265-6120
930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号	076-432-2740	076-432-3959
920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
400-8577	長野市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
380-8572	長野市御所1丁目22番1号	026-227-0125	026-227-0126
500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜本町ビル3階	058-283-1220	058-283-1707
420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地区合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋小丸ビルディング	052-219-5509	052-220-0573
514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
520-0061	大津市榎林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
604-0846	京都市中京区阿春日通御池上ル金吹町451	075-241-0504	075-241-0493
540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クロスビルタワー	078-367-0820	078-367-3851
630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
640-8581	和歌山県白川町3番3号 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170	073-475-0114
680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
690-0841	松江市島田134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
700-8611	岡山県下井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館	082-221-9247	082-221-2356
753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館	083-995-0390	083-995-0389
770-0851	徳島市徳島城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2718
760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階	087-811-8824	087-811-8835
790-8538	松山市岩倉町4番3号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
780-8548	高知市南金田1番39号	088-885-6041	088-885-6041
812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館	092-411-4894	092-411-4895
840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
850-0033	熊本市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階	095-801-0050	095-801-0051
860-0008	鹿本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアビル6階	097-532-4025	097-537-1240
880-0805	宮崎市極楽通3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-38-8827	0985-38-8831
892-0847	鹿児島市西石町1番1号 鹿児島西石町第一生命ビル	099-222-8416	099-222-8459
900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4380	098-869-7914

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/kovou/ryouri/index.html>

制度の内容	<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その子を養育するため10時から午前5時（深夜）において労働させられていない</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</p> <p>ただし、以下に該当する労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保護ができる同居の家族が16歳以上である同居の家族とは、16歳以上であり深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） 4 週所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
対象労働者	<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</p> <p>ただし、以下に該当する労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保護ができる同居の家族が16歳以上である同居の家族とは、16歳以上であり深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） 4 週所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者 <p>口 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと</p> <p>ハ 産前産後でないこと</p> <p>ニ いずれにも該当する者をいう</p> <p>4 週所定労働日数が2日以下の労働者</p> <p>5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者</p>
期間・回数	<p>○1回の請求につき1月以上6月以内の期間</p> <p>○請求できる回数に制限なし</p>
手続	<p>○開始の日の1月前までに請求</p> <p>○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求できる</p>
例外	<p>○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求できる</p>
所定労働時間の短縮措置等	<p>○1歳に達しない子を養育する労働者（日々雇用を除く）及び育児休業をしていない労働者（1日所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に附して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を講ずる措置を講ずる義務</p> <p>ただし、労働協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとし、定められた労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の労働者 2 週所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の業態体制に照らして、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 <p>○上記3の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる措置</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 育児休業に関する制度に準ずる措置 2 フレックスタイム制 3 事業所内保育施設を設置するその他のこれに準ずる措置の取組
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は家族を介護する労働者に関する措置	<p>○家族を介護する労働者に関して、介護休業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努力義務</p>
労働者の配置に関する配慮	<p>○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者の状況を配慮する義務</p>
不利益取扱いの禁止	<p>○育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業務の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出等をし、又は取等したことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いの禁止</p>

Ⅳ. 参考資料

「就業規則の変更はもうお済みですか
——育児・介護休業等に関する規則の規定例——」

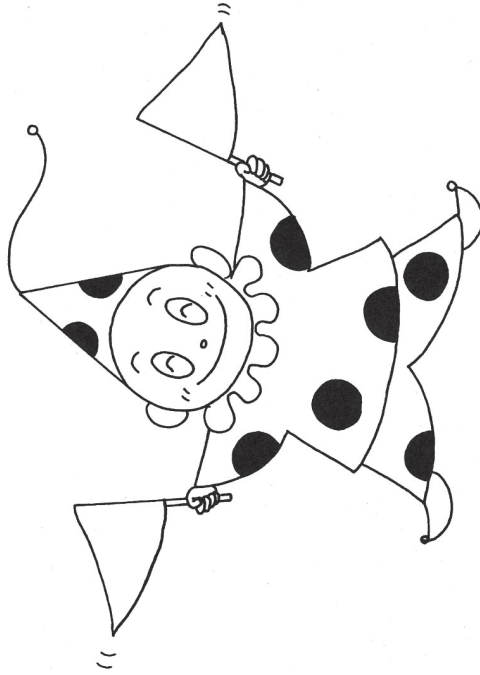
＜目 次＞

はじめに / 改正のポイント	1
I 就業規則における育児・介護休業等の取扱い	2
II 育児・介護休業等に関する規則の規定例	4
第1章 目的	4
第2章 育児休業制度 第2条～第5条	4
第3章 介護休業制度 第6条～第9条	12
第4章 子の看護休暇 第10条	18
第5章 介護休暇 第11条	20
第6章 所定外労働の免除 第12条	22
第7章 時間外労働の制限 第13条	24
第8章 深夜業の制限 第14条	26
第9章 所定労働時間の短縮措置等 第15条～第16条	28
第10章 その他の事項 第17条～第22条	34
社内様式例	38
III 育児・介護休業等に関する労使協定の例	50
IV 育児・介護休業法における制度の概要	51

～平成22年6月より育児・介護休業法が改正されました～

就業規則への記載はもうお済みですか

- 育児・介護休業等に関する規則の規定例 -



両立支援キャラクター 両立するべえ



厚生労働省 都道府県労働局 雇用均等室

はじめに

仕事と家庭の両立支援対策を充実するために、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成21年法律第65号）」が、平成21年6月24日に成立、平成21年7月1日に公布され、その主たる改正事項が平成22年6月30日から施行されます。

改正のポイントは下表のとおりです。
各企業におかれては、企業内の制度について必要な見直しを行い、改正された育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。）に合わせ、就業規則等を早急に整備してください。
このパンフレットでは、就業規則における育児・介護休業等の取扱い及び改正を踏まえた育児・介護休業等に関する規則の規定例について簡単に解説します。事業所における就業規則等の整備にお役立てください。

- 改正のポイント -

改正事項	改正前	改正後
①育児期の短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化	事業主がいくつかの措置の中から1つ選択して措置することが義務	3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の免除が義務化されます。 →22、28ページ参照
②看護休暇制度の拡充	小学校就学前の子がいる場合、年5日	小学校就学前の子が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日の看護休暇が付与されます。 →18ページ参照
③男性の育児休業取得促進策の導入	-	父母ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育児プラス）の創設や、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を労使協定で対象外とできる仕組みの廃止などが実施されます。 →4ページ参照
④介護休暇制度の創設	-	要介護状態にある対象家族の介護等を行うため、対象家族が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日の介護休暇が付与されます。 →20ページ参照
⑤育児・介護休業期間等の通知	-	育児休業・介護休業申出に対し、事業主は、休業期間等を書面等で通知しなければなりません。 →8、14ページ参照

I 就業規則における育児・介護休業等の取扱い

(ポイント1)

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下Iにおいて「育児・介護休業等」といいます。）について、就業規則に記載してください。

1 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除並びに育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限については、法律上の要件を満たす労働者が適正に申し出ることにより休業等の法的効果が生ずるものですが、各事業所においてあらかじめ制度を導入し、就業規則に記載する必要があります（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に関する指針（以下「指針」といいます。））。

また、育児・介護のための所定労働時間の短縮措置等については、育児・介護休業法及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号。以下「則」といいます。）に基づき、各事業所において制度を導入し就業規則に記載する必要があります。

2 労働基準法では就業規則の作成に際し、第89条第1号から第3号までに定められている事項（始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等）に関する、いわゆる絶対的記載事項）について必ず記載しなければならないとしています。

(1) 育児・介護休業法による育児・介護休業、子の看護休暇及び介護休暇もこの「休暇」に該当することから、就業規則に、

- ① 付与要件（対象となる労働者の範囲等）
- ② 取得に必要な手続
- ③ 期間

について記載する必要があります。

(2) 賃金に関する事項については、

- ① 育児・介護休業期間、子の看護休暇及び介護休業中の賃金の支払の有無
- ② 育児・介護休業期間、子の看護休暇及び介護休業中並びに所定労働時間の短縮措置等が講じられた期間中に通常の就労時と異なる賃金が支払われる場合には、
 - a その決定、計算及びその支払方法
 - b 賃金の締切り及び支払時期
 について記載する必要があります。

(3) 育児・介護休業法による短時間勤務の制度、時差出勤の制度等については、始業及び終業の時刻等について記載する必要があります。

3 労働基準法第89条第3号の2から第10号までに定められている事項（退職手当、賞与等臨時の賃金、職業訓練等の定め及びその他労働者のすべてに適用される定め）は、その定めをする場合においては就業規則に記載しなければならないいわゆる相対的記載事項ですから、育児・介護休業期間中の教育訓練や賞与等臨時の賃金等について定めをする場合には、それらに関する事項を就業規則に記載する必要があります。

II 育児・介護休業等に関する規則の規定例

第1章 目的

(目的)

第1条

本規則は、従業員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

第2章 育児休業制度

ケース① 《期間雇用者のすべてを育児休業の対象とする例》

(育児休業の対象者)

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

ケース② 《法に基づき一定範囲の期間雇用者を育児休業の対象から除外する例》

(育児休業の対象者)

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、2に定める者に限り、育児休業をすることができる。

2 育児休業ができる期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

- イ 入社1年以上であること。
- ロ 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
- ハ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

ケース③ 《法に基づき一定範囲の期間雇用者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

(育児休業の対象者)

第2条

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。

- イ 入社1年以上であること。
 - ロ 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - ハ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかでない従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

- 4 賃金、退職金又は賞与の算定に当たり、休業等により労務を提供しなかった期間を働かなかつたものとして取り扱うこと（※）は不利益な取扱いに該当しません。

※ 育児・介護休業や子の看護休暇・介護休暇を取得した日を無給とすること、所定労働時間の短縮措置により短縮された時間分を減給すること、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業をした期間を日割りで算定対象期間から控除すること、などがこれがこれに当たります。

一方、休業等より労務を提供しなかった期間を超えて働かなかつたものとして取り扱うことは、「不利益取扱い」に該当し、育児・介護休業法違反となりますので、制度導入に当たっては留意してください（指針）。

(ポイント2)

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限について、育児・介護休業法の条件を下回る、より厳しい条件を設けた取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

育児・介護休業法に示された育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限の制度は、労働者の権利としての最低基準を定めたものです。したがって、これらの制度に関して、育児・介護休業法の内容を上回るような制度を設けることは自由であり、むしろ、事業主に対して、そのような努力が求められています。

しかし、逆に、厳しい条件を設けることによって育児・介護休業法に定められた最低基準を下回るような制度を設けることは許されず、このような取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

(ポイント3)

育児・介護休業等に関して必要な事項を就業規則に記載した際には、これを所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

労働基準法においては、常時10人以上の労働者を使用している事業所において就業規則を作成又は変更した場合にこれを所轄の労働基準監督署長に届け出ることを定めています。したがって、育児・介護休業等に関する規定を就業規則に記載し、又は記載している内容を変更した際には、その就業規則を所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、育児・介護休業等に関する事項を、統一的に就業規則本体中におさめることは困難な場合があります。また、就業規則があまり大部になることは労働者にとっても不便ですから、これらに関する事項を別規則にすることも一つの方法です。

ただし、別規則にした場合であっても就業規則であることに変わりはありませんから、その作成・変更の際には、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

- ① 法に基づき育児休業は、期間を定めて雇用される者（期間雇用者）には一定の要件を課して適用されています。しかしながら、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、その要件を満たしているか否かにかかわらず、育児休業の対象となります（指針）。
- 対象となりうる期間雇用者が多く在籍する事業所においては、期間雇用者全員を対象とするケース①のような規定を設けることが考えられるでしょう。
- なお、パートタイマーなどの名称で働いている限り、1日の労働時間が他の正社員よりも短い者であっても、期間の定めのない労働契約の下で働いている場合は、法に基づく育児休業の対象となるため、「パートタイマーは育児休業をすることはできない」等の定めをすることはできません。
- 育児休業の対象となる一定の期間雇用者とは、申出時点において、次のイ、ロのいずれにも該当する労働者です（育児・介護休業法第5条第1項）。左のケース②の規定例はこれに対応しています。
- イ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ロ 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）。
- 期間雇用者が在籍する事業所においては、期間雇用者も上記に該当すれば、育児休業をすることができるので、このことについて、あらかじめ明らかにしておきましょう。また、育児休業中の期間雇用者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要となります。
- ② 育児休業をすることができないこととする労使協定があれば、以下の労働者については、対象から除外することができます（育児・介護休業法第6条第1項、同第6条、第7条）。左のケース③の規定例はこれに対応しています。
- イ 入社1年未満の従業員
- ロ 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- ハ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ③ 労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます。

第2条（続き）

- 2 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができ、
- 3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができ、なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
- (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること
- (7) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (4) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

※ケース②または③に続く場合は、第2条（続き）3、4となります。

- ④ 配偶者が、子が1歳に達する日以前にいずれかの日において育児休業をしている場合、労働者は、子が1歳2か月に達するまで、育児休業をすることができず（育児・介護休業法第9条の2第1項）による読み替え後の法第5条第1項。ただし、①本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日の翌日以降である場合及び②本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日である場合、には、この限りではありません（育児・介護休業法第9条の2第2項）。
- ⑤ 「配偶者」には、法律上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。2により育児休業が取得できる期間は、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が、1年間（子の出生日から1歳に達する日までの日数）になるまでとなり、この合計期間が1年間を超える場合には、その超えた日に育児休業は終了します（育児・介護休業法第9条の2第1項による読み替え後の法第9条第1項）。
- ⑥ 子が1歳を超える後も休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができず（育児・介護休業法第5条第3項、則第4条の2）。
- イ 1歳6か月まで育児休業ができるのは、次のイ、ロのいずれかの事情がある場合です。
- ロ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
子の養育を行っている配偶者であつて、1歳以降子を養育する予定であつたものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になつた場合
育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで（配偶者が1歳を超えて育児休業をしている場合にはその育児休業終了予定日まで）育児休業をしていて配偶者に替わつて休業することもできます。
- 「原則として」とは、2により子が1歳に達する日を超えて育児休業をする場合を考慮したものであり、この場合、育児休業終了予定日の翌日が1歳6か月までの育児休業の開始日となります。
- ⑦ 1歳6か月までの休業についても、育児休業をすることができないこととする労使協定があれば、以下の労働者については、対象から除外することができます（育児・介護休業法第6条第1項、則第6条、第7条）。
- イ 入社1年未満の従業員
ロ 申出の日から6か月以内に雇用関係が終了することが明らかかな従業員
ハ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児休業の申出の手続等)
第3条

- 1 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第3項（ケース②）、③の場合は、第4項）に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに育児休業申出書（社内様式1）を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。
- (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第3項（ケース②）、③の場合は、第4項）に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合
- (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 3 会社は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に人事部労務課に育児休業対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。

解 説

- ① 1の「原則として」は、出産予定日より早く子が出生したこと及び配偶者の死亡等1週間前に申し出れば希望どおり休めることとなる一定の事由があること等を考慮したものです(育児・介護休業法第6条第3項)。もとより、「1か月前(2週間前)」とせず一律に「1週間前」とする等、育児・介護休業法より労働者に有利な取り決めることは差し支えありません。
- ② 育児休業申出は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、労働者の希望により、フックス、電子メール又はイントラネットを経由した専用ブラウザによる申出も可能(ただし、後二者については、労働者及び事業主が送信した情報を出力して書面を作成できるものに限る。)とされており、これを具体的に明記したものは、「申出」の日を特定するのに争いが起こることのないように配慮したものです。事務所が数多くある大企業などは、労働者の便宜のため文書の提出先を各事業所ごとに決めることが望ましいと考えられます。
- ③ 1のなお書きは、期間雇用者が労働契約の更新に伴い更新後の期間について、引き続き育児休業をしようとする場合には、再度の育児休業の申出が必要であることに対応しています。また、この場合、申出の回数制限等の対象とはされないことになっています(育児・介護休業法第5条第5項)。なお、この場合については、労使協定で除外される労働者となつていても、事業主は申出を拒むことはできません(育児・介護休業法第6条第4項)。
- ④ 育児休業の申出は、原則として1回限りとされていますが、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出に数えないこととされています。この場合、育児休業が8週間以内に終了していることが必要です。また、産後休業を取得した場合はこの特例の対象となりません(育児・介護休業法第5条第2項)。このため、当該特例は、主に父親である従業員に適用されることとなります。
- ⑤ 2の「特別の事情」は、産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になつたこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき、配偶者が死亡したとき、子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とするとき、保育所入所を希望しているが入所できないとき等(則第4条)を想定していますが、具体的に明記することができません。
- ⑥ 2(1)は、1歳を超える休業をする場合には、改めて申出が必要であることから、1歳までに休業をしている場合、申出の回数としては2回となることに対応しています(育児・介護休業法第5条第1項から第3項まで)。
- ⑦ 3の「各種証明書」は、申出書記載事項に係る事実を証明できるもので労働者が提出できないことと足りることとすべきでしょう。なお、証明書の提出がないことを理由に休業を認めないことはできません。
- ⑧ 4の「育児休業取扱通知書」は、育児・介護休業法第21条第2項において、事業主は、労働者が育児休業申出をしたときは、労働者に対し、休業中における待遇に関する事項、休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項等に関する取扱いを明示するよう努めなければならない、とされており、これらの事項を記載したものです(社内様式2参照)。
- また、事業主は、育児休業申出に対し、以下のイ～ハの事項を通知しなければならないこととされています(則第5条第4項)。「育児休業取扱通知書」にこれらの事項のみを盛り込むことでも差し支えありません。
- イ 育児休業申出を受けた旨
- ロ 育児休業開始予定日(第5条第2項の規定により事業主が開始日の指定をする場合には、その指定日)及び終了予定日
- ハ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(育児休業の申出の撤回等)

第4条

- 1 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届(社内様式4)を人事部労務課に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 育児休業撤回届書(社内様式2)は、会社は速やかに当該育児休業撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(社内様式2)を交付する。
- 3 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第3項(ケース②、③)の場合は、第4項)に基づく休業の申出をすることができ。
- 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかつたものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

第5条

- 1 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで(第2条第2項及び第3項(ケース②、③)の場合は、第3項及び第4項)に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書(社内様式1)に記載された期間とする。
- 2 1にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 従業員は、育児休業期間変更申出書(社内様式5)により人事部労務課に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日(以下「育児休業終了予定日」という。)の1か月前(第2条第3項に基づく休業をしている場合は、2週間前)までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
- 育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第3項(ケース②、③)の場合は、第4項)に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間内では、一回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
- 4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(社内様式2)を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
 - 当該事由が発生した日(なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であつて、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。)
 - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等
 - 子が1歳に達した日(第2条第2項に基づく休業の場合を除く。第2条第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日)
 - (3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合
 - 産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 第2条第2項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合
 - 当該1年に達した日
- 6 5(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

① 2については、事業主は、育児休業の撤回の申出に対し、育児休業の撤回の申出を受けた旨を通知しなければならぬこととされています(則第17条第2項)。

② 3の「特別の事情」は、配偶者の死亡等(則第18条)を想定していますが、このほか更に再度の申出を認める事情を加えることも可能です。

③ 4の「子を養育しないこととなった場合」とは、子の死亡のほか、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等(則第19条)を想定しています。

① 1の「原則として」は、2以降で期間の変更の可能性があることに配慮したものです。

② 2は、労働者が希望どおりの日から休業するためには、原則として「育児休業を開始しようとする日の1か月前」までに申し出ることが必要ですが、これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができることに対応しています。

③ 3は、育児・介護休業法では、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1か月を経過する日までの間のいずれの日です(育児・介護休業法第6条第3項、則第9条、第10条)。

なお、子が1歳以降の育児休業については、この期間は、2週間です。

④ 3は、育児・介護休業法では、労働者は出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気等特別の事情がある場合、1回は育児休業を開始する日を繰上げ変更することができることに対応しています。

また、労働者は、事由を問わず、育児休業の申出1回について、育児休業を終了する日を1回は繰下げ変更することができることとなっています(以上、育児・介護休業法第7条、則第9条、第12条～第16条)。

④ 4については、事業主は、育児休業期間変更の申出に対し、以下のイ及びロの事項を通知しなければならぬこととされています(則第12条第2項、第16条第2項)。

イ 育児休業期間変更の申出を受けた旨

ロ 育児休業開始予定日(第5条第2項の規定により事業主が開始日の指定をする場合には、その指定日)及び終了予定日

⑤ 5(1)の「子を養育しないこととなった場合」は、子の死亡のほか、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等(則第19条)を想定しています。また、5(1)～(4)のほか、労働者の意思によらずに休業を終了することとする事項を加えることは、原則としてできません。

ケース① 《期間雇用者のすべてを介護休業の対象とする例》

(介護休業の対象者)

第6条

1 要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができ。

ケース② 《法に基づき一定範囲の期間雇用者を介護休業の対象から除外する例》

(介護休業の対象者)

第6条

1 要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、2に定める者に限り、介護休業をすることができる。

2 介護休業ができる期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

イ 入社1年以上であること。

ロ 介護休業を開始しようとする日(以下「介護休業開始予定日」という。)から93日を経過する日(93日経過日)を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。

ハ 93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

ケース③ 《法に基づき一定範囲の期間雇用者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

(介護休業の対象者)

第6条

1 要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

イ 入社1年以上であること。

ロ 介護休業を開始しようとする日(以下「介護休業開始予定日」という。)から93日を経過する日(93日経過日)を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。

ハ 93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかでない従業員

三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第6条(続き)

2 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

(1) 配偶者

(2) 父母

(3) 子

(4) 配偶者の父母

(5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ、扶養している者

(6) 上記以外の家族で会社が認めた者

※ケース②または③に続く場合は、第6条(続き)3となります。

- ① 法に基づく介護休業は、期間を定めて雇用される者（期間雇用者）には一定の要件を課して適用されています。しかしながら、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、その要件を満たしているか否かにかわらず、介護休業の対象となります（指針。5頁解説①参照）。
- 対象とならうる期間雇用者が多く在籍する事務所においては、期間雇用者全員を対象とするケース①のような規定を設けることが考えられるでしょう。
- 介護休業の対象となる一定の期間雇用者とは、申出時点において、次のイ、ロのいずれにも該当する労働者です（育児・介護休業法第11条第1項）。左のケース②の規定例はこれに対応していません。
- イ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ロ 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されたことが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）。
- 期間雇用者が在籍する事務所においては、期間雇用者も上記に該当すれば、介護休業をすることができるので、このことについて、あらかじめ明らかにおきましよう。また、介護休業中の期間雇用者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要となります。
- ② 介護休業をすることができないこととする労使協定があれば、以下の労働者については、対象から除外することができます（育児・介護休業法第12条第2項、則第23条）。左のケース③の規定例はこれに対応しています。
- イ 入社1年未満の従業員
- ロ 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかかな従業員
- ハ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ③ 第2条の育児休業制度の解説（5頁）でも述べたように、労使協定とは、事務所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます。
- ④ 第6条2（6）は、育児・介護休業法に定める最低基準を上回る部分です。

（介護休業の申出手続等）

第7条

- 1 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書（社内様式6）を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 申出は、特別な事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。ただし、1の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- 3 会社は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。

- ① 従業員は、介護休業を開始しようとする日の 2 週間前までに申し出れば希望どおり休めることとなります。もとより、「2 週間前」とせず一律に「1 週間前」とする等、育児・介護休業法より労働者に有利な取決めをすることは差し支えありません。
- ② 介護休業申出は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、労働者の希望によりブックス、電子メール又はインターネットを経由した専用のブラウザウザによる申出も可能（ただし、後二者については、労働者及び事業主が送信した情報を出力して書面を作成できるものに限る。）とされており、これを具体的に明記することも可能です（則第 22 条により準用する則第 5 条第 2 項）。
- ③ 第 3 条の育児休業制度の解説（7 頁）でも述べたように、「人事部労務課」と提出先を明記したものは、「申出」の日を特定するのに争いが起こることのないように配慮したものです。事務所が数多くある大企業などは、労働者の便宜のため文書の提出先を各事業所ごとに決めることが望ましいと考えられます。
- ④ 1 のなお書きは、期間雇用者が労働契約の更新に伴い更新後の期間について、引き続き介護休業をしようとする場合には、再度の介護休業の申出が必要であることに対応しています。また、この場合、申出の回数制限等の対象とはされないことになっています（育児・介護休業法 11 条第 4 項）。なお、この場合については、労使協定で除外される労働者となっても、事業主は申出を拒むことはできません（育児・介護休業法第 12 条第 4 項）。
- ⑤ 2 の「特別の事情」は、新たな介護休業の開始により前の介護休業期間が終了した場合で、新たな介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の解消、離婚等により新たな介護休業に係る対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき等（則第 21 条）を想定していますが、具体的に明記することも可能であり、これらの事情のほか更に再度の休業を認める事情を加えることもできます。
- ⑥ 3 の「各種証明書」は、申出書記載事項に係る事実を証明できるもので労働者が提出できるもので足りることとすべきでしょう。なお、証明書の提出がないことを理由に休業を認めないとすることはできません。
- ⑦ 4 の「介護休業取扱通知書」は、育児・介護休業法第 21 条第 2 項において、事業主は、労働者が介護休業申出をしたときは、労働者に対し、休業中における待遇に関する事項、休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項等に関する取扱いを明示するよう努めなければならない、とされており、これらの事項を記載したものです（社内様式 2 参照）。
- また、事業主は、介護休業申出に対し、以下のイ～ハの事項を通知しなければならないこととされています（則第 22 条第 2 項）。「介護休業取扱通知書」にこれらの事項のみを盛り込むことでも差し支えありません。
- イ 介護休業申出を受けた旨
- ロ 介護休業開始予定日（第 9 条第 2 項の規定により事業主が開始日の指定をする場合には、その指定日）及び終了予定日
- ハ 介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(介護休業の申出の撤回等)

第 8 条

- 1 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（社内様式 4）を人事部労務課に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。
- 2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（社内様式 2）を交付する。
- 3 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として 1 回とし、特段の事情がある場合について会社がこれを適当と認めた場合には、1 回を超えて申し出ることができるものとする。
- 4 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかつたものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第 9 条

- 1 介護休業の期間は、対象家族 1 人につき、原則として、通算 93 日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日までをいう。）内で、介護休業申出書（社内様式 6）に記載された期間とする。
- ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第 14 条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して 93 日間までを原則とする。
- 2 1 にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 従業員は、介護休業期間変更申出書（社内様式 5）により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の 2 週間前までに人事部労務課に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。
- この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算 93 日（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合は第 14 条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93 日からその日数を控除した日数）の範囲を超えないことを原則とする。
- 4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（社内様式 2）を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業を終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合
 - 当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から 2 週間以内であつて、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
 - 産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- 6 5 (1) の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

解

説

- ① 2については、事業主は、介護休業の撤回の申出に対し、介護休業の撤回の申出を受けた旨を通知しなければなりません(則第27条)。
- ② 3について、申出撤回後の再度の申出は育児・介護休業法第14条第2項により1回は可能ですが、1回を超えた申出を認めることは、育児・介護休業法に定める最低基準を上回る部分です。
- ③ 4の「申出者が家族を介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡のほか、離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係の消滅等(則第29条)を想定しています。

- ① 対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回の介護休業ができますが、また、休業できる日数は、対象家族1人につき通算して93日までとなります。2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

なお、規定例1及び3において「原則」という文言を入れたのは、要介護状態にある家族の状態、施設入所の見込み、労働者の困難度、職場の状態等を総合的に勘案して更に期間を延長する可能性や、以降で期間の変更の可能性があることに配慮したものです。

- ② 2は、労働者が希望どおりの日から休業するためには、原則として「介護休業を開始しようとする日の2週間前」までに申し出ることが必要ですが、これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができますことに対応しています。

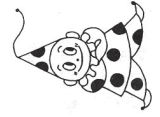
指定することのできる日は、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれか日です(育児・介護休業法第12条第3項、則第25条)。

- ③ 3については、育児・介護休業法では、労働者は事由を問わず、介護休業を終了する日を1回は繰下げ変更できることとなっています(育児・介護休業法第13条、則第26条)。^④ 4については、事業主は、介護休業期間変更の申出に対し、以下のイ及びロの事項を通知しなければならないこととされています(則第27条)。

イ 介護休業期間変更の申出を受けた旨

ロ 介護休業開始予定日(第9条第2項の規定により事業主が開始日の指定をする場合には、その指定日)及び終了予定日

- ④ 5(1)の「介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡のほか、離婚、婚姻の解消、離縁等による対象家族と労働者との親族関係の消滅等(則第29条の2)において準用する則第29条)を想定していますが、具体的に明記することも可能です。



第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第10条

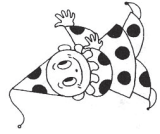
- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業者(日雇従業者を除く)は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に人事部労務課に申し出るものとする。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

《労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外する例》

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業者(日雇従業者を除く)は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の従業者からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

一 入社6か月未満の従業者

二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業者



① 小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、事業主は、労働者 1 人につき、子が 1 人の場合は 1 年間で 5 日まで、2 人以上の場合は 1 年間で 10 日まで、病氣・けがをした子の看護のために、又は子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。

ただし、日々雇用される労働者は対象になりません。また、勤続 6 か月未満の労働者及び週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。この他の労働者（例えば、配偶者が専業主婦である労働者、期間雇用者、夫婦とも同じ会社に勤めている場合等）を対象外とすることはできません。

「1 年度」とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までとなります。事業所の実情にあわせて「1 月 1 日～12 月 31 日」のような定めをしても差し支えありません。

子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断されます。

対象となる子が 2 人以上いる場合には、子 1 人につき 5 日間までしか取得できないものではなく、同一の子について 10 日間取得することも可能とする必要があります。

② 2 は、育児・介護休業法に定める最低基準を上回る部分ですが、事業主は、労働者の子の症状、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は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に配慮してください。

③ 子どもが急に熱を出したとき等突発的な事態に対応できるよう、休暇取得当日の申出も認められます。また、文書等ではなく口頭での申出も認めなければなりません。

④ 子の看護休暇申出書（社内様式 10）の様式を定め、提出を求める場合には、事後でもよいものとする必要があります。

⑤ 4 については、様々な内容が考えられます。なお、勤務しなかつた日について賃金を支払わないことは差し支えありませんが、勤務しなかつた日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うことは禁止されています（育児・介護休業法第 16 条の 4）。

（介護休暇）

第 11 条

1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が 1 人の場合は 1 年間につき 5 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。

2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。

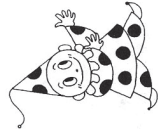
3 取得しようとする者は、原則として、事前に人事部労務課に申し出るものとする。

4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとする。

《労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外する例》

1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が 1 人の場合は 1 年間につき 5 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

- 一 入社 6 か月未満の従業員
- 二 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員



- ① 要介護状態にある家族の介護その他の世話を行う労働者が申し出した場合、事業主は、労働者1人につき、対象家族が1人の場合は1年度に5日まで、2人以上の場合は1年度に10日まで、当該世話をを行うための休暇を取得させる必要があるが、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。
- ただし、日々雇用される労働者は対象になりません。また、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができま
- この他の労働者（例えば、配偶者が専業主婦である労働者や期間雇用者、夫婦とも同じ会社に勤めている場合等）を対象外とすることはできません。
- 「1年度」とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日までとなります。事業所の実情にあわせて「1月1日～12月31日」のような定めをしてもさしつかえありません。
- 介護休暇の付与日数は、申出時点の要介護状態にある家族の人数で判断されます。
- 対象となる家族が2人以上いる場合には、家族一人につき5日間までしか取得できないものではなく、同一の家族について10日間取得することも可能とする必要があります。
- ② 2は、育児・介護休業法に定める最低基準を上回る部分ですが、事業主は、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位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に配慮してください。
- ③ 突発的な事態に対応できるよう、休暇取得当日の申出も認められます。また、文書等ではなく口頭での申出も認めなければなりません。
- ④ 介護休暇申出書（社内様式10）の様式を定め、提出を求める場合には、事後でもよいものとする必要があります。
- ⑤ 4については、様々な内容が考えられます。なお、勤務しなかった日について賃金を支払わないことは差し支えありませんが、勤務しなかった日数を超過して賃金を減額したり、賞与、昇給等不利益な算定を行うことは禁止されています（育児・介護休業法第16条の7）。
- ⑥ 子の看護休暇と介護休暇とを合わせて「家族の看護・介護休暇」として制度を定める方法も考えられます。

第6章 所定外労働の免除

（育児のための所定外労働の免除）

第12条

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するために申し出した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超過して労働をさせることはない。
- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（社内様式7）を人事部労務課に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 会社は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に人事部労務課に所定外労働免除対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。
- 5 免除開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。
- 6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 子の死亡等免除に係る子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日
- (2) 免除に係る子が3歳に達した日 当該3歳に達した日
- (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 7 6(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

《労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外する例》

- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- (3) 以降順次繰り下げ

- ① 所定外労働の免除の申出は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、労働者の希望により、ファックス、電子メール又はイントラネットを経由した専用のブラウザによる申出も可能（ただし、後二者については、労働者及び事業主が送信した情報を出力して書面を作成できるものに限る。）とされており、これを具体的に明記することも可能です（則第30条の9第2項）。
- ② 2の「原則として」は、制限開始予定日の1か月前までの申出を規定した育児・介護休業法に定める最低基準を上回るものです。
- ③ 3の「各種証明書」は、申出書記載事項に関わる事実を証明できるもので労働者が提出できるところで足りることとすべきでしょう。
- ④ 5及び6の「子を養育しないこととなった場合」とは、子の死亡、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等（則第31条）を想定していますが、具体的に明記することも可能です。
- ⑤ 所定外労働の免除の申出をできないものとする労使協定があれば、入社1年未満の従業員及び1週間の所定労働日数が2日以下の従業員については対象者から除外することができます（育児・介護休業法第16条の8第1項及び則第30条の8）。
- ⑥ また、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じることが事業主の努力義務となっています（育児・介護休業法第24条第1項）。1の「3歳に満たない子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」とすることで努力義務を満たすことができます。
- (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もの
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
設置運営その他これに準ずる便宜の供与のうちいずれかの措置をいいます。
- (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
育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
育児休業に関する制度、所定外労働の免除に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置
- なお、1歳以降の育児休業ができる場合にあつては、1歳を1歳6か月として考える必要があります。

（育児・介護のための時間外労働の制限） 第13条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出した場合には、就業規則第○条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはしない。
- 2 1にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
- (1) 日雇従業員
- (2) 入社1年未満の従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書（社内様式8）を人事部労務課に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第2項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 会社は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に人事部労務課に時間外労働制限対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
- (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
- (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 7(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

- ① 本条の「時間外労働」とは、法定労働時間を超える労働のことを想定していますが、所定労働時間を超える労働とすることも可能です。
- ② 2の時間外労働の制限の申出を拒むことができる労働者は、育児・介護休業法第17条第1項及び第18条並びに同第31条の3及び第31条の7で定められているものであり、これより広げることが許されません。期間雇用者も対象となります。これより狭くして、対象となる労働者の範囲を拡大することも考えられます。
- ③ 時間外労働の制限の申出は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、労働者の希望により、ファックス、電子メール又はインターネットを経由した専用のブラウザによる申出も可能（ただし、後二者については、労働者及び事業主が送信した情報を出力して書面を作成できるものに限る。）とされており、これを具体的に明記することも可能です（同第31条の4第2項）。
- ④ 3の「原則として」は、制限開始予定日の1か月前までの申出を規定した育児・介護休業法に定める最低基準を上回るものです。
- ⑤ 4の「各種証明書」は、申出書記載事項に関わる事実を証明できるもので労働者が提出できるもので足りることとすべきでしょう。
- ⑥ 6及び7の「子を養育しないこととなった場合」とは、子の死亡、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等（同第31条の5、第31条の6）を、「家族の介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡、申し出た労働者と対象家族との親族関係の消滅（同第31条の9、第31条の10）を想定していますが、具体的に明記することも可能です。

（育児・介護のための深夜業の制限） 第14条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出した場合には、就業規則第○条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に労働させることはない。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
 - ① 深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。）であること。
 - ② 心身の状況が申出に係る子の保育又は家族の介護をすることができている者であること。
 - ③ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること。
 - (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - (5) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書（社内様式9）を人事部労務課に提出するものとする。
- 4 会社は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に人事部労務課に深夜業制限対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 7(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づき基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。
- 10 深夜業の制限を受ける従業員に対して、会社は必要に応じて雇間勤務へ転換させることがある。

- ① 2の深夜業の制限の申出を拒むことができる労働者は、育児・介護休業法第19条第1項及び第20条並びに同第31条の11、第31条の12、第31条の16及び第31条の17で定められているものであり、これより広げることが許されません。期間雇用者も対象となります。これより狭くして、対象となる労働者の範囲を拡大することも考えられます。
- ② 深夜業の制限の申出は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、労働者の希望により、ファックス、電子メール又はインターネットを経由した専用のブラウザによる申出も可能(ただし、後二者については、労働者及び事業主が送信した情報を出力して書面を作成できるものに限る。)とされており、これを具体的に明記することも可能です(同第31条の13第2項)。
- ③ 3の「原則として」は、制限開始予定日の1か月前までの申出を規定した育児・介護休業法に定める最低基準を上回るものです。
- ④ 4の「各種証明書」は、申出書記載事項に関わる事実を証明できるもので労働者が提出できるもので足りることとすべきでしょう。
- ⑤ 6及び7の「子を養育しないこととなった場合」とは、子の死亡、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等(同第31条の14、第31条の15)を、「家族を介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡、申し出た労働者と対象家族との親族関係の消滅等(同第31条の19、第31条の20)を想定していますが、具体的に明記することも可能です。



(育児短時間勤務)

第15条

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
 - 所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)
- 2 1にかかわらず、日雇従業員及び1日の所定労働時間が6時間以下である従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 申出しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書(社内様式11)により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(社内様式13)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項及び第4条第3項を除く。)を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与を支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

《労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外する例》

- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - (3) 労使協定によって除外された次の従業員
 - (7) 入社1年未満の従業員
 - (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - (7) 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として別に定める業務に従事する従業員
- 3~6 (略)
- (業務上育児短時間勤務が困難な従業員に対する代替措置)

第15条の2

- 1 前条第2(3)(7)の従業員は、申し出ることにより、子が3歳に達するまでの間、育児休業をすることができ。
- 2 1の育児休業に関する手続その他の事項については、第2章に定める育児休業に準じるものとする。ただし、第3条第2項及び第4条第2項の規定は準用しない。

① 事業主は、3歳までの子を養育する労働者であって現に育児休業をしていないものに関して、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所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません(育児・介護休業法第23条第1項及び第34条)。

ただし、1日の所定労働時間が6時間以下の労働者(変形労働時間制の適用される労働者)については、すべての労働日における所定労働時間が6時間以下の労働者は除きます(育児・介護休業法第23条第1項及び第33条の2)。また、勤続1年未満の労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者及び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については、労使協定の締結により対象外とすることができます(育児・介護休業法第23条第1項及び第33条の3)。

② また、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じることが事業主の努力義務となっています(育児・介護休業法第24条第1項)。1の「3歳に満たない子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」とすることで努力義務を満たすことができます。

- (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もの始業時刻変更等の措置(※)

(※) (1)フレックスタイム制、(2)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(3)保育施設の設置運営その他のこれに準ずる便宜の供与のうちいずれかの措置をいいます。

- (2) 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者

育児休業に関する制度又は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

育児休業に関する制度、所定外労働の免除に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

なお、1歳以降の育児休業ができる場合には、1歳を1歳6か月として考える必要があります。

- ③ 4の給与については、次のような規定も考えられます。(所定労働時間8時間を2時間短縮して6時間とする場合)

- ・ 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規定に基づく基本給の75%と諸手当の全額を支給する。

- ・ 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規定に基づく基本給及び〇〇手当の75%と〇〇手当を除く諸手当の全額を支給する。

- ④ 5の賞与については、次のような規定も考えられます。

賞与は、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、前項に基づき支給される給与を基礎として算定する。(※給与が勤務時間比例で減額されている場合、賞与はその給与を基礎として通常の算定方法で算定すれば勤務時間比例で減額されることとなる場合が多い。)

- ・ 賞与は、本制度の適用を理由に減額することはしない。(※成果に基づく賞与の場合、時間比例で減額する必要はない場合も考えられる。)

- ⑤ 4~6については、育児休業に関する労働条件の取扱いと同様、様々な内容が考えられます。

① 事業主は、第15条第2項(7)の労働者に関して、育児休業又は、(2)フレックスタイム制、(3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4)保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のうちのいずれかの措置を講じなければなりません(法第23条第2項及び第34条第2項)。

ここでは、育児休業を導入する例としていますが32頁以降にその他の制度の規定例を紹介しています。

(介護短時間勤務)

第16条

1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることににより、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

2 1にかかわらず、日雇従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

3 申出をしようとする者は、1回につき、93日(介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数)以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書(社内様式12)により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書(社内様式13)を交付する。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。

5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した期間に対応する賞与は支給しない。

6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

解 説

- ① 事業主は、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 従業員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のうちいずれかを講じなければなりません(育児・介護休業法第23条第2項、同第34条第2項)。ここでは1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務制度を導入する例としていますが、次頁以降にその他の制度の規定例を紹介しています。
- ② 介護のための勤務時間短縮等の措置の日数は、対象家族1人につき一の要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間です。
- ③ 短時間勤務の制度の場合、労働者が就業しつつその家族を介護することを実質的に容易にする内容であることが望ましいものであることに配慮し(指針)、事業所における所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上の短縮となるような制度を設けることが望まれます。
- ④ 事業主は、勤務時間の短縮等の措置を講じた場合、これが介護休業等日数に算入されることや措置を講じた期間の初日を労働者に明示することが望まれます。勤務時間の短縮等の措置を利用した日数がはつきりせず、同じ対象家族のために今後取得できる介護休業等の日数(93日の残日数)が不明確な場合は、勤務時間の短縮等の措置を講じた日数は算入しないこととなります。ここでは、短時間勤務取扱通知書で明示する例を紹介しています。
- ⑤ 4の給与については、次のような規定も考えられます。(所定労働時間8時間を2時間短縮して6時間とする場合)
 - ・ 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規定に基づく基本給の75%と諸手当の全額を支給する。
 - ・ 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規定に基づく基本給及び〇〇手当の75%と〇〇手当を除く諸手当の全額を支給する。
- ⑥ 5の費与については、次のような規定も考えられます。
 - ・ 費与は、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、前項に基づき支給される給与を基礎として算定する。(※給与が勤務時間比例で減額されている場合、費与はその給与を基礎として通常の算定方法で算定すれば勤務時間比例で減額されていることとなる場合が多い。)
 - ・ 費与は、本制度の適用を理由に減額することはしない。(※成果に基づく費与の場合、時間比例で減額する必要はない場合も考えられる。)
- ⑦ 4~6については、介護休業に関する労働条件の取扱いと同様、様々な内容が考えられます。

- 業務上育児短時間勤務が困難な従業員を労使協定により対象外とする場合には、その代替措置として、育児休業に関する制度に準ずる措置以外に次のような規定ぶりも考えられます。これらの規定は、努力義務となっている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始業時刻変更等の措置としても利用できます。

《始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの例》

(育児のための時差出勤の制度)

第15条の2

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。
 - ・ 通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業
 - ・ 時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業
 - ・ 時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業
 - ・ 時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業
- 2 1にかかわらず、日雇従業員からの育児のための時差出勤の制度の申出は拒むことができる。
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書(社内様式〇)により人事労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児時差出勤取扱通知書(社内様式〇)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項及び第4条第3項を除く。)を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与及び費与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。
- 5 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

《保育施設の設定運営の例》

(事業所内保育施設)

第15条の2

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、会社が設置する社内保育室を利用することができる。ただし、既に定員に達しているときは、この限りでない。
 - 2 1にかかわらず、日雇従業員は、社内保育室を利用することができる。
 - 3 利用者は、会社に対し食費(実費)を各月〇〇円支払うものとし、これ以外の社内保育室に関する費用は原則として会社が負担する。
 - 4 社内保育室の利用時間は、原則として平日の午前〇時〇分から午後〇時〇分まで及び土曜日の午前〇時〇分から午後〇時〇分までとし、日曜、祝日及び会社が定めた休日は、閉室とする。
- 介護のための勤務時間の短縮等の措置として、1日の所定労働時間を短縮する「短時間勤務制度」以外に次のような規定ぶりも考えられます。

ケース② 《始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの例》

(介護のための時差出勤の制度)

第16条

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更

第10章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第17条

- 1 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第18条

介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に会社が納付した額を翌月〇日までに従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

することができる。

- ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業
- ・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業
- ・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業
- ・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業

ただし、既に第〇条に規定する介護休業をした場合は、介護休業開始予定日から起算して93日の範囲内を原則とする。

- 2 1にかかわらず、日雇従業員からの介護のための時差出勤の制度の申出は拒むことができる。
- 3 申出しようとする者は、1回につき、93日（介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護のための時差出勤の制度の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として、適用開始予定日の2週間前までに、介護時差出勤申出書（社内様式〇）により人事部労務課に申し出なければならぬ。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、介護時差出勤取扱通知書（社内様式〇）を交付する。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。
- 5 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

ケース③ 《介護サービスの費用の助成の例》

(介護サービス利用の費用助成)

第16条

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、会社が締結した契約に基づく介護サービス会社による当該家族に係る介護サービス（以下「介護サービス」という。）を利用した際に要した費用について、会社から助成を受けることができる。
- 2 1にかかわらず、日雇従業員は、介護サービスの費用助成を受けることができない。
- 3 助成額は、従業員が介護サービスの利用に当たり支払った額の〇分の〇に相当する額とする。助成対象となる介護サービスの利用日数の限度は、年間〇日とする。
- 4 助成のための申請手続等は、次によるものとする。
 - (1) 助成を希望する者は、原則として助成を希望する介護サービスの利用を開始しようとする日の〇日前までに、介護サービス利用費用助成申請書（社内様式〇）により人事部労務課に申し出なければならない。
 - (2) 介護サービス利用費用助成申請書（社内様式〇）が提出されたときは、会社は、速やかに当該介護サービス利用費用助成申請書を提出した者に対する介護サービス利用助成の可否を決定し、通知する。
 - (3) その他助成のための申請手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 5 助成金の支給は、次によるものとする。
 - (1) 前項により介護サービス利用費用助成を受けられる旨の通知を受け、介護サービスを利用した者は、利用した当該サービスに係る当月の支払分について、介護サービス利用報告書（社内様式〇）に領収書を添付の上、翌月〇日までに人事部労務課に提出するものとする。
 - (2) 人事部労務課は、前号の介護サービス利用報告書及び領収書を審査の上、当該利用額に係る助成金を口座振込又は現金にて支払うものとする。

- ① 賃金、退職金又は賞与の算定に当たり、休業等により労務を提供しなかった期間を働かなかったものとして取り扱うこと（※）は不利益な取扱いに該当しません。
- ※ 育児・介護休業や子の看護休暇・介護休暇を取得した日を無給とすること、所定労働時間の短縮措置により短縮された時間を減給すること、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業をした期間を日割りで算定対象期間から控除すること、などがこれに当たります。
- 一方、休業等より労務を提供しなかった期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されています（育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2及び第23条の2）。
- ② 1の育児・介護休業の期間中の給与の支給については、次のような規定も考えられます。
- ・ 育児・介護休業の期間中は、基本給の〇%を給与として支給する。
 - ・ 育児・介護休業の期間中は、月額〇円を給与として支給する（ただし、その算定期間中に育児・介護休業をした期間とそうでない期間がある場合は、日割り計算によって算出した額とする。）。
- ③ 2の賞与については、次のような規定も考えられます。
- ・ 算定対象期間の全期間育児・介護休業をした者に対しては、基本給の〇か月分を賞与として支給する。算定対象期間の途中で育児・介護休業を開始し、又は終了した者の賞与は、出勤日数により日割り計算によって算出した額を支給する。ただし、最低額は基本給の〇か月分とする。
- ④ 3の定期昇給については、次のような規定も考えられます。
- ・ 定期昇給は、育児・介護休業の期間中であっても行うものとする。
 - ・ 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、復職後の昇給において休業前の勤務実績を加味し調整する。
- ⑤ 4の退職金の算定については、次のような規定も考えられます。
- ・ 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業の期間の2分の1（1か月未満の期間は切り捨てる。）を勤務したものとみなして勤続年数を計算するものとする。
 - ・ 育児・介護休業前と後の勤続期間は通算するが、育児・介護休業の期間は勤続期間に算入しない。
- 育児休業を取得した場合、健康保険、厚生年金保険の被保険者負担分、事業主負担分ともに保険料が免除されますが、介護休業については、免除はされません。

(教育訓練)

第19条

- 1 会社は、3か月以上の育児休業又は1か月以上の介護休業をする従業員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。
- 2 会社は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該従業員が休業をしている間、同プログラムを行う。
- 3 同プログラムの実施に要する費用は会社が負担する。

(復職後の勤務)

第20条

- 1 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
- 2 1にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第21条

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第22条

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

(附則)

本規則は、平成〇年〇月〇日から適用する。

- ① 育児・介護休業法第21条及び第22条の努力義務に関する内容です。
- ② 育児・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ことが多く行われているものであることに配慮してください（指針）。

○ 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定については、育児・介護休業法第2条第1号及び第2号に基づく育児・介護休業をした期間については、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8項）。

なお、法を上回る育児・介護休業期間や子の看護休暇及び介護休暇についても同様に出勤したものとみなす取扱いをすることは差し支えありません。



育児休業申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3条）に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	平成 年 月 日
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名	
	(2) 出産予定日	
	(3) 本人との続柄	
3 休業の期間	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで <small>（職場復帰予定日）</small>	
4 申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業の場 合は休業開始予定日の1か 月前、1歳を超えての休業 の場合は2週間前に申し出 て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の子について育児休業 の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔 〕
	(3) 1の子について育児休業 をしたことが ※ 1歳を超えての休業の場 合は記入の必要はありません	ない・ある 再度休業の理由 〔 〕
	(4) 配偶者も育児休業をして おり、規則第2条第2項に基 づき1歳を超えて休業しよ うとする場合	配偶者の休業開始（予定）日 平成 年 月 日
5 (4)以外で1歳を超えて の休業の申出の場合	休業が必要な理由 〔 〕	
	(6) 1歳を超えての育児休業 の申出の場合で申出者が育 児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない

(注) 期間契約従業員が「育児・介護休業等に関する規則」第3条第1項なお書きの申出をする場合は、3のみの記入で足りません。

〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

平成 年 月 日
株式会社 人事部長

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありましました。育児・介護休業等に関する規則（第3条、第4条、第5条、第7条、第8条、第9条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があります。）。

記

1 休業の期間等	<p>(1) 適正申出がされていまして申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。職場復帰予定日は、平成 年 月 日です。</p> <p>(2) 申し出た期日が遅かったため休業を開始する日を平成 年 月 日としてください。</p> <p>(3) あなたは以下の理由により休業の対象者でないため休業することはできません。</p> <p>〔 〕</p> <p>(4) あなたが平成 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(5) 〔介護休業の場合のみ〕申出に係る対象家族について介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り（介護はのべ93日です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り（ ）日になります。）</p>
2 休業期間中の取扱い等	<p>(1) 休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2) 所屬は、部のみとします。</p> <p>(3) 〔育児休業の場合のみ〕あなたの社会保険料は免除されます。</p> <p>・〔介護休業の場合のみ〕あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で1月約 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きがなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、人 事 部 労 務 課 に 持 参 して ください。</p> <p>振込先： (4) 宛については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。</p> <p>(5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い滞りの措置を受けることができませんので、人事部労務課に申し出てください。</p> <p>(6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は人事部労務課に申し出てください。</p> <p>(1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。</p> <p>(2) 平成 年 月 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。</p> <p>(3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。</p> <p>(4) 復職後は原則として 部で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。</p> <p>(5) あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き平成 年 月 日までの間に消化してください。</p> <p>次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。</p>
3 休業後の労働条件	
4 その他	<p>(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事 발생後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。</p> <p>(2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。</p>

〔注〕上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となつている部分、それ以外の事項は努力義務となつている部分です。

〔育児休業・育児のための所定外労働免除・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届

人事部長

殿

〔申出日〕平成 年 月 日
〔申出者〕 氏 名

私は、平成 年 月 日に行った〔育児休業の申出・所定外労働免除の申出・時間外労働制限の申出・深夜業制限の申出・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔育児休業・所定外労働免除・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、〔育児・介護休業等に関する規則（第3条、第12条、第13条、第14条及び第15条）に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

- 1 出生した子の氏名
- 2 出生の年月日

社内様式 4

〔育児・介護〕休業申出撤回届

人事部長

殿

〔申出日〕平成 年 月 日
〔申出者〕 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第4条及び第8条）に基づき、平成 年 月 日に行った〔育児・介護〕休業の申出を撤回します。

〔育児・介護〕休業期間変更申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第5条及び第9条）に基づき、平成 年 月 日に
 行った〔育児・介護〕休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

記

1 当初の申出における休業期間	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで
2 当初の申出に対する会社の対応	休業開始予定日の指定 ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 平成 年 月 日 ・ 無
3 変更の内容	(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更 (2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日 平成 年 月 日
4 変更の理由 (休業開始予定日の変更の場合のみ)	

(注) 1歳以降に開始する育児休業及び介護休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

介護休業申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第7条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

1 休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合、同居、扶養の状況	同居し扶養をしていない
	(4) 介護を必要とする理由	
2 休業の期間	平成 年 月 日から (職場復帰予定日 平成 年 月 日)	平成 年 月 日まで
3 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の家族の同一の要介護状態について介護休業をしたことが	ない・ある→平成 年 月 日から 再度休業の理由 〔 〕
	(3) 1の家族の同一の要介護状態について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔 〕
	(4) 1の家族についてのこれまででの介護休業及び介護短時間勤務の日数	

(注) 期間契約従業員が「育児・介護休業等に関する規則」第7条第1項なお書きの申出をする場合は、2のみの記入で足りません。

育児のための所定外労働免除申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第12条）に基づき、下記のとおり育児のための所定外労働の免除の申出をします。

記

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合の縁組 成立年月日	
2 1の子が生まれていない場合の 出産予定者の状況	(1) 氏名	
	(2) 出産予定日	
	(3) 本人との続柄	
3 免除の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで	
4 申出に係る状況	免除開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 []	

〔育児・介護〕のための時間外労働制限申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第13条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための時間外労働の制限の申出をします。

記

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名		育 児 介 護
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合の縁組 成立年月日		
	(5) 同居、扶養の状況	同居し扶養をして [いる・いない]	
	(6) 介護を必要とする理由		
2 育児の場合、1の子が生まれていない場合の 出産予定者の状況	(1) 氏名		
	(2) 出産予定日		
	(3) 本人との続柄		
3 制限の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで		
4 申出に係る状況	制限開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 []		

(注) 1 - (5) は、介護のための時間外労働の制限の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

〔育児・介護〕のための深夜業制限申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第14条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための深夜業の制限の申出をします。

記 育 児 介 護

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合の縁組成立年月日	
	(5) 同居・扶養の状況	同居し扶養をして [いる・いない]
	(6) 介護を必要とする理由	
2 育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名	
	(2) 出産予定日	
	(3) 本人との続柄	
3 制限の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで	
4 申出に係る状況	(1) 制限開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕	
	(2) 常態として1の子を保育できる又は1の家族を介護できる16歳以上の同居の親族が いる・いない	

(注) 1 - (5) は、介護のための深夜業の制限の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第10条及び第11条）に基づき、下記のとおり〔子の看護休暇・介護休暇〕の申出をします。

記 子 の 看 護 休 暇 介 護 休 暇

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 同居・扶養の状況	同居し扶養をして [いる・いない]	
2 申出理由			
3 申出する日	平成 年 月 日		
4 備考	取得済日数	日	
	今回申出日数	日	
	残日数	日	

(注1) 当日、電話などで申し出した場合は、出勤後すみやかに提出してください。

3については、複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日すべて記入してください。

(注2) 子の看護休暇の場合、取得できる日数は、小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。

介護休暇の場合、取得できる日数は、対象となる家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。

(注3) 1 - (4) は、介護休暇に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

育児短時間勤務申出書

人事部長

殿

[申出日]平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第15条）に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

1 短時間勤務に係る子の状況	(1) 氏名 (2) 生年月日 (3) 本人との続柄 (4) 養子の場合、縁組成立年月日	平成 年 月 日 平成 年 月 日
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	平成 年 月 日
3 短時間勤務の期間	※ 時 分 から 時 分 まで □毎日 □その他 []	平成 年 月 日から 年 月 日まで
4 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の1か月前に申し出て いる・いない→申出が遅れた理由 [] (2) 1の子について短時間勤務の申出を撤回した ことが ある・ない→再度申出の理由 []	

(注) 3 - ※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となりません。

介護短時間勤務申出書

人事部長

殿

[申出日]平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第16条）に基づき、下記のとおり介護短時間勤務の申出をします。

記

1 短時間勤務に係る家族の状況	(1) 氏名 (2) 本人との続柄 (3) 家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合、同居、扶養の状況 (4) 介護を必要とする理由	平成 年 月 日から 年 月 日まで ※ 時 分 から 時 分 まで □毎日 □その他 []
2 短時間勤務の期間	※ 時 分 から 時 分 まで □毎日 □その他 []	平成 年 月 日から 年 月 日まで
3 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の2週間前に申し出て いる・いない→申出が遅れた理由 [] (2) 1の家族の同一の要介護状態について介護短時間勤務をしたことが ない・ある (3) 1の家族の同一の要介護状態について介護短時間勤務の申出を撤回したことが ない・ある→再度申出の理由 [] (4) 1の家族についてのこれまでの介護休業及び介護短時間勤務の日数	

(注) 2 - ※欄は、労働者が個々に勤務しない日又は時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

〔育児・介護〕 短時間勤務取扱通知書

殿

平成 年 月 日
株式会社 人事部 長

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。育児・介護休業等に関する規則（第15条及び第16条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 短時間勤務の期間等	<p>・適正な申出がされたので申出とおりの平成 年 月 日から平成 年 月 日まで短時間勤務をしてください。</p> <p>・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を平成 年 月 日にしてください。</p> <p>〔あなたには以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。〕</p> <p>・〔介護短時間勤務の場合のみ〕申出に係る対象家族について介護短時間勤務又は介護休業ができる日数は、べ93日です。今回の措置により、介護短時間勤務又は介護休業ができる日数は残り（ ）日になります。</p>
2 短時間勤務期間の取扱い等	<p>(1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。</p> <p>始業（時 分） 終業（時 分）</p> <p>休憩時間（時 分）～（時 分）</p> <p>(2) 産後1年以内の女性従業員の場合）上記の他、育児時間1日2回30分の請求ができます。</p> <p>(3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行われません。</p> <p>(4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。</p> <p>1 基本賃金</p> <p>2 諸手当の額又は計算方法</p> <p>(5) 賞与及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。</p>
3 その他	<p>お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる第6条の勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課まで電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定させていただきます。</p>

Ⅲ 育児・介護休業等に関する労使協定の例

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

〔育児休業の申出を拒むことができる従業員〕

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかでない従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

〔介護休業の申出を拒むことができる従業員〕

第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかでない従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

〔子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員〕

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

〔介護休暇の申出を拒むことができる従業員〕

第4条 事業所長は、次の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

〔所定外労働の免除の申出を拒むことができる従業員〕

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の免除の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

〔育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員〕

第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週間の所定労働日数が2日以下の従業員

〔従業員への通知〕

第7条 事業所長は、第1条から第6条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

〔有効期間〕

第8条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 印
□□労働組合 執行委員長 〇〇〇〇 印

【解説】

- ① 事務所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事務所においては、従業員代表と協定していただく。
- ② このほか、育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員について、一定の範囲で規定することができます。

IV 育児・介護休業法における制度の概要

◎ 本表は法令により求められる制度の概要であり、各事業所においてより広い内容の制度とすることは望ましいものです。

		☆ 下線部は平成21年改正に係る事項	
	育児関係	介護関係	
休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するために休業	○労働者がその要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害)により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するために休業	
対象労働者	○労働者(日々雇用を除く) ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されること(子が1歳未満の場合)が1年以上経過する日まで に労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く) ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年(1歳6か月)までの育児休業の場合は、6か月以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○労働者(日々雇用を除く) ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・介護休業開始予定日から起算して引き続き経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されること(子が1歳未満の場合)に労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く) ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・93日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	
対象となる家族の範囲	○子	○配偶者(事実婚を含む、以下同じ) 父母、子、配偶者の父母 同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫	○配偶者(事実婚を含む、以下同じ) 父母、子、配偶者の父母 同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
回数	○子1人につき、原則として1回(ただし、子の出生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く) ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ・新たな産後産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世帯を希望しているが、入所できない場合 ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合	○子1人につき、原則として1回(ただし、子の出生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く) ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ・新たな産後産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世帯を希望しているが、入所できない場合 ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合	
期間	○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月までに達するまで産後産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の休業が可能 ○子が1歳に達する日において(子が1歳2か月までに達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合に)にその休業終了予定日においていず、その親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6か月までに達するまで可能 ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者(もう一人の親)であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合	○対象家族1人につき通常93日まで(勤務時間等の措置が講じられている場合はそれとあわせて93日) ○対象家族1人につき通常93日まで(勤務時間等の措置が講じられている場合はそれとあわせて93日)	

手続	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めること ができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は1か月前まで(ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰下げ可) <th>○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めること ができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前まで </th>	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めること ができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前まで
子の看護休暇	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合には10日まで)、病氣・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇を取得できる ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労働者を除く ・勤務6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合には10日まで)、病氣・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇を取得できる ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労働者を除く ・勤務6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
介護休暇	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで(対象家族が2人以上の場合には10日まで)、介護その他の世話をを行うために、休暇を取得できる ○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労働者を除く ・勤務6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合は、1年(1月24時間、1年150時間)を超えてはならない ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合は、1年(1月24時間、1年150時間)を超えてはならない
所定外労働を免除する制度	○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超過して労働させるはならない ○3歳に満たない子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち請求をできないものとして定められた労働者は対象外 1 勤務1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 ○1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超過して労働させるはならない ○3歳に満たない子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち請求をできないものとして定められた労働者は対象外 1 勤務1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 ○1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
時間外労働を制限する制度	○開始の日の1月前までに請求 ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める ○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その子を養育するために請求した場合は、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤務1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者 ○1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○開始の日の1月前までに請求 ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める ○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その対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合は、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えてはならない ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は対象外 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤務1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者 ○1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし

都道府県労働局雇用均等室へ

郵便番号	所在地	電話番号	F.A.X.番号
北海道	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
青森	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩手	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館	019-604-3010	019-604-1535
宮城	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-239-8844	022-239-8845
秋田	秋田市内山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	018-862-6684	018-862-4300
山形	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-6228	023-624-8246
福島	福島市磯町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨城	水戸市宮町1丁目8-31	029-224-6288	029-224-6265
栃木	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5988
群馬	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼玉	さいたま市中央区新都心11-2 フォント・アタシス・タワー 16階	048-600-6210	048-600-6230
千葉	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東京	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1555
神奈川	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7381
新潟	新潟市中央区区川岸町1丁目56番地	025-234-5928	025-265-6420
富山	富山市神通末町1丁目5番5号	076-432-2740	076-432-3959
石川	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福井	福井市泰山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山梨	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
長野	長野市中御所1丁目22番1号	026-227-0125	026-227-0126
岐阜	岐阜市念町4丁目30番地 明治安田生命岐阜念町ビル3階	058-263-1220	058-263-1707
静岡	静岡市葵区温東町9番50号 静岡南合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
愛知	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小橋ビルディング	052-219-5509	052-220-0573
三重	津市臨海町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋賀	大津市榑林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-523-3277
京都	京都市中京区向懸町1丁目1番3号 神戶クリスタルタワー	075-241-0504	075-241-0483
大阪	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵庫	神戸市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
奈良	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170	073-475-0114
和歌山	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
鳥取	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広島	広島市中区上八丁番6番30号 広島合同庁舎第2号館	082-221-9247	082-221-2356
山口	山口市中河内町6番16号 山口地方合同庁舎1号館	083-995-0390	083-995-0389
徳島	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
香川	高松市サンプラト3番33号 高松サンプラト合同庁舎3階	087-811-8924	087-811-8935
愛媛	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎	089-835-5222	089-835-5223
高知	高知市南栄1番39号	088-885-6041	088-885-6042
福岡	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館	092-411-4894	092-411-4895
佐賀	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長崎	長崎市下町7番1号 住友生命長崎ビル6階	095-801-0050	095-801-0051
熊本	熊本市東区2丁目2番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
大分	大分市東本町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階	097-532-4025	097-537-1240
宮崎	宮崎市通達町3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖縄	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-1380	098-869-7914

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kyouritu/index.html>

制度の内容	〇小学校就学期の始期に達するまでの子を養育する労働者	〇小学校就学期の始期に達するまでの子を養育する労働者
深夜業を制限する制度	<p>ただし、以下に該当する労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保育ができて同居の家族がいる労働者 <p>であつて、深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む）</p> <p>口 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと</p> <p>ハ 産前産後でないこと</p> <p>のいずれにも該当する者という</p> <ol style="list-style-type: none"> 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者 	<p>ただし、以下に該当する労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができて同居の家族とは、16歳以上であつて、深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） <p>口 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと</p> <p>ハ 産前産後でないこと</p> <p>のいずれにも該当する者という</p> <ol style="list-style-type: none"> 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期間・回数	〇1回の請求につき1月以上6月以内の期間	〇1回の請求につき1月以上6月以内の期間
手続	〇請求できる回数に制限なし	〇請求できる回数に制限なし
例外	〇事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	〇事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
所定労働時間の短縮措置等	<p>〇3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であつて、育児休業をしていない労働者（労働時間6時間以下である労働者を除く）に關して、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措置を講ずる義務</p> <p>ただし、業務協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の専任性に關して、所定労働時間の短縮措置を講ずることと認められる業務に従事する労働者 <p>〇上記3の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業に関する措置 ・フレックスタイム制 ・残業時刻の繰上げ 繰下げ ・事業所内保育施設の設置等その他これに準ずる措置の採行 	<p>〇常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に關して、対象家族1人につき必要介護状態ごとに連続する38日（介護休業をした期間及び別列の要介護状態である38日）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・残業時刻の繰上げ 繰下げ ・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措置 <p>〇家族を介護する労働者について、介護休業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努力義務</p>
労働者の始期に達するまでの子を養育する労働者又は家族を介護する労働者に關する措置	〇事業場所の変更を伴う配置の変更により終業しつつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務	〇事業場所の変更を伴う配置の変更により終業しつつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務
不利な取扱の禁止	〇育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の短縮措置等について、申出等をし、又は取得等したことを理由とすることを禁ずる	〇育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の短縮措置等について、申出等をし、又は取得等したことを理由とすることを禁ずる

V. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・

既刊シリーズ一覧

V. ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(2005年1月25日報告)

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)

「『成果主義』成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」

報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)

「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」

報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)

「事業再生における労働組合の役割とは？——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」

報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

- 「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」
報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)
- 「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」
報告者：太田聡一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)
- 「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」
報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)
- 「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」
報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)
- 「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」
報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官
(2007年7月11日報告)
- 「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」
報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)
- 「平成19年度労働経済の分析」
報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官 (2007年9月4日報告)
- 「労働契約法の意義と法的留意点」
報告者：野川 忍・東京学芸大学教授 (2008年3月5日報告)
- 「ホワイトカラーの労働時間管理のあり方——名目的管理監督者問題をきっかけに」
報告者：大内伸哉・神戸大学教授 (2008年5月30日報告)
- 「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？
——高度外国人材の採用と雇用の現状と課題——」
報告書：白木三秀・早稲田大学政治経済学術院教授 留学センター長
(2009年9月26日報告)

「平成 20 年労基法改正と法的留意点

——月 60 時間超時間外労働部分の割増賃金率 50%以上引上げ義務化等」

報告者：富田望・厚生労働省労働基準局監督課調査官

(2009 年 2 月 26 日報告)

「改正労働基準法について——平成 20 年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説——」

報告者：奥山晃正・厚生労働省労働基準局監督課法規係長

(2009 年 8 月 27 日報告)

「高齢者就業率の規定要因——定年制度、年齢賃金プロファイル、労働組合の効果——」

報告者：山田篤裕・慶応義塾大学経済学部准教授

(2010 年 1 月 26 日報告)

ビジネス・レーバー・トレンド研究会
改正育児・介護休業法の施行に向けて

発行年月日 2010年5月21日
発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
URL:<http://www.jil.go.jp/>
(編集) 調査・解析部 TEL : 03-5903-6284
印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社
