

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」、あるいは「就労」と「介護」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、平成 21 年 7 月 1 日に公布、平成 22 年 6 月 30 日より施行されています。

このパンフレットは、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。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、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を進めていただきますようお願いいたします。

I この法律の目的

(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」といいます。）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、育児及び家族の介護を行いやすく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、育児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、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしています。

育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて、我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としているものです。

Ⅱ 育児休業制度

Ⅱ－１ 育児休業の対象となる労働者

(第2条、第5条第1項、第6条第1項)

- この法律の「育児休業」をすることができるのは、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。
 - ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
 - ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと
- 労使協定で定められた一定の労働者も育児休業をすることはできません。

(1) この法律の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。もちろん父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。

(2) 次の①～③に該当すれば、期間を定めて雇用される労働者は育児休業をすることができます。

①～③についての考え方は次のとおりです。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること

育児休業申出の直前の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います。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ありません。

例えば、年末年始や週休日を空けて労働契約が結ばれている場合や、前の契約終了時にすでに次の契約が結ばれている場合は、雇用関係は「実質的に継続している」と判断されます。

- ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること

- ・ 育児休業申出があった時点で明らかになっている事情に基づき判断します。
- ・ 「引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、労働契約が更新される可能性について書面または口頭で示されていることから判断されます。

※ ただし、労働契約の更新可能性が明示されていないときは、

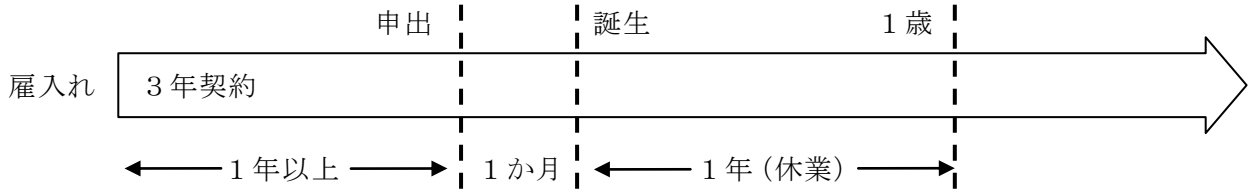
- 1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動
- 2) 同様の地位にある他の労働者の状況
- 3) 当該労働者の過去の契約の更新状況

などの実態を見て判断されます。

☆②の要件を満たすケース

A 申出時点の労働契約の終了日が子の1歳の誕生日以後

(例)

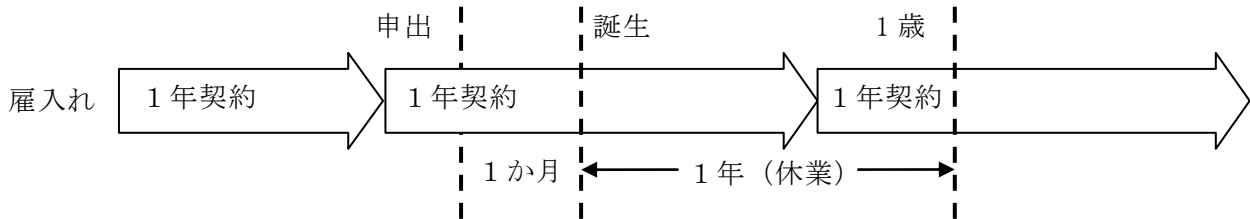


B 書面または口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点の契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後

※労働契約が更新される可能性の明示とは、以下のような場合があたります。

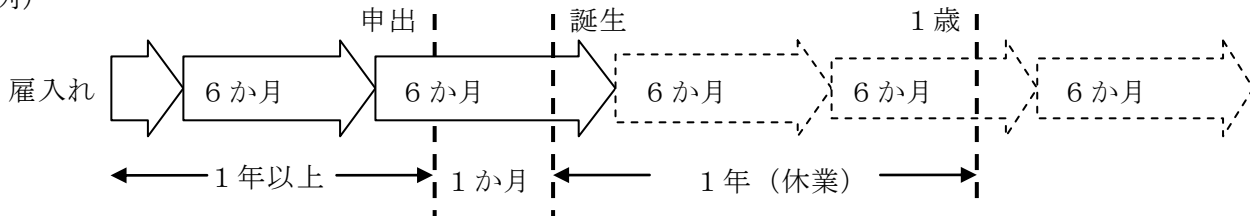
- (1) 契約を更新する場合がある。
- (2) 業績が良ければ更新する。
- (3) 更新については会社の業績に応じ、契約終了時に判断する。

(例)



C 書面又は口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上限が明示されていない、又は、更新回数の上限が明示されているが、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後

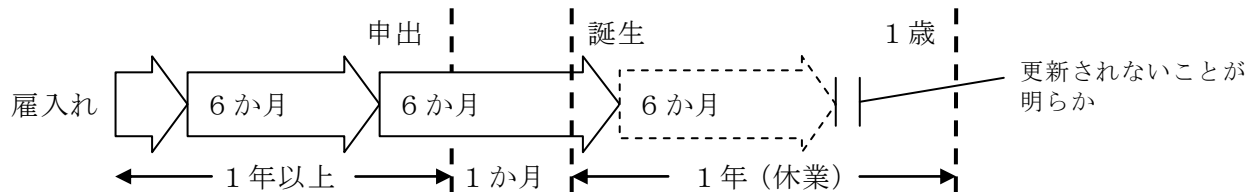
(例)



☆②の要件を満たさないケース

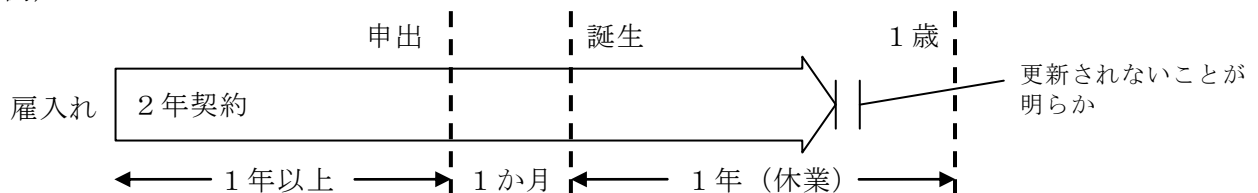
D 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日以前

(例)



E 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日の前日以前

(例)



F 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されているが、申出時点の契約と同一の長さで契約が更新されても、その更新後の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日以前

(例)



☆ただし、A～Fに該当する場合であっても、

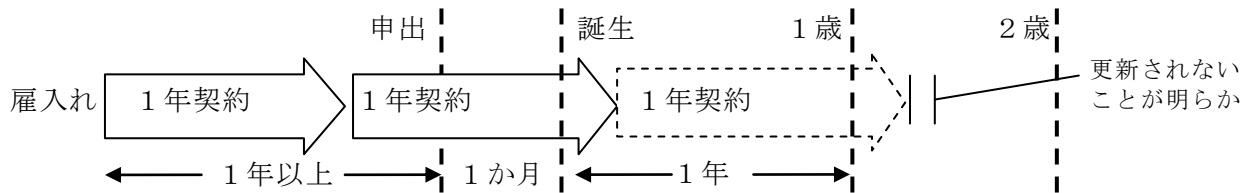
- (1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動
 - (2) 同様の地位にある他の労働者の状況
 - (3) 当該労働者の過去の契約の更新状況
- 等の実態を見て判断されることもあります。

- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと
- ・ 育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが确实であるか否かによって判断されます。

☆③の要件を満たさないケース

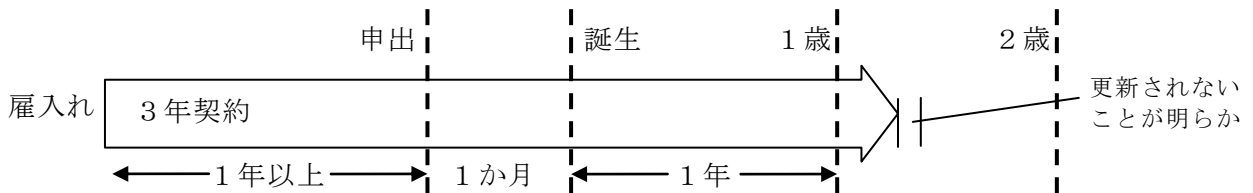
α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である

(例)



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である

(例)



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、(1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断されることがあります。

参考) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(平成15年厚生労働省告示第357号) (抄)

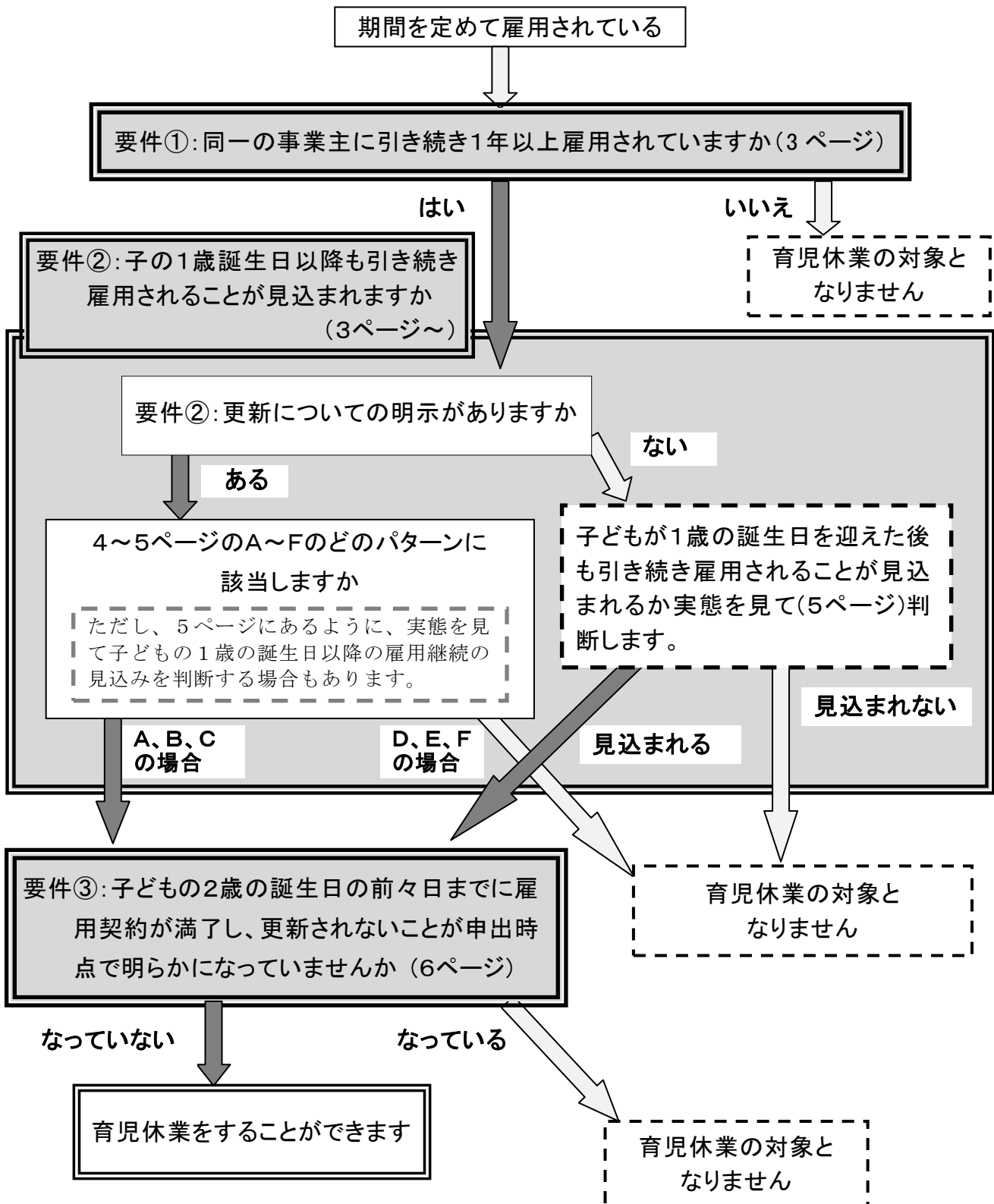
(契約締結時の明示事項等)

第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する旨がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前2項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

期間雇用者が育児休業をすることができるかの判断フローチャート



(3) (2)の①～③に該当するか否かにかかわらず、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、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、育児休業の対象となります。その判断に当たっては、次の点に留意してください（指針）。

① 有期労働契約の雇止めの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。

- a 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
- b 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格
- c 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
- d 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
- e 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

② 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、①に掲げる項目に関し、次のa及びb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る状態に至っているものであると認められることが多いこと。

a ① a に関し、業務内容が恒常的であること、及び① d に関し、契約が更新されていること。

* 「業務内容が恒常的」とは、当該事業において業務が定まって変わらないものをいい、例えば、情報処理業におけるプログラミング業務などがこれに当たるものと考えられます。「恒常的」の対義語は「臨時的」であり、一定期間で作業終了が予定される補助業務についているなど業務内容の臨時性が認められる場合には、「業務内容が恒常的」とはいえませんが。

b a 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。

a) ① c に関し、雇用継続を期待させる事業主の言動が認められること。

* 「雇用継続を期待させる事業主の言動」としては、例えば、労働者の長期にわたって働きたいとの希望に応じるような趣旨のことをほのめかすことなどがこれに当たるものと考えられます。

b) ① d に関し、更新の手続が形式的であること。

* 「更新の手続が形式的」としては、例えば、必ずしも契約期間満了の都度直ちに契約締結の手続をとっておらず次の契約期間の始期の経過後に契約を締結することもあること、労働条件や契約期間などの契約内容についての交渉もなく使用者が記名押印した契約書に労働者が署名押印して返送するという機械的な手続を行っていることなどがこれに当たります。

c) ① e 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。

③ 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、① a 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、① b 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る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と考えられること。

* 「地位の基幹性」とは、当該事業所における当該期間を定めて雇用される者の立場が「基幹的」であることをいい、「基幹性」の対義語は「臨時性」であり、いわゆる嘱託や非常勤講師、アルバイトなどは、契約上の地位の臨時性が認められ、基幹性は認められません。

(4) 育児休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、Ⅱ－3（14ページ参照）で説明します。

ポイント解説

- ★ 「期間を定めて雇用される労働者」、「期間雇用者」、「有期契約労働者」は同じ意味の用語です。
- ★ 期間を定めて雇用される労働者を雇い入れている場合は、3ページから6ページ及び8、9ページで説明している要件を満たせば育児休業や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しておきましょう。
- ★ 期間を定めて雇用される労働者が要件を満たすかどうか、7ページのフローチャートで確認してみましょう。
- ★ 期間を定めて雇用される者の育児休業や介護休業について、対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすることは差し支えありません。
- ★ 育児休業・介護休業中の有期契約労働者の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、再度の申出をすることができます（11ページ参照）。
- ★ パートタイマーなどの名称で働いていたり、1日の労働時間が通常より短い方であっても、期間の定めのない労働契約によって働いている場合は、この法律に基づく育児休業及び介護休業の対象となります。

Ⅱ－２ 育児休業の申出 1

(第5条)

- この法律の育児休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 育児休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。
- 申出の回数は、特別の事情がない限り1人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続した一まとまりの期間の休業です。
- ただし、子の出生後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です。
- 事業主は、育児休業申出がなされたときは、育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日等を労働者に速やかに通知しなければなりません。

(1) 育児休業は、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(指針)。

(2) 育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる効果のある意思表示です。

(3) 育児休業の申出は、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りません(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(以下「則」といいます。)第5条第1項)。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)によることも可能です。

(注：①～④は必ず明らかにしなければならない事項、⑤～⑩は特定の場合に明らかにしなければならない事項です。)

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄(子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄)
- ④ 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
- ⑤ 申出に係る子以外に1歳未満の子を有する場合には、その子の氏名、生年月日及び労働者との続柄
- ⑥ 申出に係る子が養子である場合には、養子縁組の効力発生日
- ⑦ 一度休業した後に再度の申出を行う場合、休業開始日までの期間が短い申出の場合又は一度撤回した後に再度の申出を行う場合には、それぞれの申出が許される事情
- ⑧ 1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業の申出を行う場合には、申出が許される事情
- ⑨ 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業の申出を行う場合には、配偶者が育児休業をしていること及び申出が許される事情

⑩ パパ・ママ育休プラスの特例により 1 歳に達する日の翌日以後の育児休業をする場合には、労働者の育児休業の開始予定日が、配偶者がしている育児休業期間の初日以後であること

※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、

また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネット（企業内LAN）を利用した申出が含まれます。

(4) 事業主は、労働者に対して申出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せん（則第5条第7項）。

(5) 一度休業した後に再度の申出を行うことができる特別の事情は次のとおりです（則第4条）。

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 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。

③ 配偶者が死亡したとき。

④ 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子の養育が困難な状態となったとき。

⑥ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害（※1）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。

⑦ 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るとき（※2）。

※1 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。

※2 当初入所を予定していた保育所に入れら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。

(6) 期間を定めて雇用される労働者が育児休業をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。

(3)について、労働契約の更新に伴って申し出をする場合に必要事項は①、②、④のみです。

(4)について、労働契約の更新に伴って申し出をする場合には、再度の書類の提出を求めることはできません（則第5条第7項ただし書）。

(7) 育児休業の再度取得の特例の対象となる出生後8週間以内の期間とは、原則として誕生日から8週間後までの間となりますが、①出産予定日前に子が生まれた場合は、誕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、出産予定日から誕生日の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。

(8) 育児休業の再度取得の特例の対象となるためには、出生後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。

(9) 事業主は、育児休業申出がなされたときは、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(則第5条第4項から第6項まで)。

① 育児休業申出を受けた旨

② 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っては、当該事主の指定する日)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

また、育児休業の申出が1ヶ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。

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す。

※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の期間が2週間に満たない場合は、育児休業開始予定日までに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り書面を作成できるものに限り、ます。

ポイント解説

- ★ 育児休業に関し、この法律に示されたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されますので、各事業所において1回を超える申出を可能とする範囲を広くすること、育児休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすること等を定めることは自由です。
- ★ 逆に、育児休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲より狭くすること、申出の手続についてこの法律の規定より厳しい条件を設けること、例えば、3か月前の申出を要件とすること等は許されず、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

Ⅱ－３ 事業主の義務

(第6条第1項、第2項)

- 事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような労働者について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るときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② その他育児休業をすることができない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

(1) 要件を満たした育児休業の申出により労働者の労務の提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません（法第6条第1項本文）。

(2) 「労使協定」とは、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、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のことをいいます（法第6条第1項ただし書）。

(3) 「育児休業をすることができない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」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第7条）。

- ① 育児休業申出の日から1年以内（15ページで説明する1歳6か月までの育児休業をする場合には、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ポイント解説

★ 法第6条第1項及びこれに基づく則第7条は、労使協定を締結した場合に育児休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者を除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません（例えば、男性はすべて育児休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません。）。

★ 法改正により配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合であっても、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した。

Ⅱ－４ 育児休業の期間 １－休業期間－

(第 5 条第 3 項、第 4 項)

- 育児休業をすることができるのは、原則として子が出生した日から子が 1 歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。
- 次のいずれにも該当する場合には、子が 1 歳に達した日の翌日から子が 1 歳 6 か月に達する日までの期間について、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ます。
 - ① 育児休業に係る子が 1 歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
 - ② 1 歳を超えても休業が特に必要と認められる場合
- 1 歳以降の育児休業の申出の場合は、子が 1 歳に達した日の翌日（1 歳の誕生日）が育児休業開始予定日となります。

(1) 育児休業に係る子を出産した女性労働者は、労働基準法の規定により産後 8 週間の休業が認められているので、育児休業はその終了後からとなります。したがって、子が出生した日から育児休業をすることになるのは主に男性労働者ということになります。

(2) 子が 1 歳に達した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には、子が 1 歳 6 か月に達するまでを限度として、事業主に申し出ることにより、育児休業ができます。

子が 1 歳に達した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は、次のいずれかに該当する場合をいいます（則第 4 条の 2）。

- ① 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、1 歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合。
- ② 常態として子の養育を行っている配偶者（育児休業に係る子のもう一人の親である者）であって 1 歳に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であった者が死亡、負傷・疾病等、離婚等により子を養育することができなくなった場合。

Ⅱ－５ 育児休業の期間２

－両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育休プラス）の特例－

（第９条の２、第９条の２第１項による読み替え後の第５条第１項、第３項及び第４項並びに第９条第１項関係）

- 両親ともに育児休業する場合で、次のいずれにも該当する場合には、育児休業の対象となる子の年齢が、原則１歳に満たない子から原則１歳２か月に満たない子に延長されます。
 - ① 育児休業を取得しようとする労働者（以下「本人」）の配偶者が、子の１歳に達する日（１歳の誕生日の前日）以前において育児休業をしていること
 - ② 本人の育児休業開始予定日が、子の１歳の誕生日以前であること
 - ③ 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以降であること
- 育児休業が取得できる期間（女性の場合は、誕生日以後の産前・産後休業期間含む。）は、これまでどおり１年間です。

(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) 「配偶者が子の１歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業をしている場合」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している場合を含みます。

(3) 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「育児休業取得可能日数」(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、「誕生日以後の産前・産後休業期間の日数」＋「育児休業を取得した日数」をいいます。

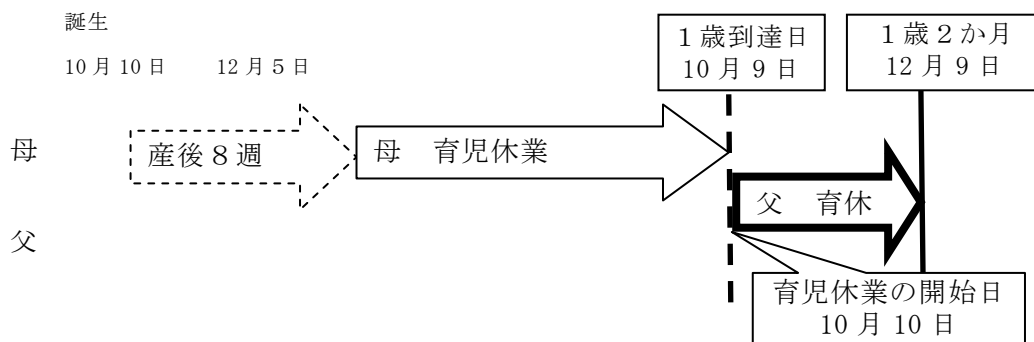
② 「育児休業等可能日数」とは、子が１歳に達する日までの日数をいいます。すなわち、うるう日を含まない場合は３６５日、うるう日を含む場合は３６６日となります。

パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

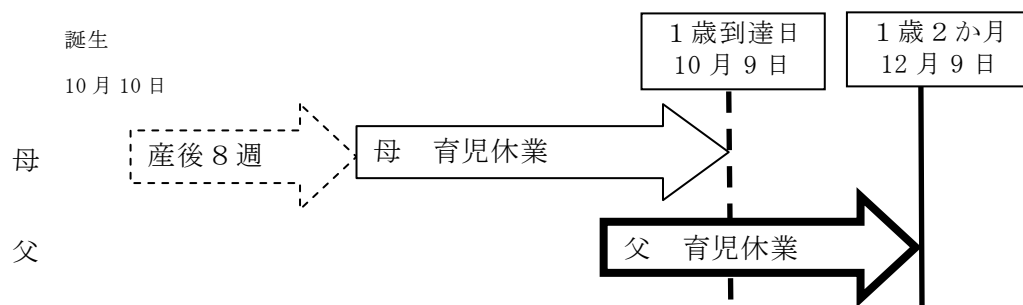
- 子の誕生日 平成 22 年 10 月 10 日 (日)
- 子が 1 歳に達する日 (1 歳到達日)
平成 23 年 10 月 9 日 (日) (通常の休業取得可能期間)
- 子が 1 歳に達する日の翌日
平成 23 年 10 月 10 日 (月)
- 子が 1 歳 2 か月に達する日
平成 23 年 12 月 9 日 (金)

※太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

(例 1)

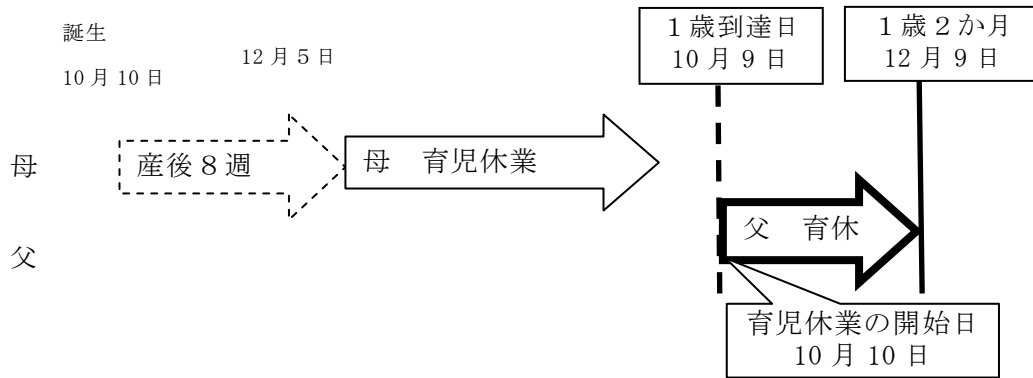


(例 2)



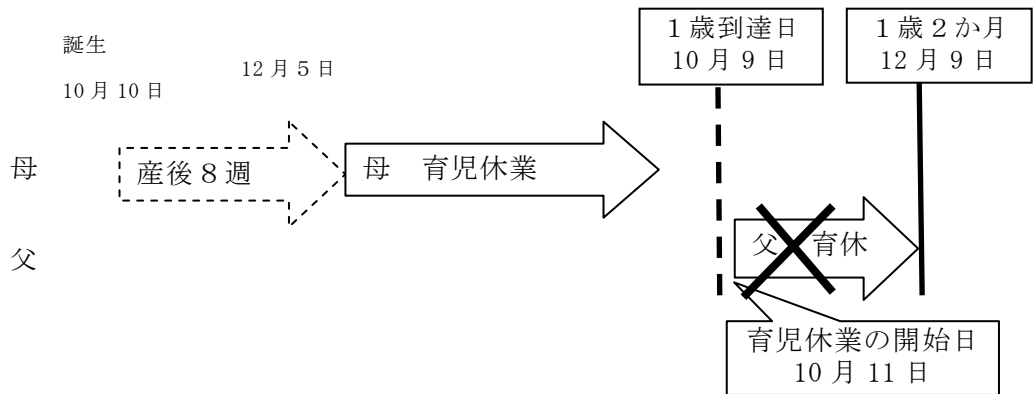
※ 両親の育児休業期間が重複することも可能です。

(例3)



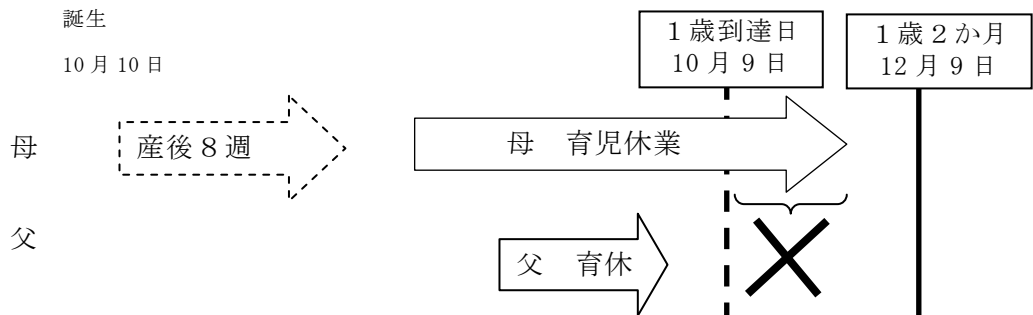
※ 両親の育児休業期間が連続している必要はありません。

(例4)



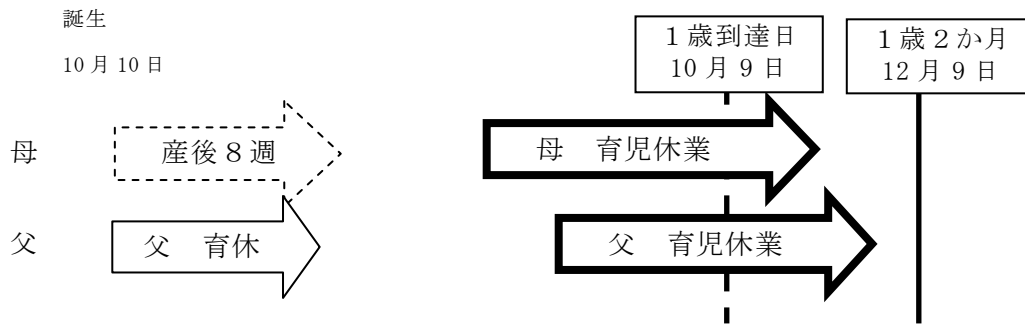
※ 父が育児休業を開始できるのは、10月10日までです。

(例5)



※ 母（本人）の育児休業開始日が、父（配偶者）より先であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象とはならず、育児休業が取得できる期間は1歳到達日（10月9日）までです。

(例6)

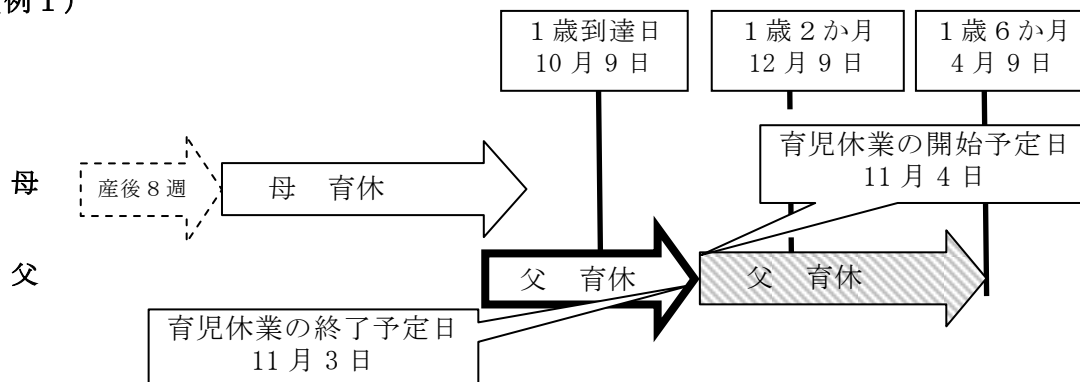


※ 母（本人）の育児休業開始日が父（配偶者）の1度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父（本人）が2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始日より先に、母（配偶者）が育児休業を開始しているため、父（本人）の2度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象になります。

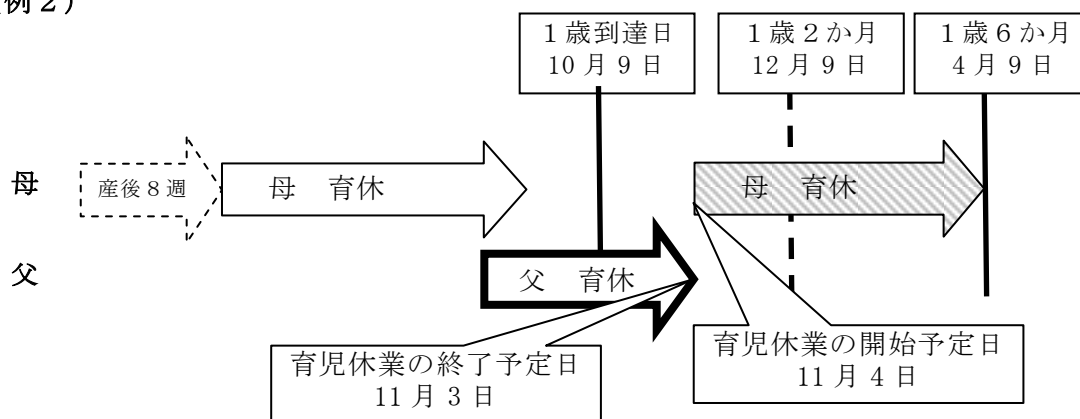
パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※太枠がパパ・ママ育休プラス、色付は1歳6か月までの育児休業

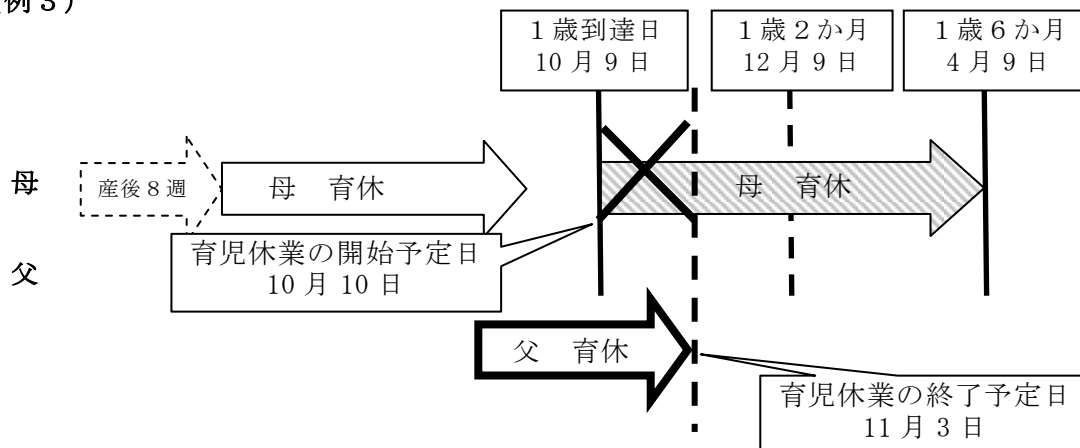
(例1)



(例2)

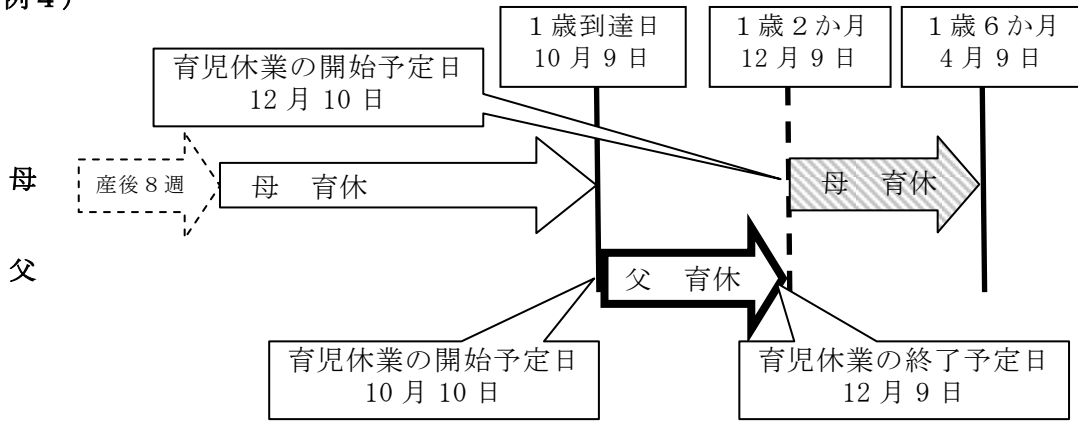


(例3)

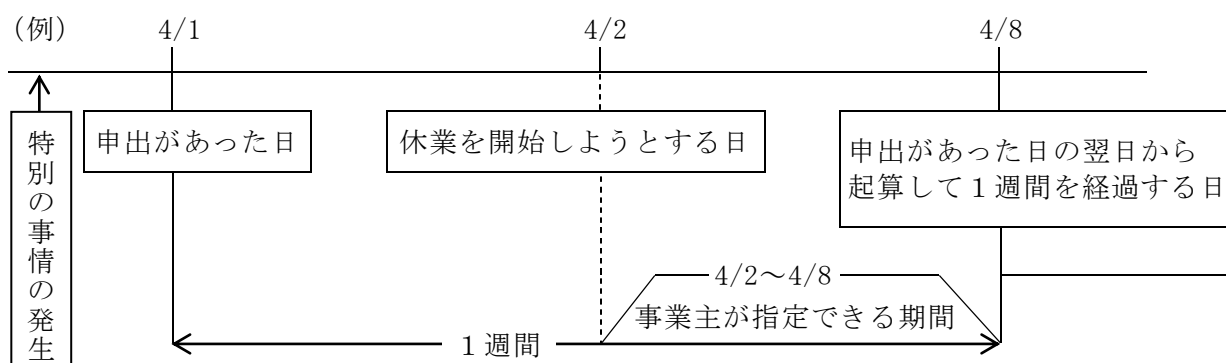


※ パパ・ママ育休プラスを取得している場合は、1歳6か月までの育児休業開始予定日は、1歳に達する日以後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければいけません。

(例4)



- ※1 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。
- ※2 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。



(3) 事業主が育児休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（例えば、4月1日に申出があった場合は、4月4日まで）に指定する日を労働者に通知することによって行わなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第11条）。

(4) 1歳以降1歳6か月までの育児休業については（Ⅱ-4(2)15ページ参照）、労働者が希望通りの日から休業するためには子の1歳の誕生日の2週間前までに事業主に申し出ることが必要です。

(5) 期間を定めて雇用される労働者の育児休業の場合で、一の労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合には、1か月前までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。

Ⅱ－７ 育児休業の期間４－変更の申出等－

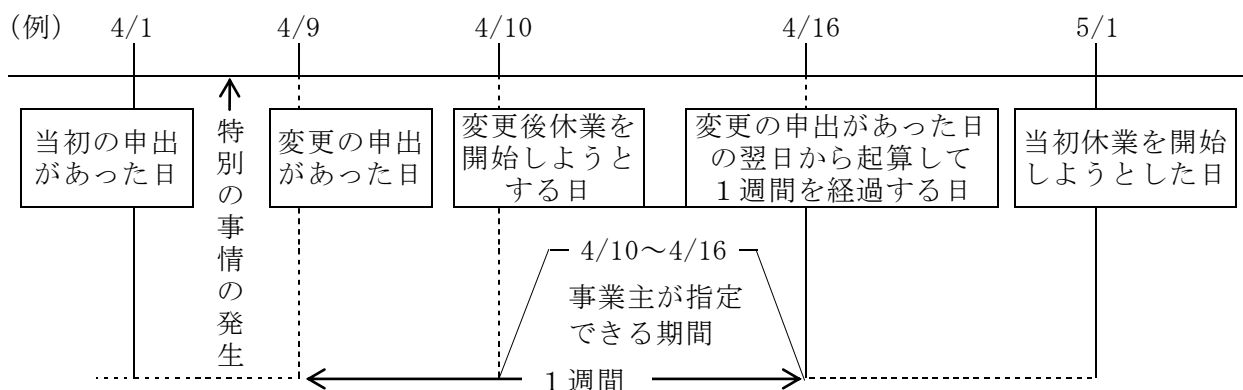
(第7条)

- 労働者は、一定の場合に1回に限り育児休業を開始する日を繰上げ変更することができます。
- 労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り育児休業を終了する日を繰下げ変更し、育児休業の期間を延長することができます。回数は、子が1歳に達するまでの休業と1歳以降の休業では別にカウントされます。

(1) 労働者が、育児休業を開始する日の繰上げ変更をすることができるのは、当初育児休業を開始しようとした日の前日までに、出産予定日よりも早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情がある場合です（法第7条第1項、則第9条）。

(2) 労働者の希望どおりの日に繰上げ変更するには、変更後休業を開始しようとする日の1週間前までに変更の申出をする必要があります。

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が変更後休業を開始しようとする日以後変更の申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日（変更の申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます（法第7条第2項、則第13条）。



(3) 育児休業を開始する日の繰上げ変更の申出に対して、事業主が休業を開始する日を指定する場合には、原則として、変更の申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日までに、指定する日を労働者に通知することにより行わなければなりません。

なお、変更の申出があった日と変更後休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、変更後休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第14条）。

(4) 労働者が、1歳に達するまでの育児休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初育児休業を終了しようとしていた日の1か月前までに変更の申出をしなければなりません（法第7条第3項、則第15条）。

これとは別に、1歳6か月までの育児休業を終了する日については、当初育児休業を終了しようとしていた日の2週間前までに変更の申出をすることにより、終了予定日の繰下げ変更をすることができます。

(5) 育児休業を開始する日の繰上げ変更又は育児休業を終了する日の繰下げ変更の申出には、次に掲げる事項を事業主に申し出ることが必要です（則第12条、則第16条）。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）によることも可能です。

- ① 変更の申出の年月日
- ② 変更の申出をする労働者の氏名
- ③ 変更後休業を開始（終了）しようとする日
- ④ 変更の申出の事由（育児休業を開始する日の繰上げ変更の場合のみ）

※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します。

また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネット（企業内LAN）を利用した申出が含まれます。

ポイント解説

★ この法律では、育児休業を開始する日の繰下げ変更や育児休業を終了する日の繰上げ変更のような休業期間の短縮等は、労働者の申出だけでは当然にはできません。このような場合は、短縮等を希望する労働者と事業主とでよく話し合っただけでは決めることになりません。むしろ、労働者が希望した場合には休業期間を変更できる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいと考えられます。

Ⅱ－８ 育児休業の期間５－期間の終了・申出の撤回等－

(第8条、第9条)

- 育児休業の期間は、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1歳に達した場合（1歳6か月までの育児休業をする場合には、子が1歳6か月に達した場合）
 - ③ 育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合
- 育児休業の開始前に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ったこととなります。
- 育児休業の開始の前日までであれば、労働者は育児休業の申出を撤回することができますが、その申出の対象となった子については、特別の事情がない限り再び育児休業の申出をすることができません。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます（則第19条、則第20条（⑤を除く））。

- 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、疾病等により子が1歳に達するまでの間（1歳6か月までの育児休業をする場合には、子が1歳6か月に達するまでの間）子を養育できない状態となったこと
- ⑤ パパ・ママ育休プラスの特例により1歳到達日の翌日以降育児休業をする場合で、労働者の配偶者が育児休業をしていないこと

(2) 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(法第8条第3項、第9条第3項)。

(3) 労働者が育児休業の申出の撤回後再び育児休業の申出をすることができる特別の事情があると認められる場合は、次の場合です（則第18条）。

- ① 配偶者の死亡
- ② 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったこと
- ③ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったこと
- ④ 子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害（※1）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
- ⑤ 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（※2）

- ※1 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、乳幼児の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。
 - ※2 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) 子が1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合であっても、子が1歳に達する日において育児休業をしている配偶者と交代する場合には、1歳以降の育児休業の申出は可能です。

Ⅲ 介護休業制度

Ⅲ－１ 介護休業の対象となる労働者

(第2条、第11条第1項、第2項、第12条第2項)

- この法律の「介護休業」をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば介護休業をすることができます。
 - ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
 - ③ 93日を経過する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了しており、かつ、契約の更新がないことが明らかでないこと
- 労使協定で定められた一定の労働者も介護休業をすることはできません。

(1) この法律の「介護休業」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（「要介護状態」29ページ参照）にある対象家族を介護するためにする休業をいいます（法第2条第2号、則第1条）。

(2) 対象家族の範囲は、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みます。）、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みます。）、配偶者の父母です（法第2条第3号、則第2条）。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) 期間を定めて雇用される労働者は、上記①～③に該当すれば、介護休業をすることができます。考え方はⅡ－１（２）で説明したとおりです。

Ⅱ－１（２）に該当するか否かにかかわらず、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、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、介護休業の対象となります。その判断に当たっての留意事項は、Ⅱ－１（３）で説明したとおりです（指針）。

(4) 介護休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、Ⅲ－３（33ページ参照）で説明します。

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

- 1 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上又は一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
- 2 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表（日常生活動作）

態様 事項	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩行	・杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける	・付添いが手や肩を貸せば歩ける	・歩行不可能
ロ 排泄	・自分で昼夜とも便所のできる ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる	・介助があれば簡易便器のできる ・夜間はおむつを使用している	・常時おむつを使用している
ハ 食事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる	・臥床のままで食べさせなければ食事できない
ニ 入浴	・自分で入浴でき、洗える	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する ・浴槽の出入りに介助を要する	・自分でできないので全て介助しなければならない ・特殊浴槽を使っている ・清拭を行っている
ホ 着脱衣	・自分で着脱ができる	・手を貸せば、着脱できる	・自分でできないので全て介助しなければならない

第2表（問題行動）

程 度 行 動	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為	・人に暴力をふるう	・乱暴なふるまいを行う	・攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	・自殺を図る	・自分の体を傷つける	・自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	・火を常にもてあそぶ	・火の不始末が時々ある	・火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	・屋外をあてもなく歩きまわる	・家中をあてもなく歩きまわる	・ときどき部屋内でうろうろする
ホ 不穏興奮	・いつも興奮している	・しばしば興奮し騒ぎたてる	・ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	・糞尿をもてあそぶ	・場所をかまわず放尿、排便をする	・衣服等を汚す
ト 失禁	・常に失禁する	・時々失禁する	・誘導すれば自分でトイレに行く

Ⅲ－２ 介護休業の申出 1

(第 1 1 条)

- この法律の介護休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 介護休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。
- 申出は、特別の事情がない限り対象家族 1 人につき、一の要介護状態ごとに 1 回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。対象家族が次のいずれかに該当する場合は、その対象家族について介護休業をすることはできません。
 - ① 前回の介護休業の開始日から引き続き要介護状態にある場合（特別の事情がある場合を除く）
 - ② 当該対象家族について、次の日数を合算した日数（以下「介護休業等日数」といいます。）が 93 日に達している場合
 - イ 介護休業をした日数
 - ロ 法第 23 条第 3 項（68 ページ参照）に定める対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置であつて、介護休業等日数に算入される措置であること及び措置の初日が明示されたものが講じられた日数
- 事業主は、介護休業申出がなされたときは、介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日等を労働者に速やかに通知しなければなりません。

(1) 介護休業は、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（指針）。

(2) 介護休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる効果のある意思表示です。

(3) 介護休業の申出は、次の事項を記載した介護休業申出書を事業主に提出して行わなければなりません（則第 22 条第 1 項）。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）によることも可能です。

（注：①～③並びに⑤～⑦は必ず明らかにしなければならない事項、④及び⑧は特定の場合に明らかにしなければならない事項です。）

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 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は、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
- ⑤ 申出に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑥ 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
- ⑦ 申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業等日数
- ⑧ 一度休業した後に同一の対象家族の同一の要介護状態につき再度の申出を行う場合、それが

許される事情

- ※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、また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネット（企業内LAN）を利用した申出が含まれます。
- (4) 事業主は、労働者に対して申出に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第22条第3項）。
- (5) 介護休業の申出を対象家族1人の一の要介護状態につき1回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおりです（則第21条）。
- ① 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、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
 - ② 産前産後休業又は育児休業の開始により介護休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は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。
- (6) 事業主は、所定労働時間の短縮等の措置（68ページ参照）を講じた場合、その日数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。労働者が介護休業等のできる残りの日数が減ることを認識していなかった場合や、所定労働時間の短縮等の措置を利用した日数がはっきりせず、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が不明確な場合は、所定労働時間の短縮等の措置を講じた日数は介護休業等日数に算入しないこととなります（則第21条の2）。
- (7) 期間を定めて雇用される労働者が介護休業をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を介護休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。
- (3) について期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って申出をする場合に必要な事項は①、②、⑥のみです。
- (8) 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（※1）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12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（※2）によることも可能です。

※1 「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。

※2 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り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。

ポイント解説

★ 介護休業に関し、この法律で労働者の権利として定められたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されます。したがって、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲などの事項に関して、法の内容を上回るような制度を定めることは自由であり、事業主に対しても、そのような努力が求められています（IX-7、71ページ参照）。

★ 逆に、介護休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲より狭くすること、対象家族の範囲、休業期間、申出の手続についてこの法律の規定より厳しい条件を設けること等は許されず、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

Ⅲ－３ 事業主の義務

(第12条第1項、第2項)

- 事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような労働者について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るときは、事業主は介護休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護休業をすることができません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② その他介護休業をすることができない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

- (1) 要件を満たした介護休業の申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません（法第12条第1項）。
- (2) 「労使協定」については、Ⅱ－３（２）（14 ページ参照）で説明したとおりです（法第12条第2項）。
- (3) 「介護休業をすることができない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」とは次のいずれかの場合をいいます（則第23条）。
- ① 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な労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ポイント解説

★ 法第12条第2項及びこれに基づく則第23条は、労使協定を締結した場合に介護休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者だけを除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません。（例えば、男性はすべて介護休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません。）

Ⅲ－４ 介護休業の期間 1－休業期間－

(第11条、第15条第1項、第2項)

○ 介護休業をすることができるのは、対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算して93日を限度として、原則として労働者が申し出た期間です。

(1) 適正な手続に基づき労働者から介護休業の申出がされた場合、介護休業期間は、基本的には、申出による介護休業を開始しようとする日から休業を終了しようとする日までですが、事業主による休業を開始する日の指定や労働者による休業を終了する日の変更の申出があった場合は、その指定や変更の申出の結果介護休業を開始する日又は介護休業を終了する日となった日になります(Ⅲ－5、35ページ参照)。

(2) ただし、申出による介護休業を終了しようとする日が、介護休業を開始しようとする日から起算して93日から対象家族についての既を取得した介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日(以下「通算93日経過日」といいます。)より後の日である場合には、通算93日経過日が介護休業期間の最終日となります。

(3) 介護休業等日数は、次に掲げる日数を合算した日数になります。

① 介護休業をした日数

② 所定労働時間の短縮等の措置が講じられた日数

なお、所定労働時間の短縮等の措置については、労働者の権利行使に不利益が生じないよう、介護休業等日数に算入される措置であること及び講じられた措置の初日が労働者に明示されたものについてのみ介護休業等日数に算入することとされています(則第21条の2)。

事業主は、所定労働時間の短縮等の措置を講じた場合、その日数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必要があります。

Ⅲ－５ 介護休業の期間２－申出期限・変更の申出等－

(第12条第3項、第4項、第13条)

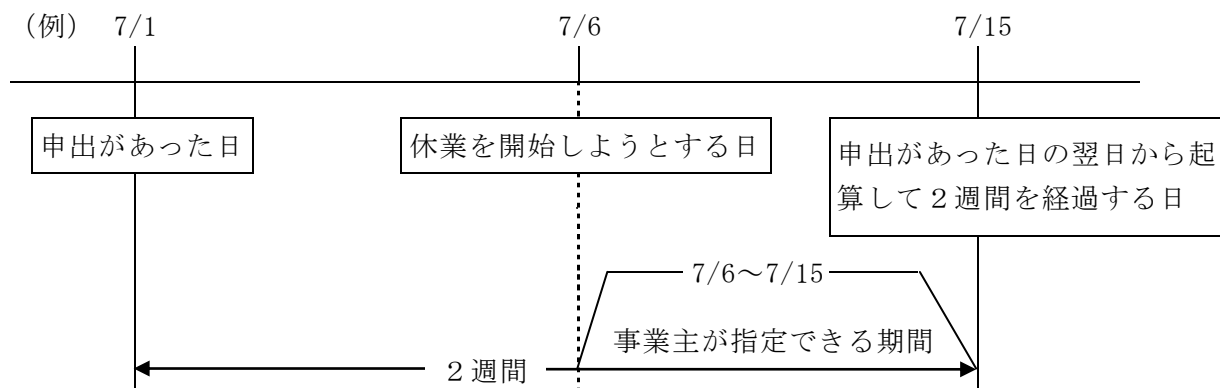
○ 労働者は、希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。

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。

○ 期間を定めて雇用される労働者の介護休業の場合で、一の労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を介護休業開始予定日とする申出をする場合には、2週間前までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。

○ 労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り休業を終了する日を繰下げ変更し、介護休業の期間を延長することができます。

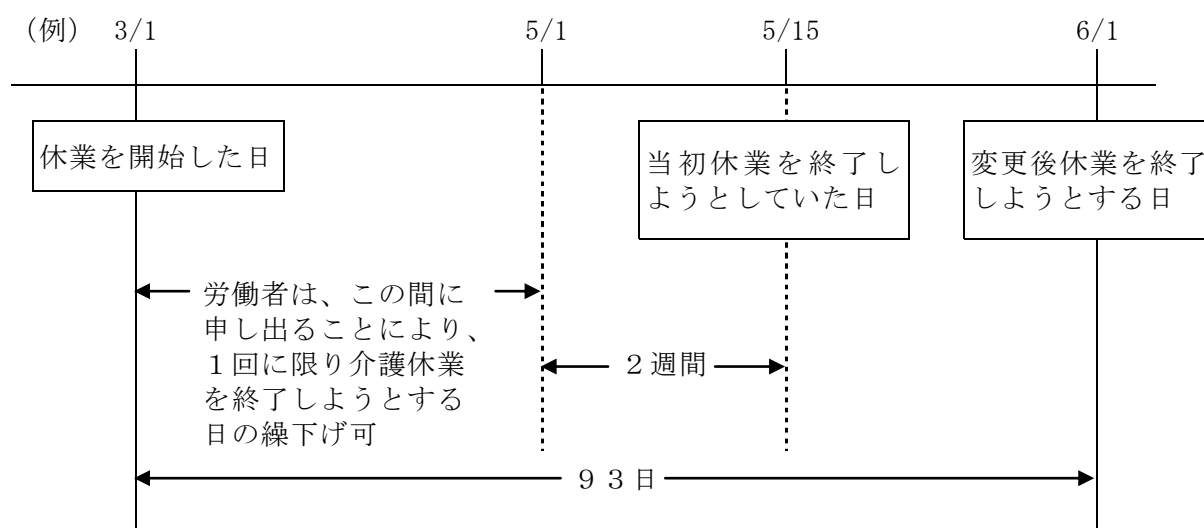
(1) 労働者から介護休業の申出があった場合において、休業を開始しようとする日が申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日（申出の属する週の翌々週の応当日。以下「2週間経過日」といいます。）より前の日であるときは、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後2週間経過日までの間のいずれかの日を休業を開始する日として指定することができます（法第12条第3項）。



(2) 事業主が介護休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（例えば、7月1日に申出があった場合は、7月4日まで）に指定する日を記載した書面を労働者に交付して行わなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第25条）。

(3) 労働者が、介護休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初介護休業を終了しようとしていた日の2週間前までに変更の申出をしなければなりません（法第13条、則第26条）。



(4) また、介護休業を終了する日の繰下げ変更の申出には、下記の事項を記載した書面の提出が必要です（法第13条、則第27条）。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）によることも可能です。

- ① 変更の申出の年月日
- ② 変更の申出をする労働者の氏名
- ③ 変更後休業を終了しようとする日

※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、

また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネット（企業内LAN）を利用した申出が含まれます。

ポイント解説

★ この法律では、介護休業を開始する日の繰上げ・繰下げ変更や介護休業を終了する日の繰上げ変更は、労働者の申出だけでは当然にはできません。このような場合は、変更を希望する労働者と事業主とでよく話し合ってどうするかを決めることになります。むしろ、労働者が希望した場合には休業期間を変更できる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいと考えられます。

Ⅲ－６ 介護休業の期間 3－期間の終了・申出の撤回等－

(第14条第1項～第3項、第15条第3項、第4項)

- 介護休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 労働者が介護休業の申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 介護休業をしている労働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
- 介護休業の開始前に対象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ったこととなります。
- 介護休業の開始前であれば、労働者は介護休業の申出を撤回することができます。同じ対象家族の同じ要介護状態についての介護休業の再度の申出は、1回は可能です。

(1) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます(法第15条第3項、則第29条の2)。

- ① 対象家族の死亡
- ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
- ③ 労働者が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと

(2) 対象家族を介護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(法第15条第4項)。

(3) 介護休業の申出が撤回された後、同じ対象家族の同じ要介護状態について介護休業の申出が再度なされた場合、事業主は1回目は拒むことができませんが、2回目以降は拒むことができます(法第14条第2項)。

IV 子の看護休暇制度

(第16条の2、第16条の3)

- 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5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日）を限度として、子の看護休暇を取得することができます。
- 「1年度において」の年度とは、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日となります。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は子の看護休暇を取得することができません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(1) 子の看護休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話(則第29条の3)を行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に与える必要があります。子どもが病気やけがの際に休暇を取得しやすく、子育てをしながら働き続けることができるようにするための権利として子の看護休暇が位置づけられています。

「疾病の予防を図るために必要な世話」とは、子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいい、予防接種には、予防接種法に定める定期の予防接種以外のもの（インフルエンザ予防接種など）も含まれます。

(2) 子の看護休暇は、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（指針）。

(3) 上記①②以外の労働者、例えば期間を定めて雇用される者や配偶者が専業主婦である労働者等について子の看護休暇の申出を拒むことができることはできません。

(4) 子の看護休暇の申出は、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りません（則第30条）。

- ① 労働者の氏名
- ② 申出に係る子の氏名及び生年月日
- ③ 看護休暇を取得する年月日
- ④ 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、又は疾病の予防を図るために必要な世話を行う旨

子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

(5) 事業主は、労働者に対して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、又は疾病の予防を図るために必要な世話をを行うことを証明する書類の提出を求められます（則第30条第2項）。

ただし、現に負傷、疾病の子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られ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（指針）。

(6) 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（指針）。

ポイント解説

- ★ 子どもの看護休暇は、労働者1人につき5日（子が2人以上の場合にあっては、10日）であり、子ども1人につき5日ではありませんが、法を上回る日数の取得を可能とする制度を定めることは差し支えありません。
- ★ 子どもの看護休暇は、介護休業と異なり、休暇が取得できる負傷や疾病の種類や程度に特段の制限はありませんので、例えば風邪による発熱など短期間で治癒する傷病であっても労働者が必要と考える場合には申出ができます。このため、申出に係る子の負傷又は疾病の事実を証明する書類としては、必ずしも医師の診断書等が得られない場合等もありますので、例えば、購入した薬の領収書等により確認する等柔軟な取扱いをすることが求められます。

V 介護休暇制度

(第16条の5、第16条の6)

- 要介護状態にある対象家族を介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合にあっては、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年度において」の年度とは、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日となります。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休暇の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護休暇を取得することができません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(1) 介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護や世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に与える必要があります。要介護状態にある家族の介護や世話のための休暇を取得しやすくし、介護をしながら働き続けることができるようにするための権利として介護休暇が位置づけられています。

(2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です（Ⅲ-1、28～29ページ参照）。

(3) 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（指針）。

(4) 上記①②以外の労働者、例えば期間を定めて雇用される者や他に対象家族を介護できる家族がいる労働者等について介護休暇の取得を拒むことができることはできません。

(5) 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りません（則第30条5）。

- ① 労働者の氏名
- ② 対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ③ 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、扶養している事実

④ 介護休暇を取得する年月日

⑤ 対象家族が要介護状態にある事実

介護休暇の申出は書面の提出に限定していないことから、口頭での申出も可能であること。
また、当日の電話等の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

(6) 事業主は、労働者に対して、上記(4)②、③及び⑤の事実を証明する書類の提出を求めることができます(則第30条の5第2項)。

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事にならないよう配慮してください(指針)。

(7) 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(指針)。

VI 所定外労働の制限

VI-1 所定外労働の制限 1

(第16条の8第1項)

- 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においては、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いけません。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について、所定外労働の制限を請求することができないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができます。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(1) 所定外労働の制限は、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（指針）。

(2) 日々雇い入れられる者は請求できませんが、期間を定めて雇用される者は請求できます。

(3) 労働者が請求したときは、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。

(4) 「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。

(5) 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（指針）。

「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超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。

VI-2 所定外労働の制限2

(第16条の8第2項)

- 制限の請求は、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、制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。

(1) 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りません(則第30条の9)。

- 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、生年月日及び請求する労働者との続柄(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っては、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 請求に係る制限期間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っては、当該養子縁組の効力が生じた日

(2) 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、ファ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入力することにより書面を作成できるものに限りします。

※ 「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネット(企業内LAN)を利用した申出が含まれます。

※ 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。

(3) 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事ができます(則第30条の9第4項)。

(4) 所定外労働の制限の請求に係る制限期間は、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、所定外労働の制限の請求に係る制限期間を、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。

VI-3 所定外労働の制限3

(第16条の8第3項～第5項)

- 所定外労働の制限の期間は、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 所定外労働の制限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
- 所定外労働の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、所定外労働の制限の請求は、されなかったこととなります。

- (1) 「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(則第31条)。
- 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
- (2) 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。
(法第16条の8第3項、第5項)

ポイント解説

★ 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、所定外労働の制限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、所定外労働の制限の対象となります。

Ⅶ 時間外労働の制限

Ⅶー1 育児を行う労働者の時間外労働の制限 1

(第17条第1項)

- 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(1) 時間外労働の制限は、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（指針）。なお、当然のことながら、事業主が労働者に時間外労働をさせるためには、別途労働基準法第36条第1項の規定による時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。

(2) 日々雇い入れられる者は請求できませんが、期間を定めて雇用される者は請求できます。

(3) 労働者が請求したときは、事業主は原則として、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間如何に関わらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働（法定時間外労働）をさせることはできません。ただし、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が、1か月について24時間、1年について150時間を下回る場合は、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が優先されます。

(4) 「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、代行者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。

ポイント解説

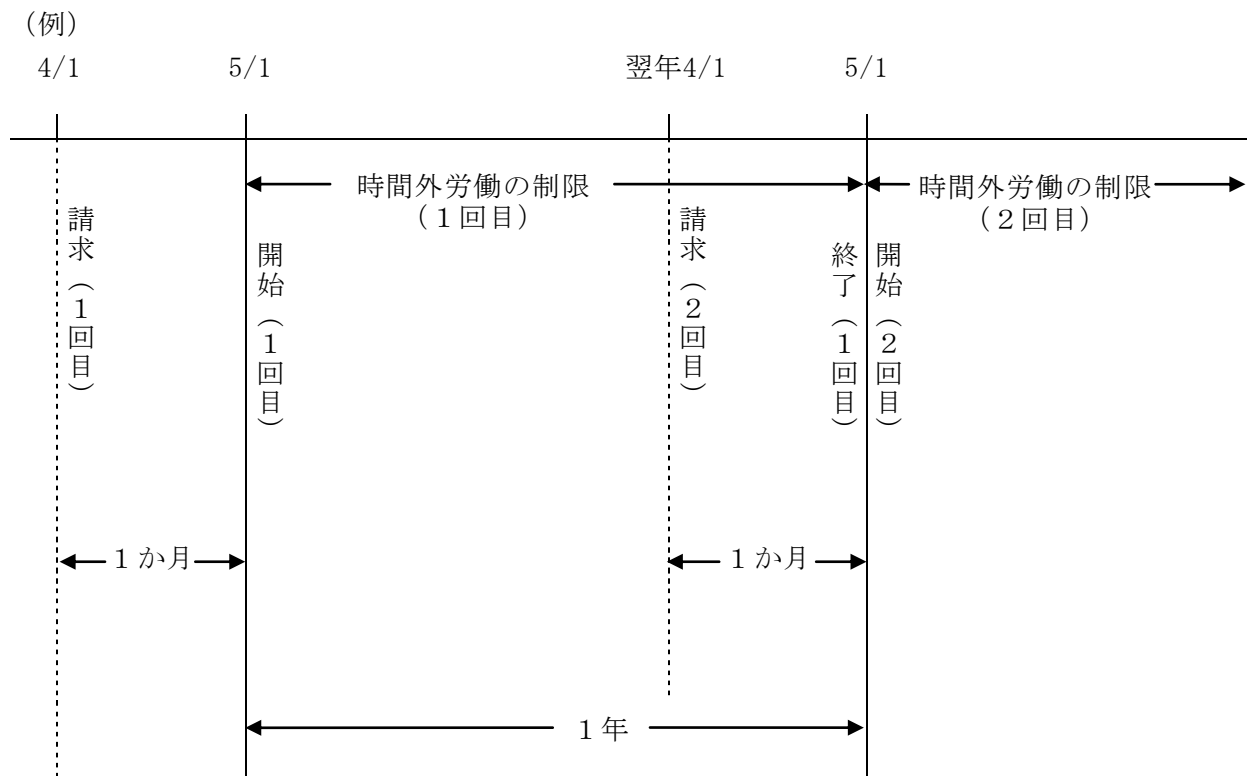
- ★ パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、時間外労働の制限の権利が認められます。
- ★ 事業主は、労働者が時間外労働の制限を請求した場合には、労働者が請求どおりに時間外労働の制限を受けられるように、通常考えられる相当の努力をすべきものです。単に時間外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないと解されます。

Ⅶ－２ 育児を行う労働者の時間外労働の制限２

(第 17 条第 2 項)

- 制限の請求は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の 1 か月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。

(1) 具体的には以下ようになります。



(2) 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りません(則第 31 条の 4)。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)によることも可能です。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄(子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄)
- ④ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
- ⑤ 請求に係る子が養子である場合には養子縁組の効力発生日

※ 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します。

また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネット（企業内LAN）を利用した申出が含まれます。

(3) 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（則第31条の4第4項）。

(4) 労働者が1年未満の期間で請求した場合には、その請求期間内において150時間を超えないようにしなければなりません。

時間外労働の制限の請求期間においては、1年150時間と1か月24時間の両方の制限がかかりますが、請求期間が6か月以下の場合には、1年150時間の時間制限の意味はありませんので、実質的に1か月24時間の上限のみが生きます。

(例) 請求期間が5か月の場合

・各月それぞれ24時間ずつまで

→ これにより、期間トータルの総時間も、 $24 \text{時間} \times 5 = 120 \text{時間}$ までに抑えられます。

ポイント解説

★ 時間外労働の制限の対象となるのは、当然のことながら法定労働時間（1週間につき40時間、1日につき8時間。なお、一部特例あり。）を超える時間外労働であり、変形労働時間制やフレックスタイム制の場合も対象となります。

なお、フレックスタイム制をとった場合に時間外労働と評価されるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間です。

Ⅶ－３ 育児を行う労働者の時間外労働の制限 3

(第 17 条第 3 項～第 5 項)

- 時間外労働の制限は、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 子が小学校就学の始期に達した場合
 - ③ 時間外労働の制限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
- 時間外労働の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、時間外労働の制限の請求はされなかったこととなります。

(1) 「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（則第 31 条の 5、第 31 条の 6）。

- 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

(2) 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(法第 17 条第 3 項、第 5 項)。

(3) 労働者が 1 年間について請求を行った場合であっても、時間外労働の制限の適用を受ける必要がなくなった時には、いつでも請求を撤回することができ、以後その適用を受けないこととなります。

ただし、事業主は、労働者から撤回の申出があったからといって、直ちにその労働者に対し、他の労働者と同水準の時間外労働をさせなければならなくなるものではありません。

Ⅶ－４ 家族介護を行う労働者の時間外労働の制限

(第18条)

- 事業主は、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においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 制限の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。
- 時間外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 時間外労働の制限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
- 時間外労働の制限の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、時間外労働の制限の請求はされなかったこととなります。

(1) 時間外労働の制限は、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（指針）。なお、当然のことながら、事業主が労働者に時間外労働をさせるためには、別途労働基準法第36条第1項の規定による時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。

(2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です（Ⅲ－1、28～29ページ参照）。

(3) 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りません（則第31条の8）。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）によることも可能です。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 請求に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
- ⑤ 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑥ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日

※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（企業内LAN）を利用した申出が含まれます。

(4) 事業主は、労働者に対して請求に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第31条の8第4項）。

(5) 「対象家族を介護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（則第31条の9、第31条の10）。

① 対象家族の死亡

② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅

③ 労働者が負傷、疾病等により制限を終了しようとする日までの間対象家族を介護できない状態になったこと

(6) 対象家族を介護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（法第18条において準用する法第17条第3項、第5項）。

(7) その他、期間を定めて雇用される者も対象となること、「事業の正常な運営を妨げる」か否かは客観的に判断されること、請求の仕方の具体例等については、育児を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様です（Ⅶ-1～3参照）。

育児や家族介護を行う労働者の時間外労働の 制限と時間外労働協定との関係について

法定労働時間を超えて時間外労働をさせようとする場合には、労働基準法第36条に基づく時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

ここでは、育児や介護を行う労働者の時間外労働の制限と時間外労働協定との関係について解説します。

★ 時間外労働協定との関係

育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限は、1か月以上1年以内の期間について個々の労働者がその開始の日（以下、「制限開始日」といいます。）及び終了の日を明らかにして請求する制度であり、この制限開始日は、その労働者が働く事業所における時間外労働協定で定める一定の期間（注1）（以下、「一定期間」といいます。）の起算日とは、通常、一致しないものと考えられます（例えば、労働者が時間外労働の制限を請求する期間が平成17年6月11日から平成18年6月10日までとなっており、時間外労働協定において定められた「1日を超え3か月以内の期間」が1か月で、起算日が毎月1日となっている場合）。

この場合、事業主はそれぞれの法律に基づきそれぞれの期間ごとに労働時間管理をしなければなりません。労働時間管理が複雑とならないようにするために、例えば「1日を超え3か月以内の期間」が1か月の場合において、育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限開始日を時間外労働協定で定める一定期間の起算日と合致するようにして労働者に請求してもらうことが考えられます。なお、労働者の意思に反してそのような請求を強制することが許されないことは言うまでもありません。

（注1）時間外労働協定においては、「1日を超える一定の期間」として「1日を超える3か月以内の期間」及び「1年間」について延長することができる時間を協定しなければなりません。

★ 時間外労働との調整例

本来、どの時点から時間外労働の制限を請求するかについては労働者が任意に請求できますが、事業主は、労働者の同意を得て、育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限開始日と時間外労働協定に定める一定期間の起算日とを合致させることも考えられます。

例えば、「1日を超え3か月以内の期間」が1か月の場合において、次のような方法が考えられます。

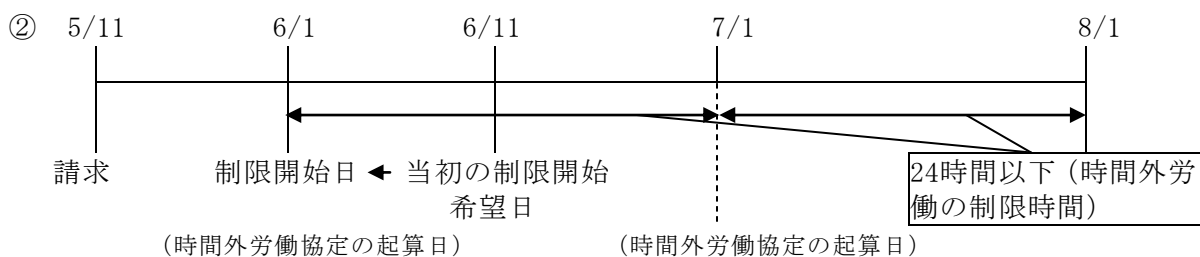
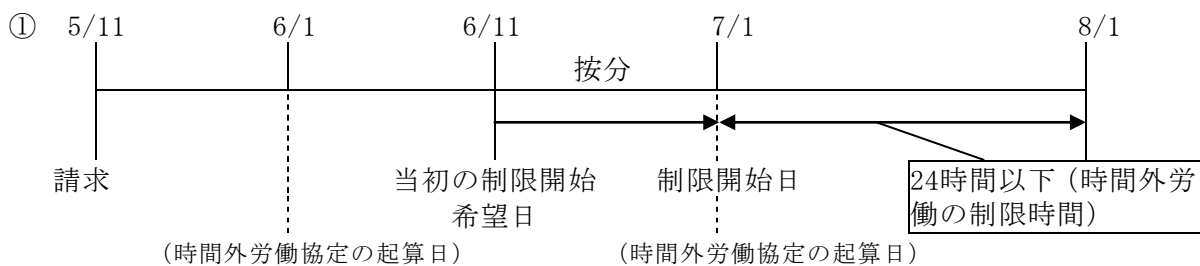
① 制限開始日を次の一定期間の起算日に合致させるべく、当初の制限開始希望日より遅らせて労働者に請求してもらう方法。

あるいは、

② 労働者の請求は制限開始日の1か月前までにすることとなっていますが、これにかかわらず、制限開始日を一定期間の起算日に合致させるべく、当初の制限開始希望日より

前倒しして取り扱う方法。

- ※ ①のように取り扱う場合には、労働者の合意を得やすいように、当初の制限開始希望日から変更後の制限開始日の前日までの間の時間外労働の上限時間について、育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限の制度を下回らない条件で設定すること、例えば、その期間の日数で按分した時間（24時間×請求を遅らせた期間の日数／その月の総日数）の上限時間とすることも考えられます。
- ※ ②のように取り扱う場合でも、時間外労働の制限は時間外労働をさせ得る状態にあることが前提ですから、制限開始日が請求する労働者本人の育児休業期間中になることは問題があります。



★ 時間外労働協定に記載する場合

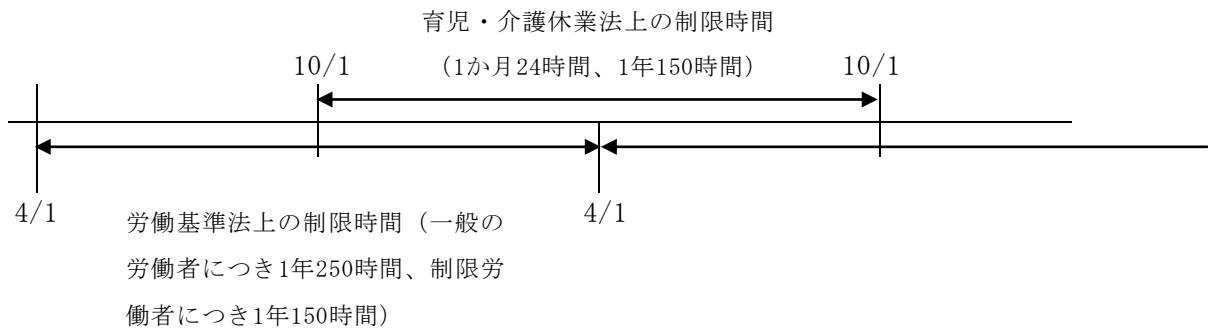
時間外労働の制限の制度の適用を受ける労働者の扱いについて、時間外労働協定上明示する必要はありませんが、例えば、上記のケースのように、育児・介護休業法に基づいて時間外労働の制限を請求する労働者の制限開始日が時間外労働協定で定める一定期間の起算日と合致する場合、こうした労働者について1か月につき24時間以下、1年につき150時間以下の時間外労働協定を締結し、届け出ておくことも考えられます。

その場合の時間外労働協定届の具体的な記載の仕方については、54ページの例を参考にしてください。（注2）

（注2）このような時間外労働協定を締結した場合は、時間外労働の制限時間の計算に当たり以下のような注意が必要です。

（例）時間外労働協定で定める一定期間のうち1年間の起算日が4月1日で一般の労働者に係る1年の制限時間が250時間、制限開始日が月の初日（起算日）となるように育児・介護休業法上

の時間外労働の制限を請求した労働者（下図において「制限労働者」といいます。）に係る1年の制限時間が150時間とする時間外労働協定を締結した場合において、育児・介護休業法上の制限期間を10月1日から翌年の9月30日までとする請求があった場合



10月1日から翌年の3月31日までの間は、育児・介護休業法上は最大で144時間（1か月24時間×6か月）まで時間外労働をさせることができますが、労働基準法上の制限時間は4月1日から計算されるため、例えば4月1日から9月30日までの間に120時間の時間外労働をさせたとすると、10月1日から翌年の3月31日までの間は、 $150 - 120 = 30$ 時間までしか時間外労働をさせることはできません。

時間外労働
休日労働 に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				
電子部品製造業		〇〇電子株式会社		〇〇市〇〇町1-2-3（〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇）				
時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 「満18歳以上の者」	所定労働時間	延長することができる時間			期間	
				1日	1日を超える一定の期間 (起算日)			
					1か月 (毎月1日)	1年 (4月1日)		
①下記②に該当しない労働者	臨時の受注	検査	10人	1日8時間	4時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から一年間
	月末の決算事務	経理	5人	同上	3時間	25時間	200時間	同上
②1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	3時間	25時間	200時間	平成〇年4月1日から一年間
①②のうち制限開始日が月の初日（起算日）となるように育児・介護休業法上の時間外労働の制限を請求した労働者	上記の各事由	上記の各業務		同上	2時間	24時間	150時間	平成〇年4月1日から一年間
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 「満18歳以上の者」	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間	
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1か月につき1日、 8:30~17:30		平成〇年4月1日から一年間	

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日

職名 検査課主任

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の 氏名 原田 弘

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）

平成〇年 3月 15日

職名 代表取締役社長

使用者 氏名 佐方 美紀子 印

〇〇労働基準監督署長殿

記載心得

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 「延長することができる時間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超過して延長することができる時間であつて、1日についての限度となる時間を記入すること。
 - 「1日を超える一定の期間（起算日）」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超過して延長することができる時間であつて、同法第36条第1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える变形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。
- 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。

Ⅷ 深夜業の制限

Ⅷ－１ 育児を行う労働者の深夜業の制限 1

(第19条第1項)

- 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」といいます。）において労働させてはなりません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ④ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(1) 深夜業の制限は、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（指針）。

(2) 日々雇い入れられる者は請求できませんが、期間を定めて雇用される者は請求できます。

(3) 「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。

(4) 所定外労働の延長として深夜に及ぶことになった場合にも、請求できます。

(5) 「深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、

- ① 深夜に就業していないこと（深夜における就業日数が1月について3日以下の場合を含みます。）。
- ② 負傷、疾病等により子の保育が困難な状態でないこと。
- ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過していない者でないこと。

のいずれにも該当する者をいいます（則第31条の11）。

(6) 「所定労働時間の全部が深夜にある労働者」とは、労働契約上労働すべき時間として定められている時間のすべてが午後10時～午前5時の間にある労働者をいいます。

ポイント解説

- ★ パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、深夜業の制限の権利が認められます。
- ★ 事業主は、労働者が深夜業の制限を請求した場合においては、労働者が請求どおりに深夜業の制限を受けられるように、通常考えられる相当の努力をすべきものです。
事業主には、深夜業をしなくてもよいとする代わりに同等の昼間勤務を確保することまでは義務づけられていませんが、労働者本人が昼間勤務での就業を希望しており、かつ代わりに就業させることができる同職種の昼間勤務が十分あるにもかかわらず、深夜業の制限を請求した労働者を昼間勤務に就けさせず懲罰的に無給で休業させるといった取扱いは、深夜業の制限の制度の利用を躊躇させるものであり、不利益取扱いに当たるおそれがあります。

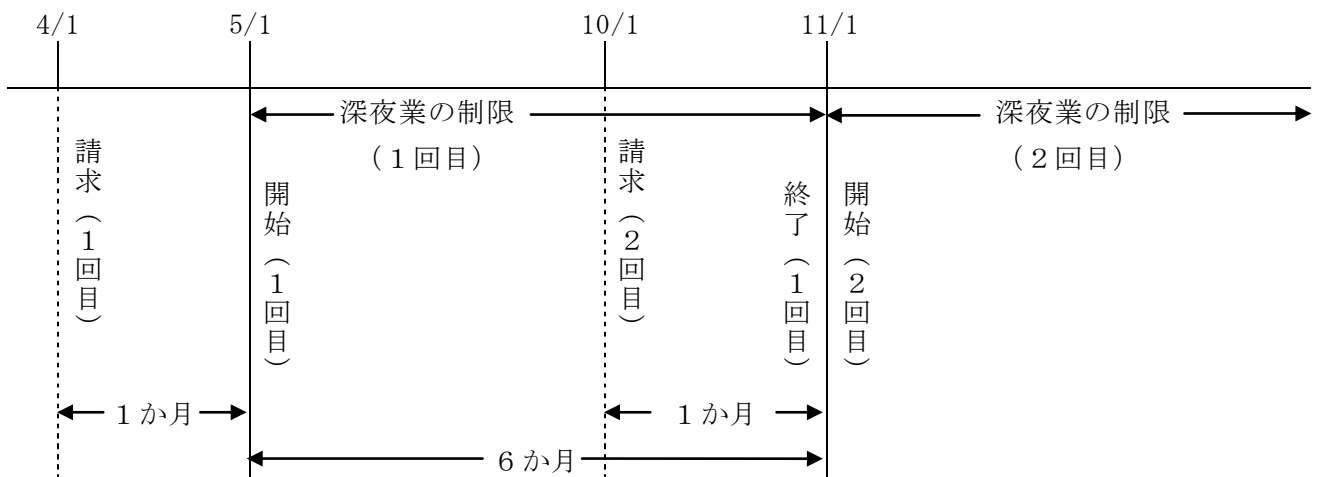
Ⅷ－２ 育児を行う労働者の深夜業の制限２

(第19条第2項)

- 制限の請求は、1回につき、1か月以上6か月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。
- この請求は、何回もすることができます。

(1) 具体的には以下ようになります。

(例)



(2) 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りません（則第31条の13第1項）。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）によることも可能です。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄（子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄）
- ④ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
- ⑤ 請求に係る子が養子である場合には養子縁組の効力発生日
- ⑥ 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族がいないこと

※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。

また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネット（企業内LAN）を利用した申出が含まれます。

(3) 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（則第31条の13第4項）。

- (4) 事業主は、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みます。）に関する事項を定めるとともに、労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください（指針）。
- (5) 事業主は、労働者の育児や介護の状況、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ください（指針）。

ポイント解説

- ★ (5)の「制度の弾力的な利用」が可能となるような配慮としては、週の特定の曜日や、深夜の特定の時間について深夜業の制限を受けられるようにすること、制限開始予定日の1か月前より短い期間での請求でもよいこととすること等が考えられます。

Ⅷ－３ 育児を行う労働者の深夜業の制限３ (第19条第3項～第5項)

- 深夜業の制限の期間は、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 子が小学校就学の始期に達した場合
 - ③ 深夜業の制限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
- 深夜業の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、深夜業の制限の請求はされなかったこととなります。

(1) 「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(則第31条の14、第31条の15)。

- 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

(2) 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(法第19条第3項、第5項)。

Ⅷ－４ 家族介護を行う労働者の深夜業の制限

(第20条)

- 事業主は、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においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはなりません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいる労働者
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ④ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
- 制限の請求は、1回につき、1か月以上6か月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。
- この請求は、何回もすることができます。
- 深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 深夜業の制限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
- 深夜業の制限の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、深夜業の制限の請求はされなかったこととなります。

- (1) 深夜業の制限は、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(指針)。
- (2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です(Ⅲ－1、28～29 ページ参照)。
- (3) 「深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、
 - ① 深夜に就業していないこと(深夜における就業日数が1か月について3日以下の場合を含みます。)
 - ② 負傷、疾病等により対象家族の介護が困難な状態でないこと。
 - ③ 6週間(多胎妊娠の場合は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。のいずれにも該当する者をいいます(則第31条の16)。

(5) 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りません（則第 31 条の 18 第 1 項）。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）によることも可能です。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 請求に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
- ⑤ 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑥ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
- ⑦ 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいないこと

※ 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します。

また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネット（企業内 LAN）を利用した申出が含まれます。

(6) 事業主は、労働者に対して請求に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 31 条の 18 第 4 項）。

(7) 「対象家族を介護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（則第 31 条の 19、則第 31 条の 20）。

- ① 対象家族の死亡
- ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
- ③ 労働者が負傷、疾病等により制限を終了しようとする日までの間対象家族を介護できない状態になったこと。

(8) 対象家族を介護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（法第 20 条において準用する法第 19 条第 3 項、第 5 項）。

(9) その他、期間を定めて雇用される者も対象となること、「事業の正常な運営を妨げる」か否かは客観的に判断されること、所定外労働の延長としての深夜業の場合にも請求できること、請求の仕方の具体例、指針に留意すること等については、育児を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様です（Ⅷ－1～3 参照）。

ポイント解説

- ★ 育児や家族の介護など家族的責任を有する労働者を深夜業に従事させようとする場合においては、その事情に十分配慮することが望まれます。

Ⅸ 事業主が講ずべき措置

Ⅸ－１ 育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項等

(第 21 条)

- 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。
 - ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
 - ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - ③ その他の事項
- また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業の申出をした労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

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

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

なお、労働基準法に基づく年次有給休暇の権利発生に係る出勤率の算定に当たっては、法第 2 条第 1 号に規定する育児休業又は同条第 2 号に規定する介護休業をした期間は出勤したものとみなさなければなりません（労働基準法第 39 条第 8 項）。

(3) あらかじめ定め、周知するよう努力することが求められるその他の事項としては、次の 2 つがあります（則第 32 条）。

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

(4) 労働者に対して具体的な取扱いを明示するに当たっては、文書を交付することによって行うこととされています（則第 33 条）。

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

ポイント解説

- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が育児休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額¹の50%相当額の育児休業給付が支給されます（雇用保険法第61条の4）。
- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が対象家族を介護するための介護休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額¹の40%相当額の介護休業給付が支給されます（雇用保険法第61条の6）。
- ★ 社会保険（健康保険、厚生年金保険）について、育児休業（育児・介護休業法第23条第2項に基づく3歳までの育児休業の制度に準ずる措置又は同法第24条第1項第2号に規定する1歳から3歳までの育児休業に関する制度による休業を含みます。）をしている被保険者を使用している事業主が保険者に申し出た場合、その育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について、被保険者負担分及び事業主負担分ともに保険料が免除されます（健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2）

Ⅸ－２ 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（第２２条）

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

- (1) 育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっては、
- ① 育児休業及び介護休業をする労働者については育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮しましょう（指針）。
 - ② また、このような考え方を前提に、その他の労働者の配置その他の雇用管理に工夫を加えていきましょう（指針）。
- (2) 育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっては、
- ① 労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません（指針）。
 - ② また、この措置は労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に講じられることが望ましいものです（指針）。

Ⅸ－３ 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）（第 23 条第 1 項）

- 事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（短時間勤務制度）を講じなければなりません。
- 短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
 - ① 1 日の所定労働時間が 6 時間以下でないこと
 - ② 日々雇用される者でないこと
 - ③ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと
 - ④ 労使協定により適用除外とされた以下の労働者でないこと
 - ア その事業主に継続して雇用された期間が 1 年に満たない労働者
 - イ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
 - ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度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)）
- 短時間勤務制度は、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする措置を含むものとしなければなりません。（則第 34 条第 1 項）

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

(2) 「一日の所定労働時間が 6 時間以下」とは、1 か月又は 1 年単位の変形労働時間制の適用される労働者については、すべての労働日の所定労働時間が 6 時間であることをいい、対象となる期間を平均した場合の一日の所定労働時間をいうものではありません。

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

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

(4) 「1 日の所定労働時間を原則として 6 時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1 日の所定労働時間を 6 時間とすることを原則としつつ、通常所定労働時間が 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。

(5) 短時間勤務制度の手続については、一義的には事業主が定めることが可能ですが、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など育児・介護休業法に定める他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが求められます。

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

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

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

Ⅸ－４ 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23条第2項)

- 事業主は、短時間勤務制度について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外とされた労働者に関して、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「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る制度（時差出勤の制度）
 - ③ 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

- (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。
- (2) 事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮してください（指針）。
- (3) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとすることに配慮してください（指針）。

ポイント解説

★ 短時間勤務制度の適用除外とされた業務に従事する労働者が、短時間勤務をすることを希望している場合、短時間勤務が可能である他の業務に配置転換して、その業務において短時間勤務をさせることも、労働者本人と真の合意がある場合には、差し支えありません。

この場合、短時間勤務が終了した後の配置等についても、あわせて合意しておくことが望ましいと考えられます。

★ 事業所内保育施設設置・運営等助成金

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含みます。)に設置する事業主又は事業主団体に対し、その設置、運営(運営開始後最長10年間)、増築及び保育遊具等の購入に係る費用の一部を助成しています。

Ⅸ－５ 対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置

(第23条第3項)

○ 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、一の要介護状態について93日以上期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

- (1) 「措置を講じている」とは、短時間勤務制度が就業規則等に規定される等、制度化された状態になっていることをさします。運用で行われているだけでは不十分です。
- (2) この措置については、日々雇い入れられる者は対象となりませんが、期間を定めて雇用される者は対象となります。
- (3) 労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にする措置は、次のいずれかの方法により講じなければなりません（則第34条第3項）。
 - ① 短時間勤務の制度
 - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。)
 - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
 - ② フレックスタイムの制度
 - ③ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
 - ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
- (4) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつ対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください(指針)。
- (5) 事業主は、(2)に掲げる措置を講じた場合、その日数を介護休業等日数に算入するのであれば、そのことや措置を講じる措置の初日を労働者に明示することが必要です。労働者が介護休業等のできる残りの日数が減ることを認識していなかった場合や、所定労働時間の短縮等の措置を利用した日数がはっきりせず、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が不明確な場合は、所定労働時間の短縮等の措置を講じた日数は介護休業等日数に算入しないことになります。(則第21条の2)
- (6) 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について(3)に掲げる措置のうち少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれます。特に短時間勤務の制度は、労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮しましょう(指針)。具体的には、所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間以上の場合は1時間以上の短縮が望

ましいでしょう。

- (7) これらの措置は介護休業をしない労働者について講ずるものですが、同一対象家族の同じ要介護状態について介護休業した期間があれば93日（同一対象家族について異なる要介護状態での介護休業等日数がある場合には、93日から当該介護休業等日数を差し引いた日数）からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間この措置を講ずることが必要です。

したがって、同一対象家族の異なる要介護状態についてすでに93日以上介護休業やこれらの措置を講じたことがある場合について、措置を講ずることまで義務づけられているわけではありません。

Ⅸ－６ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に 関する措置

(第24条第1項)

○ 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

(1) 労働者の区分及び区分に応じた必要な措置は以下のとおりです。

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者
 - a 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
 - a 育児休業に関する制度
 - b 始業時刻変更等の措置
- ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
 - a 育児休業に関する制度
 - b 所定外労働の制限に関する制度
 - c 短時間勤務制度
 - d 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 始業又は就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置運営その他これに準ずる便宜の供与(※2)

※2 「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。

(2) 「必要な措置」は、法に定める制度又は措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものであること及び男女が対象となることなど、考え方を共通にする必要があると考えられます。

ポイント解説

★ 例えば、対象となる労働者の子の年齢が3歳までは短時間勤務の制度(1日の所定労働時間を短縮する制度)、3歳から小学校就学の始期に達するまでは所定外労働をさせない制度を設けるなど、子の年齢によって措置を組み合わせることも可能です。

Ⅸ－７ 家族の介護を行う労働者に対する措置

(第24条第2項)

○ 事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- (1) Ⅲ－１からⅢ－６までで説明した介護休業の内容は、すべての企業に一律に義務づけられる最低基準です。介護休業の制度に関しては、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など考慮すべき様々な事項があり、これらの事項に関して、法で定められた最低基準を上回る制度を労使の努力によって決定していくことが望まれます。また、所定労働時間の短縮等の措置についても同様です。
- (2) 「介護休業の制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置」は、介護休業の制度又は所定労働時間の短縮等の措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものであること及び男女が対象となることなど考え方を共通にする必要があると考えられます。
- (3) 「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」とは、当該労働者による介護を必要とする期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など様々な事項に配慮する必要があることをいいますが、具体的には次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和をも勘案して、必要な措置を講じるよう努力しましょう（指針）。
- ① 労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係るサービスを利用することができるまでの期間が93日を超える場合があること。
 - ② 既に93日を超えて介護休業をしたことがある又は勤務時間の短縮等の措置が講じられた対象家族についても、再び介護を必要とする状態となる場合があること。
 - ③ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護をする必要性が高い場合があること。
 - ④ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。
 - ⑤ 労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

Ⅸ－８ 労働者の配置に関する配慮

(第26条)

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

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

(2) 配慮することの内容としては、例えば、

- ① その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。
- ② 労働者本人の意向を斟酌すること。
- ③ 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。等が考えられます（指針）が、これらはいくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

ポイント解説

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

Ⅸ－９ 再雇用特別措置等

(第27条)

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

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

男性労働者についても対象となっていることに留意してください。

X 不利益取扱いの禁止

(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)

○ 事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出をしたこと又は取得等を理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

- (1) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出をしたこと又は取得したこと等を理由として行う解雇その他不利益な取扱いの意思表示は無効と解されます。
- (2) 事業主に対して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す（指針）。
- (3) 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します（指針）。
 - ① 解雇すること。
 - ② 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。
 - ③ 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。
 - ④ 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。
 - * 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はないと認められる場合には、これに該当します。
 - ⑤ 自宅待機を命ずること。
 - * 事業主が、育児休業や介護休業の終了予定日を超えて休業することや、子の看護休暇や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、これに含まれます。
 - ⑥ 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。
 - ⑦ 降格させること。
 - ⑧ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - * 育児休業、介護休業期間中や子の看護休暇、介護休暇を取得した日、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、休暇を取得した日数、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分は日割りで算定対象期間から控除することなど、専ら育児休業等により労務を提供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、不利益な取扱いに該当しませんが、休業期間、休暇を取得した日数、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。
 - * (休業を申し出たがまだ休業期間に入っていない場合など) 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も該当します。

- ⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
 * 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は「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当します。
 * 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は「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当します。
- ⑩ 不利益な配置の変更を行うこと。
 * 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、本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、判断すべきものですが、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、その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、これに該当します。
 * 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者としている業務に転換させることは「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です。
- ⑪ 就業環境を害すること。
 * 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、これに該当します。

(4) (3)の①～⑪は、あくまでも「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていない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ケースもあり得ます。

○ 「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）⑨*についての具体例）

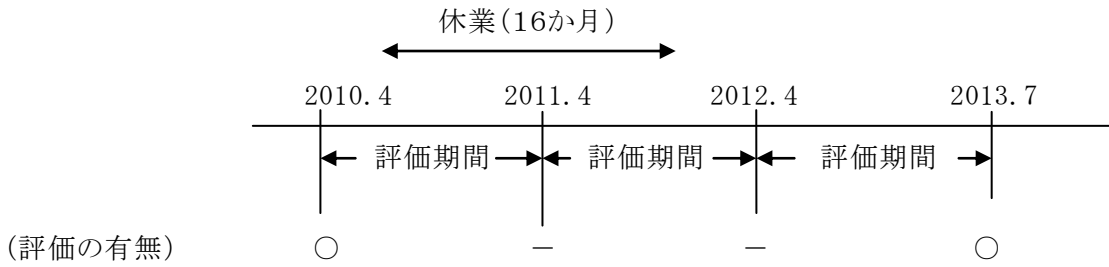
・ 不可とする制度の例

「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。

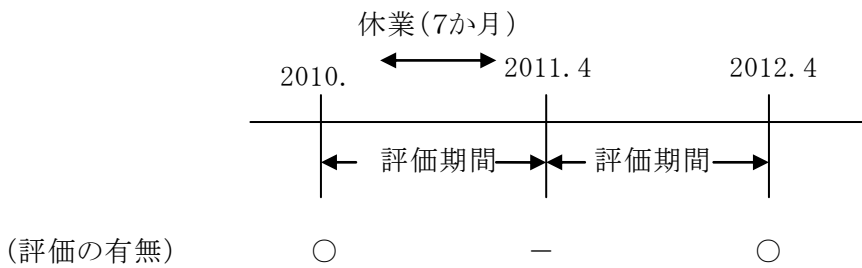
(年度)	2010	2011	2012	2013
(評価)	A	A	－	A
			(休業)	

- 「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こと」について
 次のような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ります。

(ア) 休業期間が複数の評価期間にまたがる場合



(イ) 評価期間より短い休業期間の場合



○ 厚生労働大臣は、法に定める事項に関し、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るための指針を定め、公表するものとしています。

指針に定められているのは次の事項です。

- ・ 労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項
- ・ 子の看護休暇及び介護休暇に関する事項
- ・ 所定外労働の制限に関する事項
- ・ 時間外労働の制限に関する事項
- ・ 深夜業の制限に関する事項
- ・ 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
- ・ 育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 育児のための所定労働時間の短縮措置又は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
- ・ 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
- ・ 育児休業、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を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
- ・ 育児休業に関する制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 介護休業の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に当たっての事項
- ・ 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行う場合において、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
- ・ 派遣労働者として就業する者に関する事項

指針は、それぞれの措置を講じていくに当たっての目標又は重要な配慮事項となるものです。指針として定めた内容は、それぞれの項目のところに示したとおりです。

X II 職業家庭両立推進者の選任

(第 29 条)

○ 事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。

(1) 事業主が法の規定に基づき講ずべき措置等を円滑に実施するとともに、職場における固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るためには、各企業において仕事と家庭の両立のための取組に係る実施体制を明確化することが必要です。

このため、事業主に、「職業家庭両立推進者」を選任する努力義務が課されています。

(2) 職業家庭両立推進者は次のような業務を行います。

① 法第 21 条から第 27 条までに定める措置の適切かつ有効な実施を図るための業務

具体的には、

- a 育児休業等に関する就業規則等の作成、周知等（法第 21 条）
- b 配置その他の雇用管理、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置の企画立案、周知等の運用（法第 22 条）
- c 所定労働時間の短縮等の措置の企画立案、周知等の運用（法第 23 条及び第 24 条）
- d 就業の場所の変更を伴う配置の変更をしようとする際の労働者に対する各種配慮の実施（法第 26 条）
- e 再雇用特別措置の企画立案、周知等の運用（法第 27 条）に係る業務をいいます。

② 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

具体的には、①の業務以外の職場において職業生活と家庭生活との両立や男性の育児等への参画が重要であることについて広報活動などの職場の雰囲気作りを行うことを始めとす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必要な一切の業務をいいます。

(3) 職業家庭両立推進者の選任基準

職業家庭両立推進者は上記の業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者の中から選任してください（則第 34 条の 2）。

具体的には、本社人事労務担当部課長以上の者等、上記の業務を自己の判断に基づき責任をもって行える地位にある者を、1 企業につき 1 人選任してください。

ポイント解説

- ★ 都道府県労働局雇用均等室は、職業家庭両立推進者に対し各種セミナーの開催案内を始め、情報や資料の提供を行っています。
- ★ まだ選任されていない企業におかれては、速やかに選任の上、都道府県労働局雇用均等室に届け出くださるようお願いします。

XⅢ 国等による援助等

(第30条～第52条)

- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立について、事業主、労働者そ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こととしています。
- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等（以下「対象労働者等」といいます。）の雇用の継続その他その福祉の増進を図るため、事業主、事業主団体その他の関係者に対して給付金の支給その他の必要な援助を行うことができます。
- 国及び地方公共団体は、対象労働者等に対して、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こととしています。
- 国は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者の円滑な再就職のための援助を行うこととしています。
- 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設（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、各種の相談や必要な指導、講習、実習等を行い、休養・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）を設置するように努めることとされています。
- 厚生労働大臣は、公益法人を指定して、上記業務の全部又は一部を行わせることができます。

XIV 紛争解決の援助

XIV－1 苦情の自主的解決

(第52条の2)

- 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。

- (1) 「育児・介護休業法に定める事項」とは、育児休業、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、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、育児休業等を理由とする不利益取扱い、労働者の配置に関する配慮に関する事項です。
- (2) 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。
- (3) 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。

XIV－2 都道府県労働局長による紛争解決の援助

(第52条の4)

- 都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項に関し、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、助言、指導又は勧告を行うことができます。
- 事業主は、労働者が援助を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

- (1) 「育児・介護休業法に定める事項」とは、育児休業、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、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、育児休業等を理由とする不利益取扱い、労働者の配置に関する配慮に関する事項です。
- (2) この援助は、私法上の紛争である労働者と事業主間の紛争解決を両当事者の意思を尊重しつつ迅速・簡便に行うことを目的とするものであり、両当事者以外の申立や職権で行われることはありません。

XIV－3 調停制度

(第52条の5、第52条の6)

- 都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項に関し、紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方から調停の申請があっ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、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」に調停を行わせることができます。
- 「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聴いた上で、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してはいけません。

- (1) 「育児・介護休業法に定める事項」とは、育児休業、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、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、育児休業等を理由とする不利益取扱い、労働者の配置に関する配慮に関する事項です。
- (2) 調停による紛争の解決が見込めない場合や調停により紛争を解決することが適当でない場合、調停を打ち切ることができる旨規定されています(第52条の6で準用する男女雇用機会均等法第23条)。
- (3) 時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合における時効の中断とあわせて、いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適切と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続に専念する環境を確保することができるよう、訴訟手続の中止について規定されています(第52条の6で準用する男女雇用機会均等法第25条)。

ポイント解説

- ★ 紛争解決の援助、調停などの業務、また、85ページで紹介している事業主に対し行う報告の徴収、助言、指導、勧告は、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局雇用均等室が行っています。
- ★ 都道府県労働局は、厚生労働省の出先機関で、各都道府県の県庁所在地にあります。法に沿って育児休業制度、介護休業制度等が運用されるよう、事業主、労働者等からの具体的な相談に応じていますので、最寄りの労働局雇用均等室にご相談ください。
- ★ 都道府県労働局雇用均等室

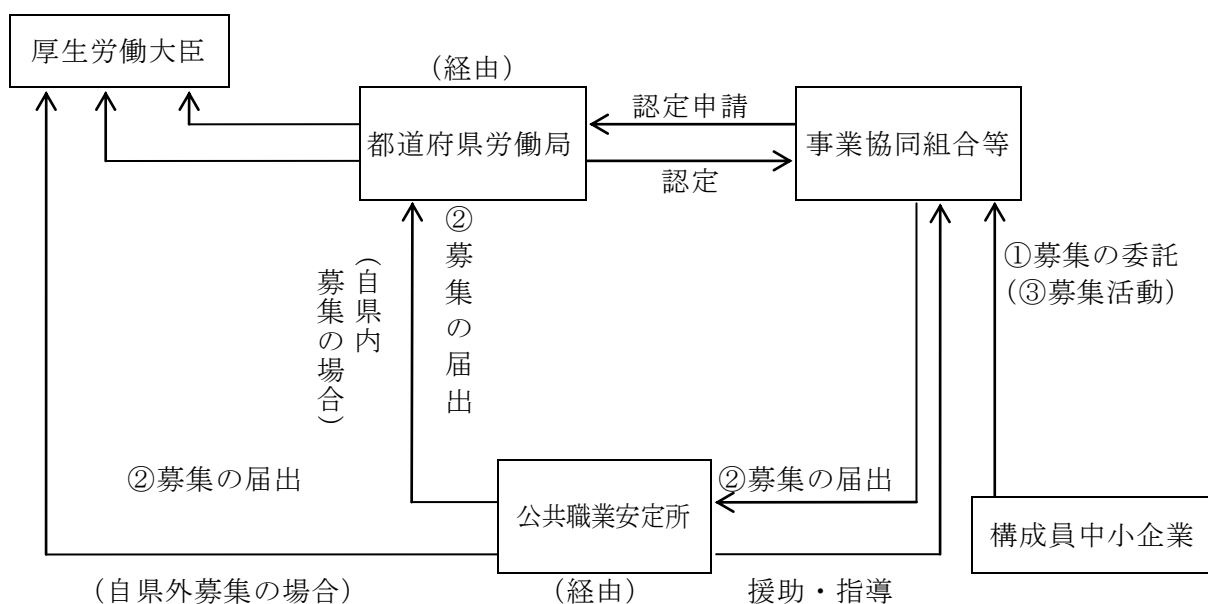
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>

X V 委託募集の特例

(第 53 条)

○ 一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等が、その構成員である中小企業者の委託を受けて育児・介護休業取得者の代替要員の募集を行う場合の特例を設けています。

- (1) 労働者を雇用しようとする者が、被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集を行わせようとする場合は厚生労働大臣の許可を受けなければならないことに、報酬を与えないで行わせようとする場合は厚生労働大臣に届け出なければならないことになっています(職業安定法第 36 条第 1 項及び第 3 項)が、一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等に、その構成員である中小企業者が、育児休業又は介護休業をする労働者の休業中の業務を処理するための代替要員の募集を行わせようとする場合には、便宜を図り、認定された事業協同組合等が厚生労働大臣に届け出ることでよいとするものです。
- (2) 特例として扱われるためには、「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」第 2 条第 2 項に規定する事業協同組合等であって、その団体からの申請に基づき、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団体であることが必要です。
- (3) 認定の基準は、当該団体が、育児休業又は介護休業をする労働者の代替要員の確保を容易にするための事業を実施又は実施予定であること、団体の構成員である中小企業者が就業規則等により育児休業及び介護休業の制度を設けていること等です(平成 7 年労働省告示第 111 号)。
- (4) 団体の認定申請手続及び委託募集に係る届出手続等については、則で定めています(則第 61 条～第 66 条)。



XVI 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告 (第56条、第58条)

- 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告を行うことができます。
- 厚生労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、一定の範囲で都道府県労働局長に委任されます。

- (1) 助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講ずることが求められます。
- (2) 厚生労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案を除き都道府県労働局長に委任されています(則第67条)。

XVII 公表

(第56条の2)

○ 厚生労働大臣は、育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、勧告をした場合において、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ます。

(1) 「育児・介護休業法の規定」とは、育児休業、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、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、育児休業等を理由とする不利益取扱い、労働者の配置に関する配慮、紛争解決援助を求めたこと及び調停を申請したことを理由とする不利益取扱いを指します。

XVIII 公務員に関する適用

(第61条)

○ 民営事業所に雇用される労働者のほか、国営企業職員、特定独立行政法人職員及び地方公務員についても、その任命権者の承認を受けて、介護休業、子の看護休暇や介護休暇を取得し、また、育児を行うための所定外労働の制限の請求、育児や家族の介護を行うための時間外労働の制限の請求及び深夜業の制限の請求をすることができることを、この法律で規定しています。

(1) 公務員の育児休業制度については、「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）、「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）等が適用されます。

(2) 公務員の介護休業制度、子の看護休暇、介護休暇については、国営企業職員等を除く非現業国家公務員については、勤務時間及び休暇等を規定した「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」（平成6年法律第33号）が適用されます。

国営企業職員、特定独立行政法人職員及び地方公務員については、勤務条件は原則として民間事業所に適用される最低基準が適用されますが、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限等に関しては、その地位の特殊性等から、非現業の国家公務員の制度に準拠した基準をこの法律で特例として設けています。

XIX 過料

(法第68条)

- 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、育児・介護休業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すが（法第56条）、この報告の求めに対して、報告をせず、また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。