

することができるものであること。

ロ 育児休業期間中他の事業主の下で就労することについては、本法上育児休業の終了事由として規定してはいないが、育児休業とは子を養育するためにする休業であるとしている本法の趣旨にそぐわないものであると同時に、一般的に信義則に反するものと考えられ、事業主の許可を得ずに育児休業期間中他の事業主の下で就労したことを理由として事業主が労働者を問責することは、許され得るものと解されること。

ハ 育児休業申出による当該育児休業申出をした労働者の労務提供義務の消滅は、産前休業が可能である期間についてはその請求を解除条件とするものであり、育児休業期間中であっても産前休業の請求はできるものであること。

(3) 「新たな育児休業期間」とは、育児休業申出に係る子とは異なる子について開始する育児休業期間の意であること。

#### 18 育児休業期間の終了に関する労働者の通知義務（法第9条第3項）

(1) 法第8条第3項後段と同様、当該労働者に法第9条第2項第1号に規定する事由が生じた場合の事業主に対する通知義務を課したものであること。

(2) 「通知」は、事実の告知であり、それ自体に法律上の効果はなく、事業主は則第19条各号に規定する事由が生じたときは、通知がなくとも育児休業が終了したものととして取り扱うものであること。

#### 19 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）（法第9条の2第1項）

(1) 男性の育児休業の取得促進を図る観点から、男女ともに育児休業をした場合の育児休業の特例を設けるものであること。なお、夫が育児休業をしている場合に妻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ること。

(2) 法第9条の2第1項の規定（以下「特例規定」という。）による読み替えは、同項に定める要件を満たした場合に適用される（ただし、同条第2項に該当する場合を除く。）ものであるが、特例規定の適用を前提とした育児休業申出も可能であること。

(3) 特例規定による法第5条第1項の読み替えは、特例規定による育児休業の申出の対象となる子の年齢についての特例（『1歳に満たない子』を『1歳2か月に満たない子』とする。）を定めるものであること。また、パパ休暇又は法第5条第2項に定める特別の事情による再度の育児休業についても特例の対象となりうるものであること。

(4) 特例規定による法第5条第3項柱書きの読み替えは、配偶者の育児休業終了予定

日とされた日が特例規定により 1 歳到達日後である場合における期間雇用者の 1 歳以降の育児休業についての特例（『一歳到達日において育児休業をしているもの』を『育児休業終了予定日において育児休業をしているもの』とする。）を定めるものであること。

- (5) 特例規定による法第 5 条第 3 項第 1 号の読み替えは、労働者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により 1 歳到達日後である場合又は配偶者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により 1 歳到達日後である場合における 1 歳以降の育児休業についての特例（『労働者又は配偶者が子の一歳到達日において育児休業をしている場合』を『労働者が育児休業終了予定日において育児休業をしている場合又は配偶者が育児休業終了予定日において育児休業をしている場合』とする。）を定めるものであること。
- (6) 特例規定による法第 5 条第 4 項の読み替えは、労働者又は配偶者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により 1 歳到達日後である場合における育児休業開始予定日の特例（『一歳到達日の翌日』を『労働者又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日』とする。）を定めるものであること。また、労働者と配偶者の育児休業終了予定日がともに 1 歳到達日後である場合には、そのいずれかの育児休業終了予定日の翌日を育児休業開始予定日とすることができるものであること。
- (7) 特例規定による法第 9 条第 1 項の読み替えは、同項に定める育児休業等取得日数が同項に定める育児休業等可能日数を超える場合における育児休業期間の特例（『育児休業終了予定日とされた日』を『当該経過する日』とする。）を定めるものであること。

「当該育児休業終了予定日とされた日」とは、労働者の申出による育児休業終了予定日をいうものであること。ただし、第 7 条第 3 項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日をいうものであること。

「育児休業等可能日数」とは、子の出生した日から当該子の一歳到達日までの間にうるう日が含まれない場合は 3 6 5 日、含まれる場合には 3 6 6 日となるものであること。

「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条第一項又は第二項の規定により休業した日数」とは、子の出生した日は産前に含まれるとされていることを踏まえたものであること。したがって、育児休業等取得日数には、子の出生した日における産前休業と子の出生日後の産後休業の日数が含まれるものであること。

- (8) 特例規定による法第 9 条第 2 項の読み替えは、特例規定による育児休業の終了事由についての特例（『子が一歳に達したこと』を『子が一歳二か月に達したこと』

とする。)を定めるものであること。

- (9) 特例規定による法第24条第1項第1号の読み替えは、特例規定による同項の規定による事業主の努力義務についての特例(『一歳に満たない子』を『一歳二か月に満たない子』とする。)を定めるものであること。

○ パパ・ママ育休プラスの具体例

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

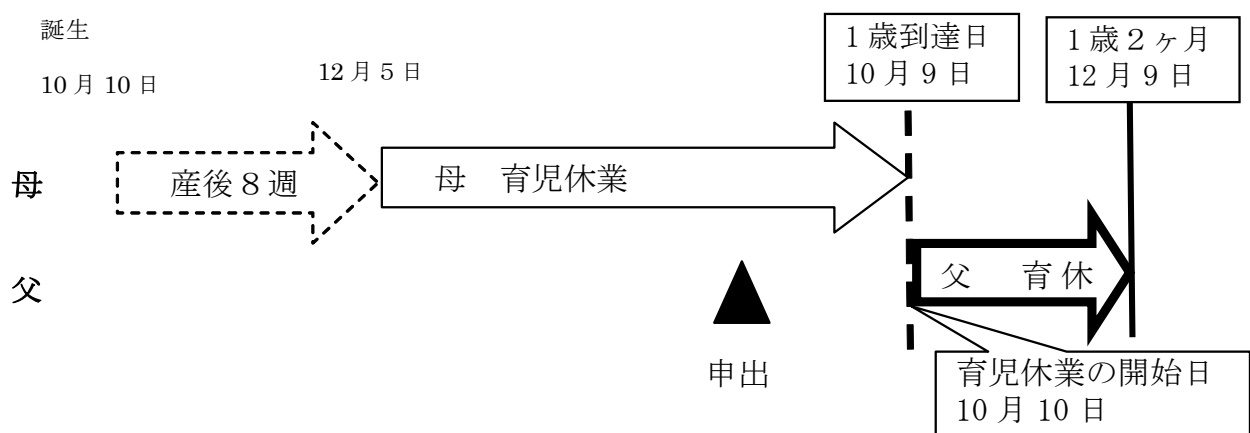
平成23年10月10日(月)

子が1歳2ヶ月に達する日

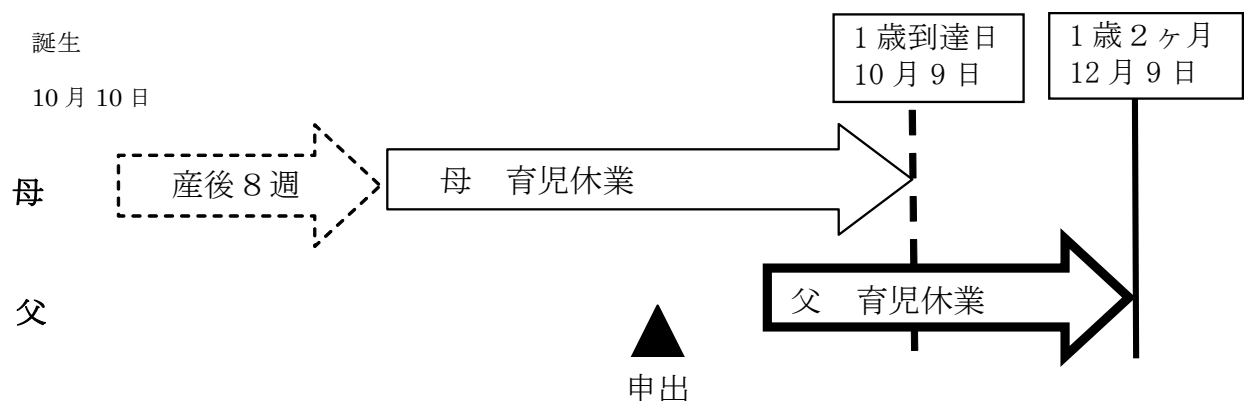
平成23年12月9日(金)

※ 太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

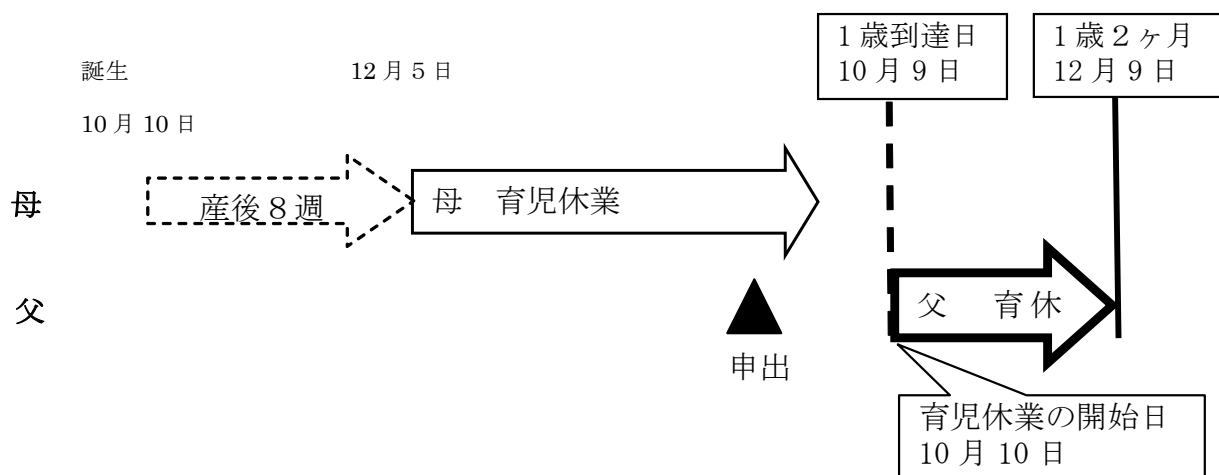
(例1)



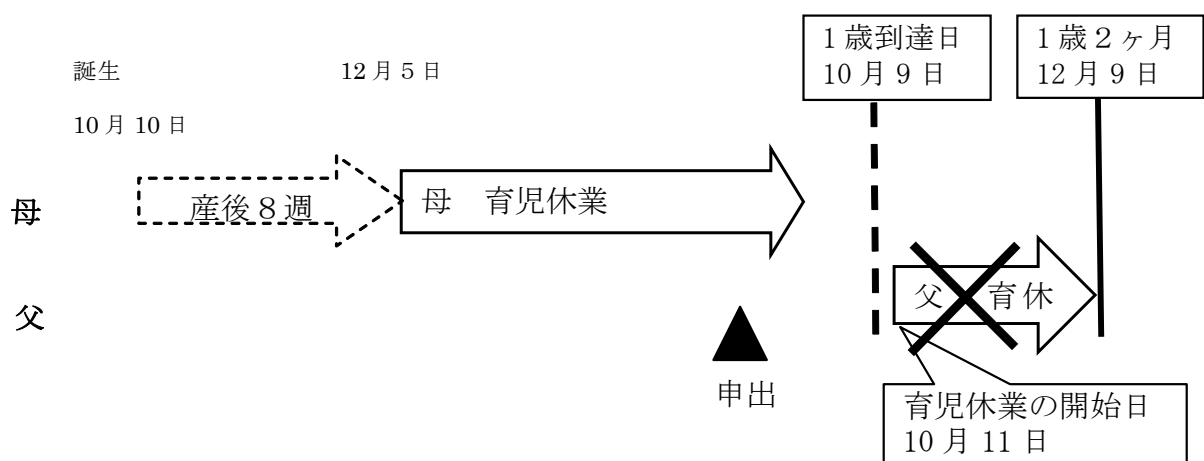
(例2)



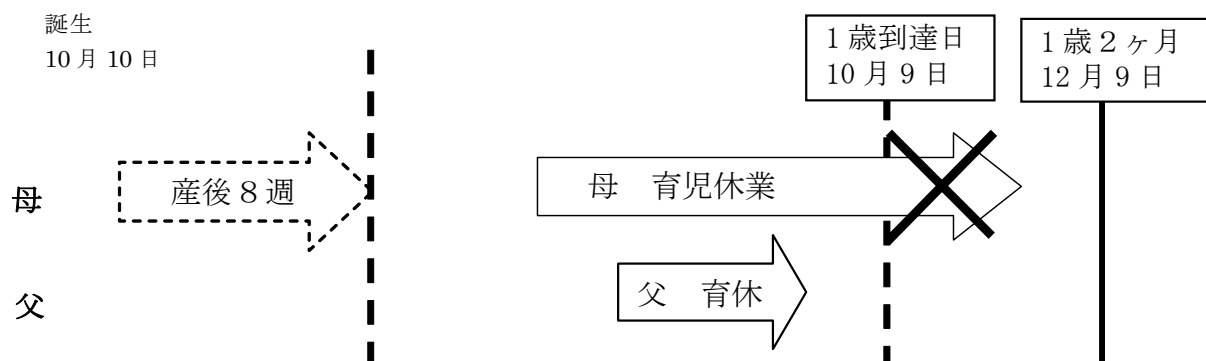
(例 3)



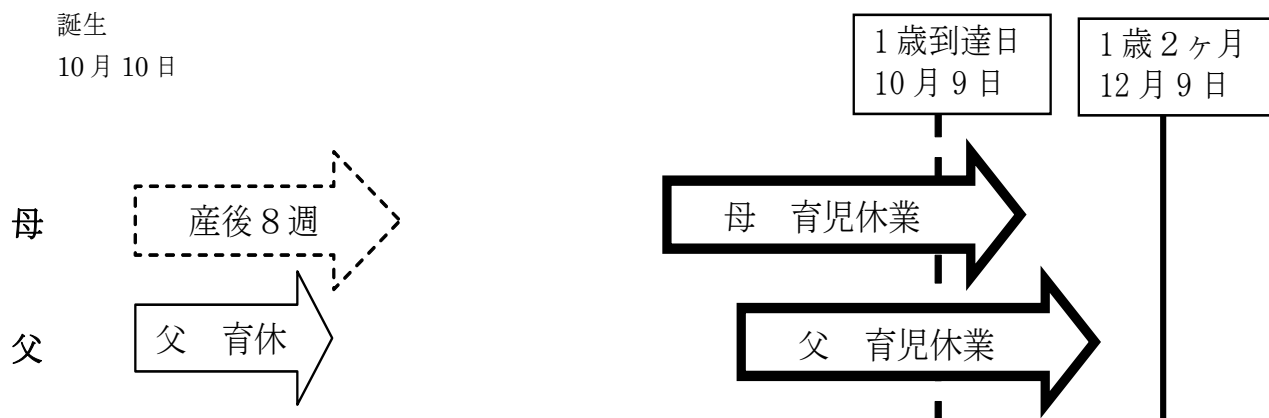
(例 4)



(例 5)



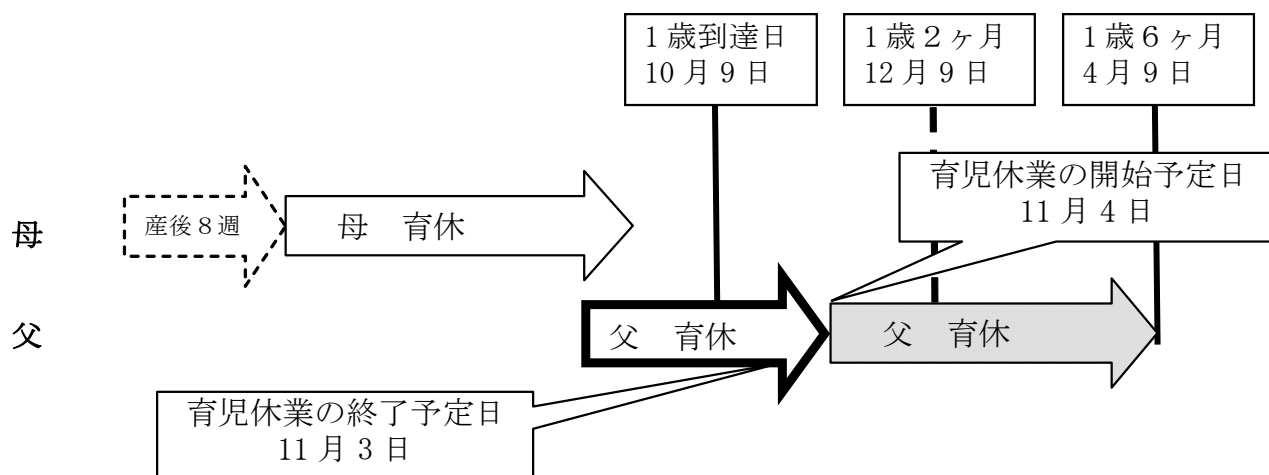
(例6)



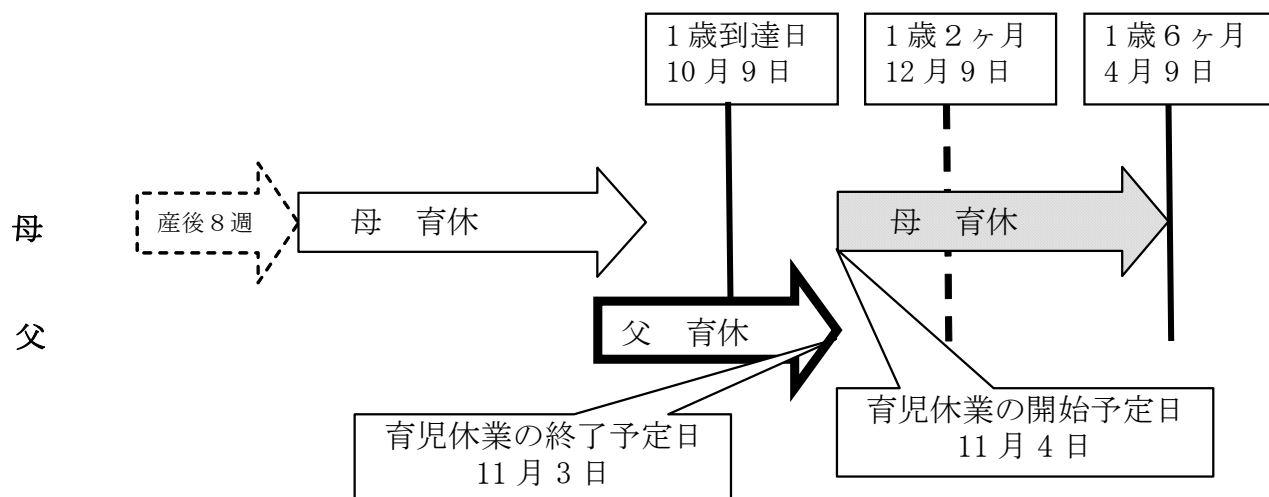
○ パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業を取得する場合の具体例

※ 太枠がパパ・ママ育休プラス、色付きは1歳6か月までの育児休業

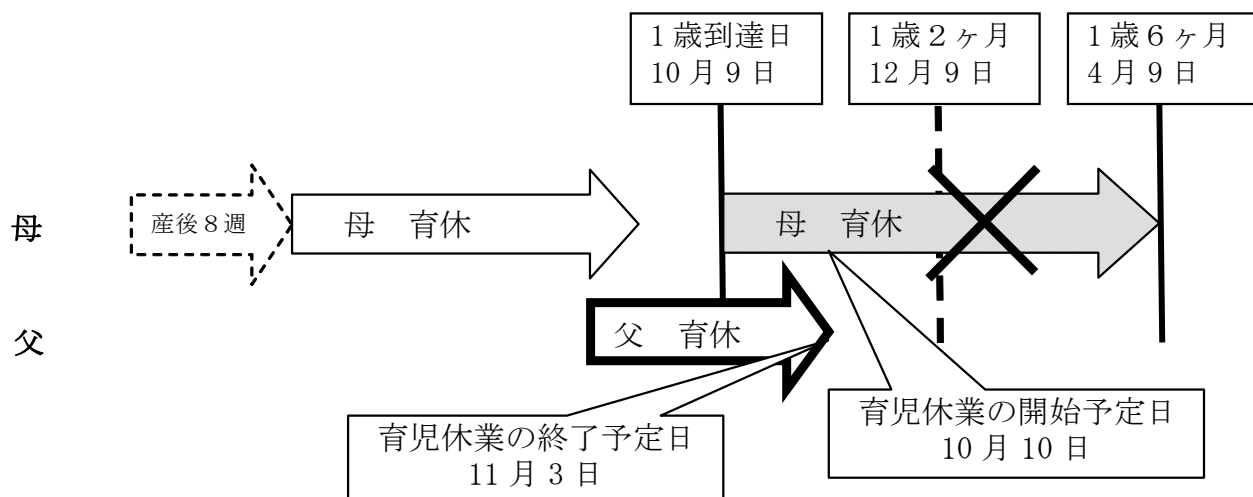
(例1)



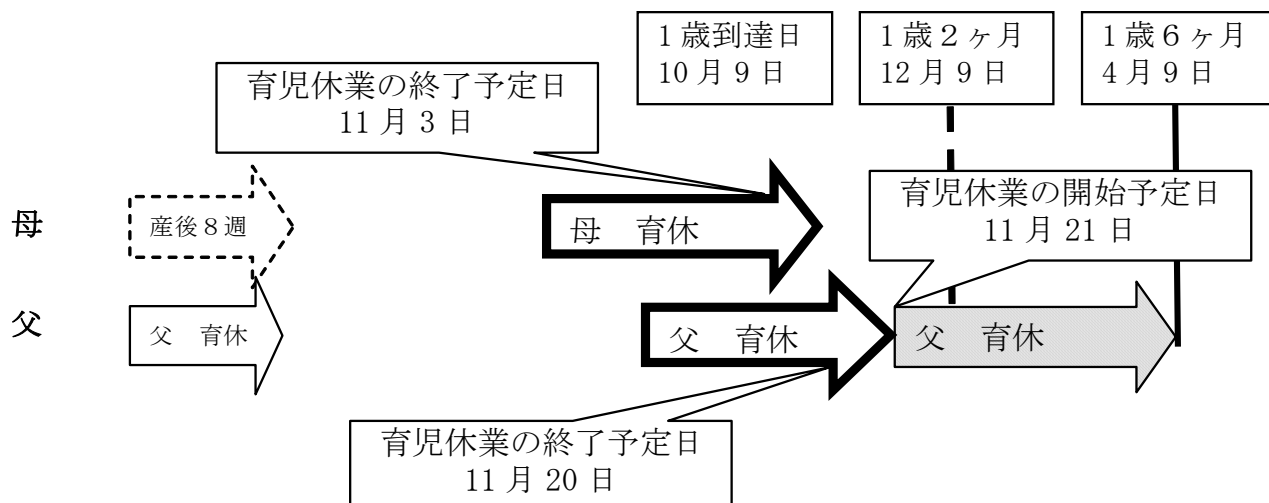
(例2)



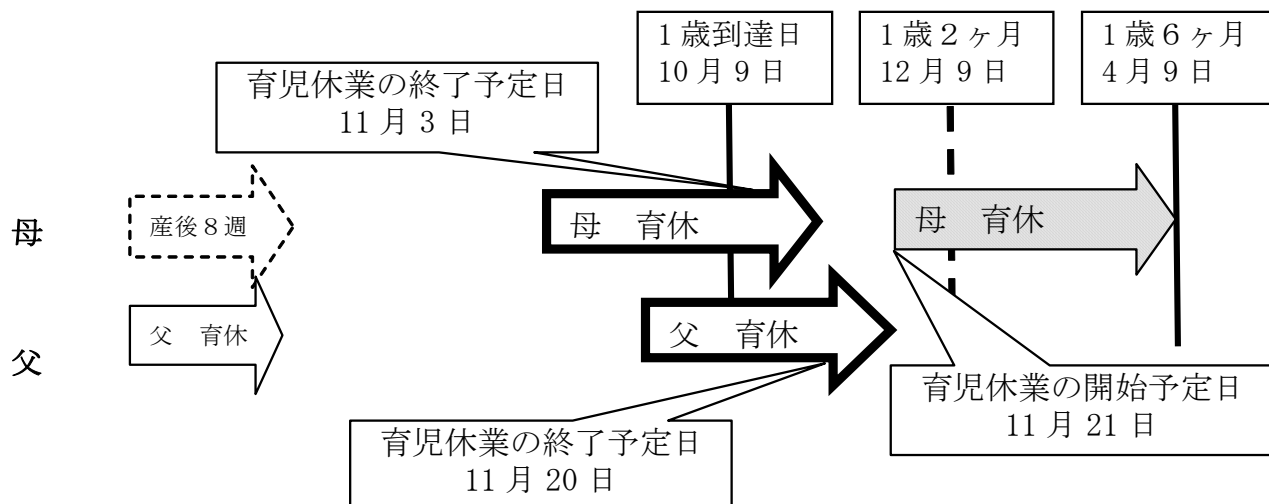
(例3)



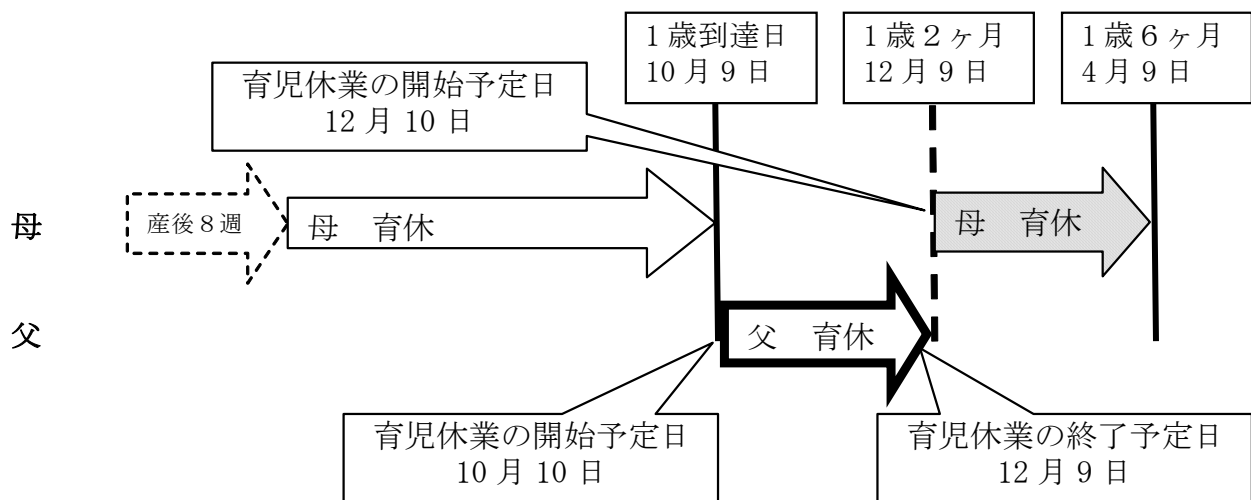
(例4)



(例5)



(例6)



20 両親ともに育児休業をする場合の特例の例外（法第9条の2第2項）

- (1) 「育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の一歳到達日の翌日後である場合」とは、育児休業が一歳に満たない子についてするものであることを原則としていることを踏まえ、労働者が子の一歳到達日までに育児休業をしない場合は特例規定を適用しないものであること。なお、育児休業開始予定日が当該育児休業に係る子の一歳到達日の翌日である場合については、配偶者と子の一歳到達日の翌日（すなわち子の一歳の誕生日）に交替して育児休業をする場合が考えられることから、これを特例として特例規定の対象とするものであること。
- (2) 「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」とは、育児休業の権利の安定性を確保する観点から、育児休業開始予定日とされた日以前に、配偶者が育児休業をしていることを求めるものであること。この場合において、「配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日」とは、配偶者が実際にした育児休業の初日をいうものであること。また、「初日前」とは初日を含まないものであり、したがって、育児休業開始予定日とされた日と配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日が同じ日である場合には、本項に該当しないものであること。

21 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（法第9条の3）

1歳以降の育児休業において配偶者に替わって育児休業をしようとする場合及び特例規定により1歳到達日後に育児休業をしようとする場合において、配偶者が法第9条の3に掲げる法律の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業については、それぞれ法第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

なすものであること。

## 22 不利益取扱いの禁止（法第10条）

- (1) 育児休業の権利行使を保障するため、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することが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合においては、当該行為は民事上無効と解されること。
- (3) 指針第二の十一の(一)は、法第10条の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いとは、労働者が育児休業の申出又は取得をしたこととの間に因果関係がある行為であることを示したものであり、育児休業の期間中に行われる解雇等がすべて禁止されるものではないこと。
- (4) 指針第二の十一の(二)のイからルまでに掲げる行為は、「解雇その他不利益な取扱い」の例示であること。したがって、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るものであり、例えば、期間を定めて雇用される者について更新後の労働契約の期間を短縮することなどは、不利益取扱いに該当するものと考えられること。
- (5) 指針第二の十一の(三)は、不利益取扱いに該当するか否かについての勘案事項を示したものであること。

イ 指針第二の十一の(三)のニ(イ)は、育児休業及び介護休業をした期間について、人事考課において選考対象としないことは不利益取扱いには当たらないが、当該休業をした労働者について休業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、不利益取扱いに当たるものであること。

「休業期間を超える一定期間」とする趣旨は、例えば、休業期間が複数の評価期間にまたがる場合や、休業期間が評価期間より短い場合に、休業期間と評価期間にずれが生じることから、こうした場合に、休業期間を超えて昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすることについて、一定の範囲でこれを認める趣旨であること。なお、「休業期間を超える一定期間」であるかどうかは、人事評価制度の合理性、公平性を勘案して個別に判断するものであること。

例えば、「三年連続一定以上の評価であること」という昇格要件がある場合に、休業取得の前々年、前年と2年連続一定以上の評価を得ていたにも関わらず、休業取得後改めて3年連続一定以上の評価を得ることを求める人事評価制度とすることは、不利益な取扱いに該当するものであること。

ロ 指針第二の十一の(三)のホにより保障される復職先の職場の範囲は、指針第二の七の(一)に規定する「原職又は原職相当職」よりも広く、仮に別の事業所又は

別の職務への復職であっても、通常の人事異動のルールから十分に説明できるものであれば、指針第二の十一の(二)のヌの「不利益な配置の変更」には該当しないものであること。

指針第二の十一の(三)のホの「通常の人事異動のルール」とは、当該事業所における人事異動に関する内規等の人事異動の基本方針などをいうが、必ずしも書面によるものである必要はなく、当該事業所で行われてきた人事異動慣行も含まれるものであること。

指針第二の十一の(三)のホの「相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせること」とは、配置転換の対象となる労働者が負うことになる経済的又は精神的な不利益が通常甘受すべき程度を著しく超えるものであることの意であること。

ハ 指針第二の十一の(三)のヘの「等」には、例えば、事業主が、労働者の上司等に嫌がらせ的な言動をさせるよう仕向ける場合が含まれるものであること。

### 第3 介護休業（法第3章）

#### 1 介護休業の申出（法第11条第1項）

- (1) 労働者（日々雇用される者を除く。）が事業主に対して「申出」という行為をすることによって、その対象家族を介護するために介護休業をすることができることとしたものであること。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次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ものであること。

イ 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

ロ 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「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。）

なお、育児休業と同様に、期間を定めて雇用される者のうち、休業を可能にすることにより相当期間雇用の継続が見込まれると考えられる一定の範囲の労働者について、介護休業の対象としているものであること（第2の1(1)参照）。

- (2) 「その事業主」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の1(3)(4)参照）。
- (3) 申出の効果については、育児休業の場合と同様であること（第2の1(5)参照）。
- (4) 「期間を定めて雇用される者」の留意事項については、育児休業の場合と同様であること（第2の1(6)参照）。したがって、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、法第11条第1項各号に定める要件に該当するか否かにかかわらず、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

(5) 「期間を定めて雇用される者」が、法第 11 条第 1 項各号に定める要件を満たすか否かの判断に当たっては、以下の点に留意すること。

ロ 労働者が同一の対象家族に対して過去に介護休業をしたこと又は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ことがある場合においては、介護休業をすることができる残日数は93日より少ないこととなるが、その場合であっても、「期間を定めて雇用される者」が介護休業の申出が可能か否かについては、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれるかどうか、及び93日経過日から1年を経過する日までの間に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か否かにより判断することに変わりはないこと。

(6) 各事業所において、則第21条各号に定める事項以外の理由で再度の申出を認める制度を設けることは可能であること。

- 46 -

## 2 介護休業の回数及び日数（法第11条第2項）

- (1) 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いずれかに該当する場合には、当該対象家族については、介護休業の申出をすることができないものであること。

イ 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要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。）

ロ 当該対象家族について、介護休業等日数が93日に達している場合

すなわち、介護休業をしたことがある労働者であっても、イ及びロのいずれにも該当しない場合には、介護休業を再度取得することができることとしたものであること。

これは、介護休業について、これまで同一の対象家族について1回、連続する3か月までの間の休業を権利として保障するものとされてきたものであるが、介護休業の複数回取得へのニーズがある中で、短期間の休業で復帰する者も少なくないなど必ずしも連続3か月の休業を必要とする者ばかりでないことも踏まえ、同一の対象家族について、一の要介護状態ごとに1回の介護休業を通算して93日まですることができることに改められたものであること。なお、その日数については、同一の対象家族について最低基準として保障されていた最長の介護休業期間（「介護休業開始予定日とされた日の翌日から起算して三月を経過する日」まで介護休業をすると、最大で初日+31日×2+30日×1の場合93日）を勘案し、93日としたものであること。

- (2) 「介護休業をしたことがある」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の2(8)参照）。
- (3) 「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要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。）」（法第11条第2項第1号）とは、当該家族について、以前に介護休業をしたときから同一の要介護状態が継続している場合をいい、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、介護休業の申出が認められないものであること。
- (4) 厚生労働省令で定める特別の事情としては、

イ 当初の申出に係る介護休業期間が新たな介護休業の開始により期間途中で終了してしまった後に、新たな介護休業に係る対象家族が死亡又は当該労働者との親族関係が消滅したこと

ロ 当初の申出に係る介護休業期間が育児休業又は産前産後休業の開始により期間途中で終了してしまった後に、育児休業又は産前産後休業に係る子を養育しなくなったこと

があること（則第21条）。

(5) 則第21条第1号の「親族関係が消滅する」事由として、以下の事由があること。

- イ 対象家族が、当該労働者の配偶者である場合  
当該労働者とその対象家族との離婚又は婚姻の取消し
- ロ 対象家族が、当該労働者の養子又は養親である場合  
当該労働者とその対象家族との離縁又は養子縁組の取消し
- ハ 対象家族が、当該労働者の配偶者の親である場合  
当該労働者とその配偶者との離婚又は婚姻の取消し
- ニ 対象家族が、当該労働者の配偶者の養親である場合  
当該労働者の配偶者と対象家族との離縁又は養子縁組の取消し
- ホ 対象家族が、当該労働者の養親の親又は養子の子である場合  
当該労働者とその養親又は養子との離縁又は養子縁組の取消し
- ヘ 対象家族が、当該労働者の親の養親又は子の養子である場合  
当該労働者の親又は子と対象家族との離縁又は養子縁組の取消し
- ト 対象家族が、当該労働者の親の養子である場合  
当該労働者の親と対象家族との離縁又は養子縁組の取消し
- チ 対象家族が、当該労働者の養親の子である場合  
当該労働者とその養親との離縁又は養子縁組の取消し

この場合、ハの「離婚」には「配偶者の死後の姻族関係の終了の意思表示（民法第728条第2項）」を含むものであること。また、ニからチまでの「離縁」には「養子又は養親の死後の離縁（民法第811条第6項）」を含むものであること。

なお、いわゆる内縁関係の解消は、親族関係の消滅には当たらないものであること。

(6) 「当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（・・・）が九十三日に達している場合」（法第11条第2項第2号）については、介護休業等日数が93日に達している場合は、介護休業の申出が認められないことをいうものであり、すなわち、介護休業等日数が通算して93日までの範囲内で、介護休業が可能であることをいうものであること。その際、介護休業等日数は、個々の労働者について、対象家族ごとに計算するものであること。例えば、その事業主の下でした介護休業が、実父の介護のために93日、実母の介護のために30日である労働者は、実父の介護のために新たな介護休業申出をすることはできないものであるが、実母の介護のために新たな介護休業申出をすることは可能であること。

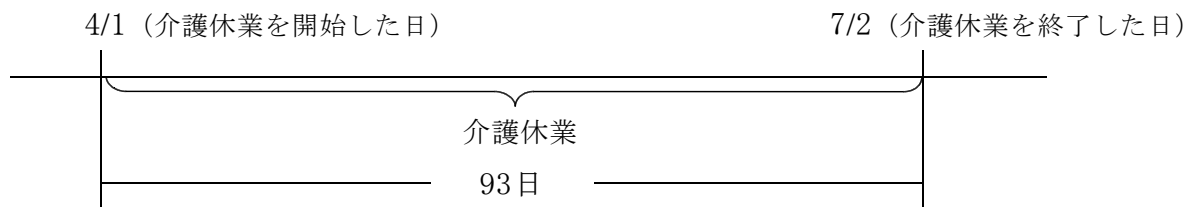
(7) 第2号の「介護休業等日数」とは、次に掲げる日数を合算した日数であること。

- ① 介護休業をした日数
- ② 法第23条第5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

なお、同一の対象家族について他の事業主の下で介護休業等をしたことがある場合の当該他の事業主の下でした介護休業等の日数は、介護休業等日数には算入しないものであること。

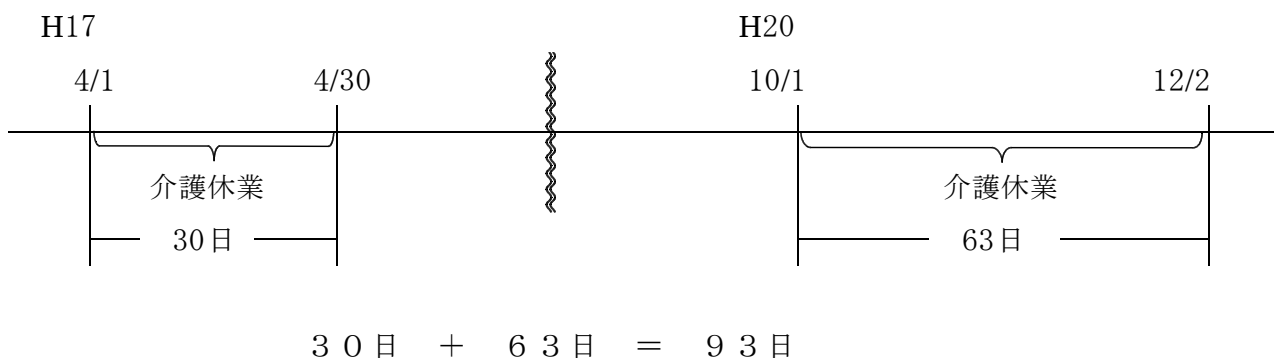
- (8) 第2号イの「介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数」は、その間の労働日ではない日の日数も含めて計算するものであること。これについて、具体的適用例を図示すると、以下のとおりであること。なお、「介護休業を開始した日」が起算日となることから、これは介護休業等日数に算入されるものであること。

○介護休業を1回のみした場合



- (9) 第2号イの「二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」とは、同一の対象家族について、以前の異なる要介護状態の際に介護休業をしたことがある場合の日数の算定方法を定めたものであり、これについて、具体的適用例を図示すると、以下のとおりであること。

○介護休業を2回した場合



- (10) 第2号ロの「第二十三条第三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」とは、則第34条第3項各号に掲げる所定労働時間の短縮その他の措置であって事業主が次に掲げる事項を当該措置の対象となる

労働者に対して明示したものをいうものであること（則第21条の2）。

① 当該措置を講じた日数が介護休業等日数に算入されるものであること

② 当該措置の初日

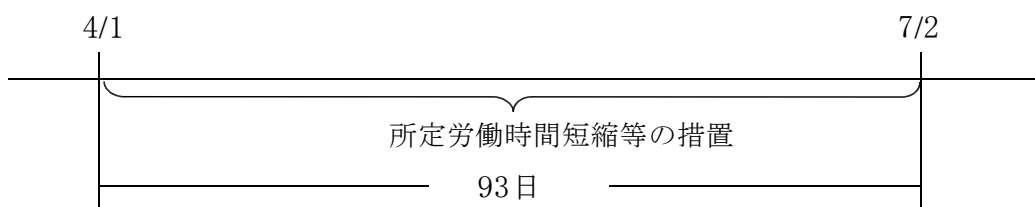
この趣旨は、労働者に当該所定労働時間の短縮その他の措置が講じられたこと、その日数及びこれが介護休業等日数に算入されることの認識がない場合には介護休業の申出をする機会を失するおそれもあるため、そのような不明確な場合は、介護休業等日数には算入しないこととしたものであること。

なお、事業主は、当該措置の初日等を明らかにしておくために、労働者が所定労働時間の短縮等の措置を実施する場合には、労働者に書面で通知するなどして、事実関係について後で紛争が生じることのないような工夫が必要であること。

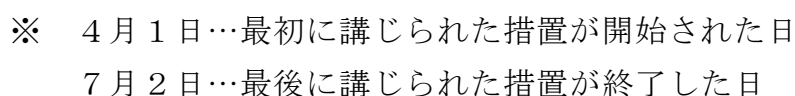
(11) 第2号ロの「当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数」とは、同一の対象家族の同一の要介護状態について、則第34条第3項各号に掲げる所定労働時間の短縮その他の措置が講じられた場合の日数の算出方法を定めたものであり、これについて、具体的適用例を図示すると、以下のとおりであること。その際、則第34条第3項各号に掲げる所定労働時間の短縮その他の措置が2以上講じられた場合（例えば、短時間勤務の制度の適用を受けながら介護サービスの費用助成も受けた場合）の日数の算出については、最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数を算入するものとされていることから、例えば同日に短時間勤務の制度の適用を受けながら介護サービスの費用助成も受けた場合、それぞれ1日ずつの合計2日として日数に算入されるものではなく、あくまで1日として算入されるものであること。

○ 所定労働時間短縮等の措置の日数（要介護状態が1回の場合）

イ 所定労働時間短縮等の措置が1つの場合

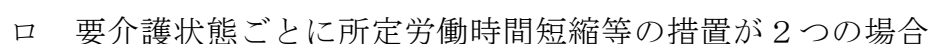


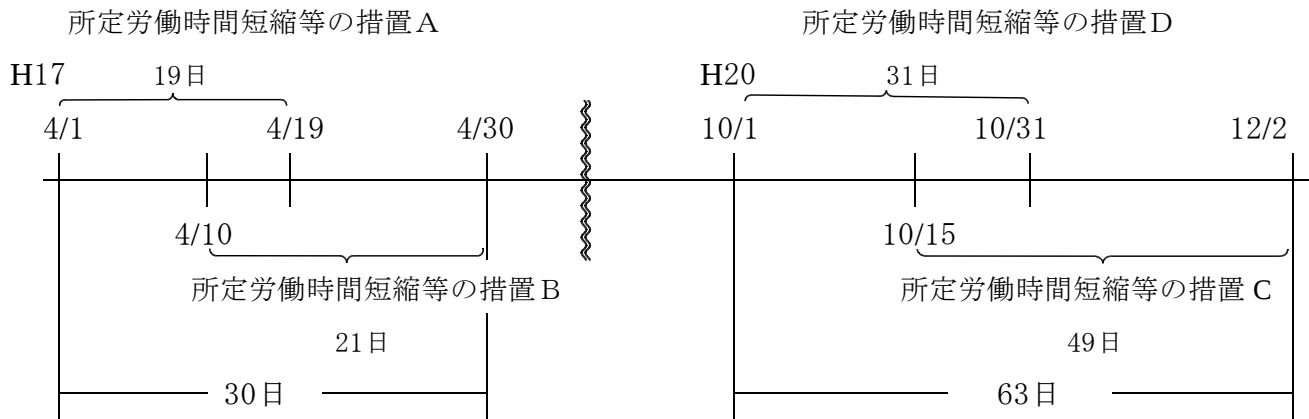
ロ 所定労働時間短縮等の措置が2つある場合



(12) 第2号ロの「二以上の要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」とは、同一の対象家族について、以前の異なる要介護状態の際に、則第34条第3項各号に掲げる所定労働時間の短縮その他の措置が講じられた場合の日数の算出方法を定めたものであり、これについて、具体的適用例を図示すると、以下のとおりであること。

イ 要介護状態ごとに所定労働時間短縮等の措置が1つの場合

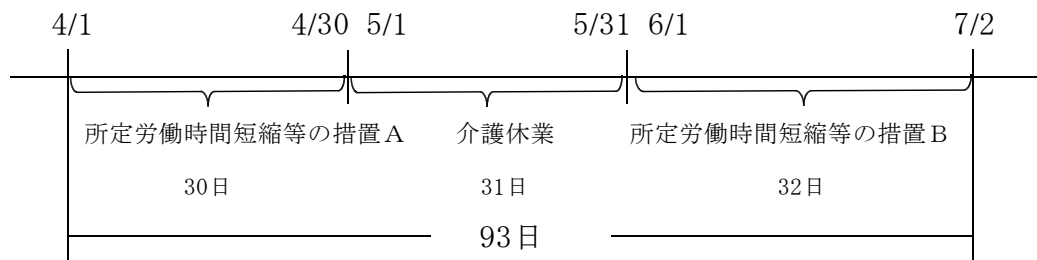




$$30日 + 63日 = 93日$$

(13) 第2号ロの「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」については、介護休業をした日数は法第11条第2項第2号イにより介護休業等日数に算入されることから、二重に算入されることのないよう、法第11条第2項第2号ロの日数からは控除することとしたものであること。これについて、具体的適用例を図示すると、以下のとおりであること。

○ 所定労働時間短縮等の措置の間に介護休業があるとき



$$93日 - 31日 = 62日$$

### 3 介護休業の申出の方法（法第11条第3項）

(1) 介護休業の申出（以下「介護休業申出」という。）は、連続した一の期間についてしなければならないものであり、その際、期間の初日と末日を明らかにして行わなければならないこととしたほか、その方法を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

厚生労働省令では、介護休業申出は所定の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こと、申出方法及び申出があった場合の事業主の通知につい

ては育児休業の場合に準ずること並びに事業主は介護休業申出の申出事項に係る事項を証明することができる書類の提出を労働者に求めることができること等を規定したものであること（則第22条）。

なお、期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に際して行う介護休業申出については、申出事項が限定されていること。

- (2) その他「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」の解釈、労働者災害補償保険法に基づく給付との関係、則第22条第1項の介護休業申出等の様式、介護休業申出の申出先、特定の方法での介護休業申出を求める場合、期間を定めて雇用される者が、法第11条第4項に規定する介護休業申出（労働契約の更新に伴い継続して介護休業をしようとする場合に申出）の介護休業申出の申出事項、則第22条第1項第1号の「介護休業申出の年月日」の申し出るべき日については、育児休業の場合と同様であること（第2の4(2)から(8)まで参照）。

- (3) 則第22条第1項第4号の「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」とは、その旨を記載すれば足りるものであり、その事実を証明する書類の添付は、則第22条第2項により事業主からの請求がない限り、当然には要求されないものであること。

則第22条第1項第5号の「対象家族が要介護状態にある事実」も、対象家族が2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態である旨を記載すれば足りるものであること。

則第22条第1項第7号の「介護休業申出に係る対象家族についての法第十一条第二項第二号の介護休業等日数」については、同一の対象家族に係る介護休業等日数が93日に達していない場合に再度の介護休業申出が可能となることから、その確認のために介護休業申出の申出事項としているものであること。なお、介護休業申出により明らかにされた介護休業等日数が事業主の保有する記録と異なる場合は、当事者間で確認の上事業主が補正することは可能であること。

- (4) 則第22条第2項において準用する則第5条第4項の「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週間以内に、との意であるが、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にあっては、介護休業開始予定日までにとの意であること。
- (5) 則第22条第3項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、それぞれの証明すべき事実に応じ以下のとおりであること。

イ 対象家族と労働者との続柄 住民票記載事項の証明書

ロ 同居の事実 住民票記載事項の証明書

ハ 扶養の事実 所得税法第194条に基づく扶養控除等申告書

ニ 要介護状態の事実 医師、保健師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士又は介護福祉士が交付する別添の基準に係る事実を証明する書類  
ホ 対象家族の死亡の事実 医師が交付する死亡証明書又は死体検案書

ヘ 親族関係の消滅の事実

(イ) 離婚の場合 官公署が発行する離婚届受理証明書

(ロ) 婚姻の取消の場合 官公署が発行する戸籍の記載事項の証明書

(ハ) 配偶者の死亡の場合の姻族関係終了の意思表示の場合 官公署が発行する姻族関係終了届受理証明書

(ニ) 離縁（死後離縁を含む。）の場合 官公署が発行する養子離縁届受理証明書

(ホ) 養子縁組の取消の場合 官公署が発行する戸籍の記載事項の証明書

ト 則第22条第1項第8号に規定する則第21条第2号に係る事実 第2の4(16)ニ及びヘ参照

また、上記の証明書等に代わってそれぞれの事実が証明できる他の書類を提出することを妨げるものではなく、当該労働者の同僚等第三者の申立書の提出なども含め様々な方法が可能であること、さらに、証明方法について、介護休業申出をする労働者に過大な負担をかけることのないようにすべきものであることなどは、育児休業の場合と同様である（第2の4(16)参照）が、介護休業に関しては、特に情勢が様々に変化することがあるので、臨機応変かつ柔軟な対応が望まれるものであること。

「扶養」の証明に関しては、所得税法第238条第1項により、偽りその他不正の行為により、徴収されるべき所得税を免れた者は、刑事罰に処せられることになっており、所得税法第194条に基づく扶養控除等申告書の提出自体が1つの証明手段となり得ると考えられるものであること。

#### 4 期間を定めて雇用される者の介護休業申出に係る特例（法第11条第4項）

(1) 育児休業と同様に、期間を定めて雇用される者に係る労働契約の更新に伴う申出については、法の規定をそのまま適用すると、更新後の労働契約の期間について介護休業申出をすることができなくなることから、次に掲げる規定の適用を除外することとしたものであること（第2の5(1)参照）。

イ 法第11条第1項ただし書（介護休業の申出をすることができる期間を定めて雇用される者の範囲）

ロ 法第11条第2項（第2号を除く。）（当該家族が同一の要介護状態にある場合の介護休業申出の回数）

なお、法第11条第2項第2号の規定は適用を除外されていないことから、介護休業等日数が93日に達している場合には、期間を定めて雇用される者に係る労働

契約の更新に伴う申出であっても、申出をすることができないことに留意すること。

- (2) その他「そ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・・・とする介護休業をしているもの」及び「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場合」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の5(2)及び(3)参照）。

## 5 介護休業申出があった場合における事業主の義務（法第12条第1項及び同条第2項において準用する法第6条第1項ただし書）

- (1) 第1項は、法に規定する要件を満たす労働者が事業主に申し出ることにより、申し出た期間介護休業をすることができるという原則により、事業主がこれらの労働者の介護休業申出を拒むことができないことを明らかにしたものであること。

また、第2項は、その例外として、労使の書面による協定により一定の範囲の労働者（①雇入れ後1年未満の労働者、②その他介護休業をすることができ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）を介護休業をすることができない者として定めることができるものとしたものであること。

厚生労働省令では、介護休業をすることができ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の範囲を規定したものであること（則第23条）。

厚生労働省令では更に、法第12条第2項において準用する第6条第1項ただし書の書面による協定においては、事業主が同項の規定に基づき労働者からの介護休業申出を拒む場合及び介護休業をしている労働者が介護休業をすることができないものとして定められた者に該当したことにより介護休業を終了させる場合の手続等の事項を定めることができ、このような定めをするためには当該協定に規定しなければならないことを明らかにしたものであること（則第24条において準用する則第8条）。

- (2) 事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても適法な労働者の介護休業申出を拒むことはできず、また、法第12条第3項で認められる場合を除き、介護休業の時期を変更することはできないものであること。
- (3) その他「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(3)から(7)まで参照）。
- (4) 法第12条第2項において準用する法第6条第1項第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「一年に満たない」か否かの判断時点については、

育児休業の場合と同様であること（第2の6(8)及び(9)参照）。

- (5) 法第12条第2項において準用する法第6条第1項第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(10)参照）。
- (6) 則第23条第1号の「雇用関係が終了することが明らかな労働者」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(11)参照）。
- (7) 則第23条第2号の「則第7条第2号の労働者」とは、第2の6(12)で示すとおり、1週間の所定労働日数が2日以下である者であること。

#### 6 介護休業申出を拒まれた労働者の介護休業（法第12条第2項において準用する法第6条第2項）

- (1) 事業主が、法第12条第2項において準用する法第6条第1項ただし書の規定により、労使協定で介護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からの介護休業申出を拒んだ場合は、当該労働者は介護休業をすることができないこととしたものであること。
- (2) 介護休業申出を拒まれた労働者であっても、その後労使協定で介護休業をすることができない者として定められた労働者に該当しなくなれば、申し出て介護休業をすることができるものであること。

#### 7 事業主による介護休業開始予定日の指定（法第12条第3項）

- (1) 介護休業申出に係る介護休業開始予定日から介護休業を開始する原則の例外として、介護休業開始予定日とされた日が介護休業申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下「2週間経過日」という。）前の日である場合には、厚生労働省令で定めた方法（則第25条第1項で、原則として介護休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日、その日が介護休業申出に係る介護休業開始予定日よりも後である場合には当該介護休業開始予定日までに行うものと規定した。）で、2週間経過日までの間で介護休業開始予定日とする日を指定することができることとしたものであること。

この場合において、介護休業をすることの緊急性と事業主の負担との調和に配慮して「2週間経過日」としたものであることにかんがみ、育児休業の場合における法第6条第3項及び則第10条の場合とは異なり、休業することが早急に必要となる場合に指定に係る期間を短縮する規定はないので留意すること。

- (2) 労働者が介護休業申出に係る介護休業開始予定日から介護休業を開始するためには、介護休業開始予定日の2週間前の日までに事業主に申し出なければならないものであること。ただし、各事業所において、介護休業申出に係る介護休業開始予定

日から介護休業を開始するためにこれより短い期間の申出を認める制度を設けることは可能であること。

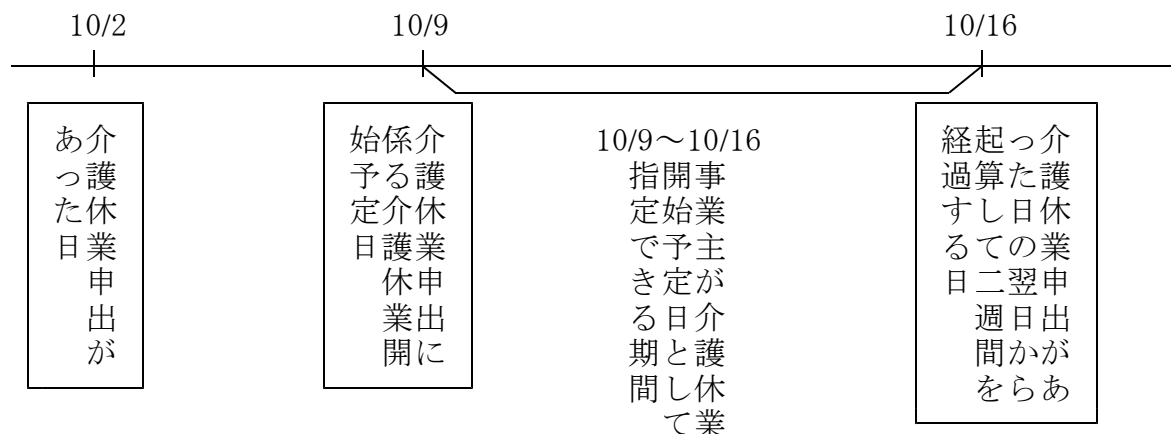
- (3) その他「当該介護休業申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日」、「前日」の解釈並びに事業主が介護休業開始予定日とする日の指定をすることができる制度及び定められた期間内に事業主の指定が行われなかった場合の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の8(3)(4)(5)参照）。
- (4) 各事業所において、事業主が介護休業開始予定日として指定できる日を介護休業申出があった日の翌日から起算して2週間より短い期間を経過する日までとすることを認める制度を設けることは可能であること。
- (5) 則第25条第1項の「介護休業開始予定日とされた日までに」及び「介護休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日」並びに同条第2項の解釈については、育児休業の場合における則第11条の解釈と同様であること（第2の8(12)(13)(14)参照）。
- (6) 法第12条第3項に関する具体的適用例は、次のとおりであること。

介護休業開始予定日を10月9日とする介護休業申出を10月2日に行った。

この介護休業開始予定日は、介護休業申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日である10月16日より前の日であることから、法第12条第3項に該当する。

したがって、介護休業申出を受けた事業主は、介護休業申出に係る介護休業開始予定日（10月9日）から、介護休業申出があった日（10月2日）の翌日から起算して2週間を経過する日（10月16日）までの間のいずれかの日を、介護休業開始予定日として指定することができる。この指定は、10月2日に介護休業申出があった場合、介護休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日（10月5日）までに行わなければならない。

例えば、10月12日を介護休業開始予定日として事業主が指定した場合、介護休業申出をした労働者はその日から介護休業をすることができる。



## 8 期間を定めて雇用される者の介護休業申出に係る特例（法第12条第4項）

(1) 4(1)と同様の趣旨から、更新後の労働契約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、次に掲げる規定の適用を除外することとしたものであること。

イ 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（第2号を除く。）及び第2項（労使協定により介護休業申出を拒むことができる労働者の範囲）

ロ 法第12条第3項（事業主による介護休業開始予定日の変更）

(2) 特例の対象となる介護休業申出の範囲は、4と同一であること（4(2)参照）。

## 9 介護休業開始予定日の変更の申出

労働者の申出のみによる介護休業開始予定日の繰上げ又は繰下げの変更については、規定していないものであること。

ただし、各事業所において、労働者の希望により介護休業開始予定日の繰上げ又は繰下げの変更を認める制度を設けることは可能であること。

## 10 介護休業終了予定日の変更の申出（法第13条において準用する法第7条第3項）

(1) 介護休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日（則第26条で、当初の介護休業終了予定日の2週間前の日と規定した。）までに申し出ることにより、1回に限り事由を問わず介護休業終了予定日を繰り下げる旨の変更の申出をすることができることとし、その方法として、則第27条において準用する則第16条において、所定の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こと並びに申出方法及び申出があった場合の事業主の通知については育児休業の場合に準ずることを規定したものであること。

(2) 介護休業終了予定日とされた日の2週間前の日よりも後に行われる介護休業終了

予定日の変更の申出は、本法上事業主がこれに応ずる義務はないものであるが、各事業所において、当該申出を認める制度を設けることは可能であること。

(3) 「後の日」とは、直後の日のみではなく、直後の日以後のいずれかの日の意であること。ただし、介護休業開始予定日とされた日から起算して93日から介護休業等日数を減じた日数を経過する日を限度とするものであること。

(4) 労働者の申出のみによる介護休業終了予定日の繰上げ変更については、規定していないものであること。

ただし、各事業所において、労働者の希望により介護休業終了予定日を繰上げ変更することを認める制度を設けることは可能であること。

#### 11 介護休業申出の撤回（法第14条第1項）

介護休業申出をした労働者は、介護休業開始予定日の前日までは、事由を問わずその介護休業申出を撤回することができることとし、その方法として、則第28条において準用する則第17条において、所定の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こと並びに申出方法及び申出があった場合の事業主の通知については育児休業の場合に準ずることを規定したものであること。

#### 12 撤回後の再度の介護休業申出（法第14条第2項）

介護については、育児の場合以上に諸事情が変化し得るため、いったん撤回した介護休業申出に係る対象家族についての再度の介護休業申出は、1回についてはできることとしたものであること。再々度の介護休業申出については、事業主の雇用管理への影響等をも考え、事業主がこれを拒むことができることとしたものであること。

ただし、事業主が、撤回後の再々度の介護休業申出を拒まない場合は、当該労働者は、当該再々度の介護休業申出に係る介護休業をすることができるものであること。

再々度以降の介護休業申出についても、再々度の介護休業申出と同様であること。

なお、一の要介護状態ごとに1回の介護休業が可能であることから、撤回後の再度の介護休業申出も一の要介護状態ごとに判断されるものであること。

#### 13 介護休業申出がされなかったものとみなす事由（法第14条第3項において準用する法第8条第3項）

(1) 介護休業申出後、厚生労働省令で定める事由（則第29条で、対象家族の死亡、対象家族と労働者との親族関係の消滅等を規定した。）が生じたときは、介護休業申出がされなかったものとみなされることとし、労働者にこのような事由が生じた場合の通知義務を課したものであること。

(2) 則第29条各号に規定する事由が生じたときの法的効果、法第14条第3項にお

いて準用する法第8条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の15(2)(3)(4)参照）。

- (3) 則第29条第2号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合は、離婚、婚姻の取消、離縁又は養子縁組の取消を官公署に受理された日に当該事由を事業主に通知すれば足りるものであるが、可能な限りそれ以前にその状況を事業主に知らせることが望ましいものであること。
- (4) 則第29条第2号の「親族関係の消滅」は、則第21条第1号の「親族関係が消滅する」と同様であること（2(5)参照）。
- (5) 則第29条第3号の「九十三日に達する日までの間、当該介護休業申出に係る対象家族を介護することができない状態」とは、身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること、又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら対象家族を介護することが困難な状態のほか、介護休業開始予定日とされた日から起算して93日が経過するまでの間通院、加療のみならず入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態をいうものであり、このような状態であることが確定しない間は、当該介護休業申出はされなかったものとみなされないものであること。

#### 14 介護休業期間の考え方（法第15条第1項及び第2項）

- (1) 法第11条から第14条までの規定に基づき介護休業申出等がなされた場合の当該介護休業申出をした労働者の介護休業期間については、
  - ① 当該労働者の介護休業申出に係る介護休業開始予定日から介護休業終了予定日までとすることを基本とすること
  - ② 事業主による介護休業開始予定日とする日の指定や労働者による介護休業終了予定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開始予定日又は介護休業終了予定日となった日によって最終的に決定されることを明らかにしたものであること。
- (2) 同一の対象家族について介護休業ができる日数は、最大で93日までであり、介護休業等日数が93日に達した日をもって介護休業期間の最終日となるものであること。

例えば、7月3日を介護休業開始予定日として実母の介護のために介護休業を開始しようとする労働者は、実母に係る介護休業等日数が介護休業開始予定日の前日において30日である場合、7月3日から起算して63日（＝93日－30日）目に当たる9月3日まで介護休業をすることができるものであること。

なお、既に介護休業等日数が93日に達している労働者は、そもそも介護休業申出をすることができないものであること（法第11条第2項第2号）。

## 15 介護休業期間の終了（法第15条第3項）

- (1) 介護休業期間中にその介護休業申出に係る対象家族が死亡するなど厚生労働省令で規定する事由（則第29条の2で、則第29条を準用する旨を規定した。）が生じた場合又は介護休業申出をした労働者本人について産前産後休業、育児休業若しくは新たな介護休業が始まった場合には、介護休業は終了することとしたものであること。
- (2) 介護休業期間の終了に関し、以下の点に留意すること。
  - イ いわゆる内縁関係の解消は、則第29条の2において準用する則第29条第2号の「親族関係の消滅」に当たらないものであること。
  - ロ 対象家族が要介護状態から脱した場合を当然終了事由とすることについては、
    - (イ) 対象家族が再び要介護状態となることも当然予想され、労働者にとって酷であること
    - (ロ) 事業主にとっても、対象家族の不安定な状態に影響されることは好ましくないものであることから、適当ではなく、当然終了事由にはしなかったものであること。
  - ハ 対象家族が特別養護老人ホーム、介護老人保健施設等へ入院・入所した場合についても、その入院・入所が一時的となる場合もあるため、ロで述べたと同様の理由で、当然終了事由にはしなかったものであること。
  - ニ 他の者が労働者に代わって対象家族を介護することとなった場合についても、上記ロ及びハと同様、労働者にとっても確定的に介護をする必要性がなくなったとは限らないこと、使用者にとっても不確定要素に影響されるおそれがあることから、当然終了事由にはしなかったものであること。
  - ホ イからニまでの場合を含め、介護休業期間中の労働者が一時的に介護をする必要がなくなった期間について、話し合いの上、その事業主の下で就労することは妨げないものであること。この場合、当該労使で介護休業を終了させる特段の合意をした場合を除き、一旦職場に復帰することをもって当然に介護休業が終了するものではなく、一時的中断とみることが適当であって、当初の介護休業期間の範囲内で再び介護休業を再開することができるものであること。
  - ヘ 介護休業期間中の他の事業主の下で就労すること及び介護休業期間中における産前休業の請求の考え方等については、育児休業の場合と同様であること（第2の17(2)ロ及びハ参照）。
- (3) 「新たな介護休業期間」とは、介護休業申出に係る対象家族とは異なる対象家族について開始する介護休業期間の意であること。

16 介護休業期間の終了に関する労働者の通知義務（法第15条第4項において準用する法第8条第3項後段）

- (1) 法第8条第3項後段と同様、当該労働者に法第15条第3項第1号に規定する事由が生じた場合の事業主に対する通知義務を課したものであること。
- (2) 法第15条第4項において準用する法第8条第3項後段の「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の18(2)参照）。

17 不利益取扱いの禁止（法第16条において準用する法第10条）

- (1) 介護休業の権利行使を保障するため、労働者が介護休業申出をし、又は介護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することが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の22(2)(3)(4)(5)参照）。

#### 第4 子の看護休暇（法第4章）

1 子の看護休暇の申出（法第16条の2第1項）

- (1) 労働者（日々雇用される者を除く。）が事業主に対して「申出」という行為をすることによって、負傷し、若しくは疾病にかかったその小学校就学の始期に達するまで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（子の看護休暇）を取得することができることとしたものであること。その際、子の人数が増えることによる休暇ニーズと事業主の負担を勘案し、1の年度において、1労働日を単位として、労働者1人につきその養育する小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば5日間、2人以上であれば10日間の子の看護休暇を最低基準として保障したものであること。また、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であること。

なお、期間を定めて雇用される者については、育児休業及び介護休業と異なり、別途の要件を課していないものであること。

- (2) 「小学校就学の始期に達するまで」とは、その子が6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の3月31日までの意であること。  
例えば、平成17年4月1日が生年月日の子が6歳に達するのは、平成23年3月31日午後12時であり、したがって、この場合の「小学校就学の始期に達するまで」とは、平成23年3月31日までとなるものであること。
- (3) 「その事業主」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の1

(3)(4)参照)。

- (4) 申出の効果については、育児休業の場合と同様であること(第2の1(5)参照)。
- (5) 「一の年度において」とは、年に5労働日又は10労働日の子の看護休暇を取得できる期間を確定するものであり、一定の日から起算する1年間をいうものであること。

年度の開始日は、労働基準法第39条に基づく年次有給休暇の付与の基準日等を勘案して、事業主が任意に定めることができるものであること。

なお、事業主が就業規則等において別段の定めをしない場合には、法第16条の2第3項の規定により、「一の年度」は、4月1日から始まり、翌年3月31日に終わるものとなること。

また、一の年度において5労働日又は10労働日の休暇が、当該年度内であればその取得時期を問わず最低基準として保障されているものであることから、年度の開始日を変更する場合や年度の途中で雇用された者を含めて齊一的に取り扱おうとする場合には、1年に満たない期間が発生することとなるが、当該期間についても5労働日又は10労働日の休暇を付与すべきものであること。

子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断するものであること。

なお、年度途中でその養育する小学校就学の始期に達するまでの子が別居、死亡等することにより、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ないものであること。

- (6) 「限度として」とは、1労働日を単位として5日間又は10日間の子の看護休暇の申出が労働者に権利として保障されることを明らかにしたものであること。

「労働日」は原則として暦日計算によるものであるが、交替制により2日にわたる一勤務及び常夜勤勤務者の一勤務等勤務時間が2日にわたる場合については、休暇取得当日の勤務提供開始時刻から継続24時間を1労働日として取り扱うものであること。

また、期間を定めて雇用される者であっても、労働契約の残期間の長短にかかわらず、5労働日又は10労働日の子の看護休暇を取得することが可能となるものであること。例えば、6か月契約で雇用されている労働者は2.5日分の子の看護休暇を取得できるとする取扱い、法の定める最低基準を満たさないため違法であること。一方、期間を定めて雇用される労働者の労働契約が更新された場合に、前後の労働契約期間が実質的に連続している限りは、新たな労働契約期間の開始に伴い改めて子の看護休暇を5労働日又は10労働日取得できるとする必要はないこ

と。

さらに、子の人数やひとり親である等の子の養育の状況に応じて子の看護休暇の日数を増加させることや半日単位、時間単位で取得できることとする等法の内容を上回るような看護休暇の制度を導入することは、可能であること。

- (7) 「負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話」とは、負傷し、又は疾病にかかった子についての身の回りの世話をいい、病院への付添い等も含まれるものであること。この場合の「子」は、育児休業の場合と同様であり（第1の2(1)ハ参照）、知人の子等はこれに含まれないものであること。また、介護の場合と異なり、「負傷」又は「疾病」の種類及び程度に特段の制限はなく、いわゆる風邪による発熱など短期間で治癒する疾病や小児ぜんそく、若年性糖尿病といった慢性疾患も対象となるものであること。

- (8) 「厚生労働省令で定める当該子の世話」とは、子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいうものであること。（則第29条の3参照）

「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も含まれるものであること。

- (9) 「休暇」とは、「休業」と同じく労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することをいい、労働基準法第89条第1号の「休暇」に含まれること。

なお、民法第536条により、休暇期間中の事業主の賃金支払義務は消滅すること。したがって、休暇期間中の労働者に対する賃金の支払を義務づけるものではないこと。

- (10) 指針第二の二の（一）は、事業所にあらかじめ子の看護休暇の制度を導入し、かつ、就業規則の整備等必要な措置を講ずることを事業主に求めたものであること。これは、法律上、子の看護休暇の制度が事業所内制度として設けられることが労働者の権利行使に当たって必須のものであるとはいえないが、法律上子の看護休暇が労働者の権利として認められており、労働者がこれを容易に取得できるようにするためにも、子の看護休暇の制度があらかじめ事業所内制度として設けられた上で、就業規則等に記載され、労働者に制度の存在が明らかになっていることが必要であることを明示したものであること。

- (11) 指針第二の二の（三）は、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、こうした制度の弾力的な利用について明示したものであること。

## 2 子の看護休暇の申出の方法（法第16条の2第2項）

- (1) 子の看護休暇の申出（以下「看護休暇申出」という。）は、子の看護休暇を取得する日を明らかにして行わなければならないこととしたほか、その方法を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

厚生労働省令では、看護休暇申出は所定の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こと、事業主は看護休暇申出に係る事実を証明することができる書類の提出を労働者に求めることができること等を規定したものであること（則第30条）。

- (2) 則第30条第1項において申出の方法を書面等の提出に限定していないことから、労働者は、所定の事項を洩れなく申し出る限り、口頭での子の看護休暇申出も可能であること。
- (3) 看護休暇申出の申出先は、あらかじめ本社人事部長、各支社長、工場長等具体的に明らかにしておくことが望ましいものであること。
- (4) 子の看護休暇の制度が、子が負傷し、又は疾病にかかり、親の世話を必要とするその日に親である労働者に休暇の権利を保障する制度であることにかんがみれば、労働者が、休暇取得当日に電話により看護休暇申出をした場合であっても、事業主はこれを拒むことができないものであること。したがって、申出書の様式等を定め、当該申出書の提出を求める場合には、これをあらかじめ明らかにするとともに、申出書の提出は事後でも差し支えないものとするべきものであること。
- (5) 則第30条第2項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例としては、同条第1項第4号の「負傷し、若しくは疾病にかかっている事実」については医療機関の領収書や、保育所を欠席したことが明らかとなる連絡帳等の写しなどが、同号の「前条に定める世話をを行うこととする事実」については医療機関等の領収書や健康診断を受けさせることが明らかとなる市町村からの通知等の写しなどが考えられるものであること。また、看護休暇申出をする労働者に過大な負担を求めることのないように配慮するものとする（指針事項）。

なお、事業主が看護休暇申出をした労働者に対して証明書類の提出を求め、その提出を当該労働者が拒んだ場合にも、看護休暇申出自体の効力には影響がないものであること。

### 3 子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務（法第16条の3）

- (1) 第1項は、労働者が、事業主に申し出ることにより、申出に係る日について子の看護休暇を取得することができるという原則により、事業主が当該労働者の子の看護休暇の申出を拒むことができないことを明らかにしたものであること。

また、第2項は、その例外として、労使の書面による協定により一定の範囲の労働者（①雇入れ後6か月未満の労働者、②その他子の看護休暇を取得することができ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）を子の看護休暇を取得することができない者として定めることができるものとしたものであること。

厚生労働省令では、子の看護休暇を取得することができ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の範囲（「則第7条第2号の労働者」、すなわち、第2の6(12)で示すとおり、1週間の所定労働日数が2日以下である者）を規定したものであること（則第30条の2）。

厚生労働省令では更に、法第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書の書面による協定においては、事業主が同項の規定に基づき労働者からの看護休暇申出を拒む場合の手續等の事項を定めることができ、このような定めをするためには当該協定に規定しなければならないことを明らかにしたものであること（則第30条の3）。

- (2) 事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても労働者の適法な子の看護休暇の申出を拒むことはできないものであること。また、育児休業や介護休業とは異なり、事業主には子の看護休暇を取得する日を変更する権限は認められていないものであること。
- (3) その他「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(3)から(7)まで参照）。
- (4) 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1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「六月に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第1号の解釈と同様であること（第2の6(8)及び(9)参照）。
- (5) 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号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第2号の解釈と同様であること（第2の6(10)参照）。

#### 4 看護休暇申出を拒まれた労働者の子の看護休暇（法第16条の3条第2項において準用する法第6条第2項）

- (1) 事業主が、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、労使協定で子の看護休暇を取得することができないものとして定められた労働者からの看護休暇申出を拒んだ場合は、当該労働者は子の看護休暇を取得することができないこととしたものであること。
- (2) 看護休暇申出を拒まれた労働者であっても、その後労使協定で子の看護休暇を取得することができない者として定められた労働者に該当しなくなれば、申し出て子の看護休暇を取得することができるものであること。

## 5 不利益取扱いの禁止（法 16 条の 4 において準用する法第 10 条）

- (1) 子の看護休暇の権利行使を保障するため、労働者が看護休暇申出をし、又は子の看護休暇を取得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することが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 22 (2) (3) (4) (5) 参照）。

## 第 5 介護休暇（法第 5 章）

### 1 介護休暇の申出（法第 16 条の 5 第 1 項）

- (1) 労働者（日々雇用される者を除く。）が事業主に対して「申出」という行為をすることによって、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ための休暇（介護休暇）を取得することができることとしたものであること。その際、要介護状態にある対象家族が増えることによる休暇ニーズと事業主の負担を勘案し、1 の年度において、1 労働日を単位として、労働者 1 人につき要介護状態にある対象家族が 1 人であれば 5 日間、2 人以上であれば 10 日間の介護休暇を最低基準として保障したものであること。また、要介護状態にある対象家族が 2 人以上いる場合には、当該家族 1 人につき 5 日間までしか取得できないものではなく、同一の者について 10 日間取得することも可能であること。

なお、期間を定めて雇用される者については、育児休業及び介護休業と異なり、別途の要件を課していないものであること。

- (2) 「要介護状態」とは、法第 2 条第 3 号に定めるところによるものであること。
- (3) 「対象家族」とは、法第 2 条第 4 号に定めるところによるものであること。
- (4) 「その事業主」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 1 (3) (4) 参照）。
- (5) 申出の効果については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 1 (5) 参照）。
- (6) 「一の年度において」、「限度として」、「労働日」及び「休暇」についての考え方は、子の看護休暇の場合と同様であること。（第 4 の 1 (5) (6) (9) 参照）。
- (7) 「厚生労働省令で定める世話」とは、「対象家族の介護」及び「対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの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」をいうものであること。（則第 30 条の 4 参照。）
- (8) 指針第二の二の（一）は、事業所にあらかじめ介護休暇の制度を導入し、かつ、就業規則の整備等必要な措置を講ずることを事業主に求めたものであること。これは、法律上、介護休暇の制度が事業所内制度として設けられることが労働者の権利行使に当たって必須のものであるとはいえないが、法律上介護休暇が労働者の権利

として認められており、労働者がこれを容易に取得できるようにするためにも、介護休暇の制度があらかじめ事業所内制度として設けられた上で、就業規則等に記載され、労働者に制度の存在が明らかになっていることが必要であることを明示したものであること。

- (9) 指針第二の二の（三）は、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、こうした制度の弾力的な利用について明示したものであること。

## 2 介護休暇の申出の方法（法第16条の5第2項）

- (1) 介護休暇の申出（以下「介護休暇申出」という。）は、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行わなければならないこととしたほか、その方法を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

厚生労働省令では、介護休暇申出は所定の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こと、事業主は介護休暇申出に係る事実を証明することができる書類の提出を労働者に求めることができること等を規定したものであること（則第30条の5）。

- (2) 則第30条の5第1項において申出の方法を書面等の提出に限定していないことから、労働者は、所定の事項を洩れなく申し出る限り、口頭での介護休暇申出も可能であること。
- (3) 介護休暇申出の申出先は、あらかじめ本社人事部長、各支社長、工場長等具体的に明らかにしておくことが望ましいものであること。
- (4) 介護休暇の制度が、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必要とするその日に労働者に休暇の権利を保障する制度であることにかんがみれば、労働者が、休暇取得当日に電話により介護休暇申出をした場合であっても、事業主はこれを拒むことができないものであること。したがって、申出書の様式等を定め、当該申出書の提出を求める場合には、これをあらかじめ明らかにするとともに、申出書の提出は事後でも差し支えないものとすべきものであること。
- (5) 則第30条第2項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、介護休業の場合と同様であること。（第3の3(5)参照。）ただし、法第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話をを行うこととする事実については、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対象に含まれていないことに留意すること。また、介護休暇申出をする労働者に過大な負担を求めることのないように配慮するものとする（指針事項）。

なお、事業主が介護休暇申出をした労働者に対して証明書類の提出を求め、その提出を当該労働者が拒んだ場合にも、介護休暇申出自体の効力には影響がないもの

であること。

### 3 介護休暇の申出があった場合における事業主の義務（法第16条の6）

- (1) 第1項は、労働者が、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ために事業主に申し出ることにより、申出に係る日について介護休暇を取得することができるという原則により、事業主が当該労働者の介護休暇の申出を拒むことができないことを明らかにしたものであること。

また、第2項は、その例外として、労使の書面による協定により一定の範囲の労働者（①雇入れ後6か月未満の労働者、②その他介護休暇を取得することができ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）を介護休暇を取得することができない者として定めることができるものとしたものであること。

厚生労働省令では、介護休暇を取得することができ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の範囲（「則第7条第2号の労働者」、すなわち、第2の6(12)で示すとおり、1週間の所定労働日数が2日以下である者）を規定したものであること（則第30条の6）。

厚生労働省令では更に、法第16条の6第2項において準用する第6条第1項ただし書の書面による協定においては、事業主が同項の規定に基づき労働者からの介護休暇申出を拒む場合の手續等の事項を定めることができ、このような定めをするためには当該協定に規定しなければならないことを明らかにしたものであること（則第30条の7）。

- (2) 事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても労働者の適法な介護休暇の申出を拒むことはできないものであること。また、育児休業や介護休業とは異なり、事業主には介護休暇を取得する日を変更する権限は認められていないものであること。
- (3) その他「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(3)から(7)まで参照）。
- (4) 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1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「六月に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第1号の解釈と同様であること（第2の6(8)及び(9)参照）。
- (5) 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号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第2号の解釈と同様であること（第2の6(10)参照）。

4 介護休暇申出を拒まれた労働者の介護休暇（法第16条の6第2項において準用する法第6条第2項）

- (1) 事業主が、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、労使協定で介護休暇を取得することができないものとして定められた労働者からの介護休暇申出を拒んだ場合は、当該労働者は介護休暇を取得することができないこととしたものであること。
- (2) 介護休暇申出を拒まれた労働者であっても、その後労使協定で介護休暇を取得することができない者として定められた労働者に該当しなくなれば、申し出て介護休暇を取得することができるものであること。

5 不利益取扱いの禁止（法第16条の7において準用する法第10条）

- (1) 介護休暇の権利行使を保障するため、労働者が介護休暇申出をし、又は介護休暇を取得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することが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の22(2)(3)(4)(5)参照）。

第6 所定外労働の制限（法第6章）

1 子の養育を行う労働者の所定外労働の制限の請求（法第16条の8第1項）

- (1) 働きながら子の養育を行うための時間を確保できるようにするため、3歳に満たない子を養育する一定の範囲の労働者（①雇入れ後1年未満の労働者、②その他請求をでき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、のいずれにも該当しない労働者。ただし、日々雇用される者を除く。）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、所定労働時間を超えて労働させてはならないこととしたものであること。

また、ただし書は、その例外として、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こととしたものであること。

なお、期間を定めて雇用される者については、育児休業及び介護休業と異なり、別途の要件を課していないものであること。

- (2) 「事業主」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の1(3)(4)参照）。
- (3) 「三歳に満たない」の解釈については、育児休業の場合に準じるものであること。（第2の1(2)参照）。

- (4) 「労働者」のうち、労働基準法第41条に規定する者（①労働基準法別表第1第6号（林業を除く。）又は第7号に掲げる事業に従事する者、②監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者、③監視又は断続的労働に従事する者）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であること。

このうち、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、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こととされていること。したがって、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ること。

- (5) 「所定労働時間」とは、就業規則等において労働者が労働契約上労働すべき時間として定められた時間の意であり、労働基準法の規定による法定労働時間とは異なるものであること。
- (6) 「所定労働時間を超えて労働させてはならない」とは、所定労働時間を超えた時間については、労働者の労務提供義務が消滅することをいうものであること。したがって、所定労働時間を超えて事業主が労働者に対して労働命令をすることはできず、仮にこれをしたとしても、当該労働者にはその命令に従う義務はないこととなるものであること。
- (7) 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、当該労働者の所属する事業所を基準として、当該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べきものであること。

事業主は、労働者が所定外労働の制限を請求した場合においては、当該労働者が請求どおりに所定外労働の制限を受けることができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に所定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ものであること。

例えば、事業主が通常の配慮をすれば代行者を配置する等により事業を運営することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、そのための配慮をしなかった場合は、所定外労働が必要な配置人員を欠くこと等をもって「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するとはいえないものであること。一方、事業主が通常の配慮をしたとしても代行者を配置する等により事業を運営することが客観的に可能な状況になかったと認められる場合は、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するものであること。また、所定外労働をさせざるを得ない繁忙期において、同一時期に多数の専門性の高い職種の労働者が請求した場合であって、通常考えられる相当の努力をしたとしてもなお事業運営に必要な業務体制を維持することが著しく困難な場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するものであること。

と。」

- (8) 第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「一年に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(8)(9)参照）。
- (9) 第2号に該当するか否かの判断時点は請求時点であり、制限開始予定日において請求時点と状況が異なることが明らかなときは、制限開始予定日における状況に基づき、請求時点で判断すべきものであること。
- (10) 則第30条の8の「一週間の所定労働日数が二日以下の労働者」に該当するか否かの判断時点については、原則として請求時点までの1月間の状況等を踏まえて判断するものであること。

## 2 子の養育を行う労働者の所定外労働の制限の請求の方法（法第16条の8第2項）

- (1) 子の養育を行う労働者の所定外労働の制限の請求は、連続した一の期間についてしなければならないものであり、その際、期間の初日と末日を明らかにして行わなければならないこととしたほか、その方法を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

厚生労働省令では、請求は所定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こと、事業主は通知事項に係る事項を証明することができる書類の提出を労働者に求めることができること等を規定したものであること（則第30条の9）。

- (2) 「その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の4(2)参照）。
- (3) 事業主は、当該労働者について、所定労働時間を超えて労働させないよう個別的な労働時間管理を行う必要があること。
- (4) 「制限開始予定日の一月前」とは、制限開始予定日の属する月の前月の応当日をいい、前月に応当日がない場合はその月の末日をいうものであること。例えば、制限開始予定日が3月1日である場合には2月1日とその日に当たり、制限開始予定日が3月31日である場合には2月28日とその日に当たるものであること。

制限開始予定日の1月前の日よりも後に行われる請求は、本法上事業主がこれに応ずる義務はないものであるが、各事業所において、当該請求を認める制度を設けることは可能であること。

- (5) 「第十七条第二項前段に規定する制限期間」とは、時間外労働の制限に関する制限期間をいうものであること。
- (6) 「重複」とは、法第16条の8第2項の制限期間と法第17条第2項の制限期間とが一部又は全部において重なることをいうものであること。この場合、いずれか

の制限期間が実際に始まっている必要はないものであること。なお、労働者は重複する請求をすることができないものであり、当該請求がなされた場合であっても事業主はこれに応じる義務はないものであること。

- (7) 則第30条の9第1項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第1号の「請求の年月日」の通知すべき日並びに同項第5号の「養子縁組の効力が生じた日」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の4(4)(5)(6)(8)(9)参照）。
- (8) 則第30条の9第4項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、育児休業の場合と同様であること。（第2の4(10)イからハまで参照。）
- (9) 則第30条の9第5項の「速やかに」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の4(17)参照）。

### 3 子の養育を行う労働者の所定外労働の制限の請求がされなかったものとみなす事由（法第16条の8第3項）

- (1) 請求後、厚生労働省令で定める事由（子の死亡、子が養子である場合の離縁又は養子縁組の取消し等。則第31条参照。）が生じたときは、請求がされなかったものとみなされることとし、労働者にこのような事由が生じた場合の通知義務を課したものであること。
- (2) 則第31条各号に規定する事由が生じたときの効果、法第16条の8第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第31条第2号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合の方法については、育児休業の場合と同様であること（第2の15(2)から(5)まで参照）。
- (3) 則第31条第3号の「同居しないこととなったこと」とは、永続的なものを想定しているが、転勤等の事情による場合も、制限期間の末日までの間同居しない状態が続くときは含むものであること。
- (4) 則第31条第4号の「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」とは、身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること、又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態のほか、制限期間の末日までの間通院、加療のみならず入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態をいうものであり、このような状態であることが確定しない間は、当該請求はされなかったものとみなされないものであること。

### 4 制限期間の終了（法第16条の8第4項）

- (1) 制限期間中にその請求に係る子が死亡するなど厚生労働省令で規定する事由（則

第31条参照。)が生じた場合、子が小学校就学の始期に達した場合又は請求をした労働者本人について産前産後休業、育児休業若しくは介護休業が始まった場合には、制限期間は終了することとしたものであること。

- (2) 所定外労働をさせるか否かについては、就業規則等の範囲内において事業主の裁量にゆだねられるため、労働者はどの時点においても請求の撤回を申し出ることができるものであること。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、直ちに当該労働者に対し、他の労働者と同水準の所定外労働をさせなければならないものではないこと。

## 5 制限期間の終了に関する労働者の通知義務（法第16条の8第5項）

- (1) 法第16条の8第3項後段と同様、当該労働者に法第16条の8第4項第1号に規定する事由が生じた場合の事業主に対する通知義務を課したものであること。
- (2) 「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること(第2の18(2)参照)。

## 6 不利益取扱いの禁止（法第16条の9）

- (1) 所定外労働の制限の権利行使を保障するため、労働者が所定外労働の制限の請求をし、又は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えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超え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することが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の22(2)(3)(4)(5)参照）。

## 7 指針事項

- (1) 指針第二の三の(一)は、事業所にあらかじめ所定外労働の制限の制度を導入し、かつ、就業規則の整備等必要な措置を講ずることを事業主に求めたものであること。これは、法律上、所定外労働の制限の制度が事業所内制度として設けられることが労働者の権利行使に当たって必須のものであるとはいえないが、法律上所定外労働の制限が労働者の権利として認められており、労働者がこれを容易に受けられるようにするためにも、所定外労働の制限の制度があらかじめ事業所内制度として設けられた上で、就業規則等に記載され、労働者に制度の存在が明らかになっていることが必要であることを明示したものであること。
- (2) 指針第二の三の(二)の「制度の弾力的な利用」とは、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をいうものであること。

## 第7 時間外労働の制限（法第7章）

### 1 子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の請求（法第17条第1項）

- (1) 働きながら子の養育を行うための時間を確保できるようにするため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する一定の範囲の労働者（①雇入れ後1年未満の労働者、②その他請求をでき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、のいずれにも該当しない労働者。ただし、日々雇用される者を除く。）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、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。以下同じ。）を超えて労働基準法第36条第1項に規定する労働時間（以下単に「労働時間」という。）を延長してはならないこととしたものであること。

また、ただし書は、その例外として、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こととしたものであること。

なお、期間を定めて雇用される者については、育児休業及び介護休業と異なり、別途の要件を課していないものであること。

- (2) 「事業主」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の1(3)(4)参照）。

- (3) 「同項に規定する労働時間」とは、労働基準法第36条第1項において規定する次に掲げる労働時間をいうものであること。

イ 労働基準法第32条の規定による1週間につき40時間、1日につき8時間という法定労働時間（ただし、同法第40条に基づき、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第25条の2において、特例の定めあり。）

ロ 労働基準法第32条の2の規定による1か月単位の変形労働時間制における労働時間

ハ 労働基準法第32条の3の規定によるいわゆるフレックスタイム制における労働時間

ニ 労働基準法第32条の4の規定による1年単位の変形労働時間制における労働時間

ホ 労働基準法第32条の5の規定による1週間単位の変形的変形労働時間制における労働時間

- (4) 「小学校就学の始期に達するまで」の解釈については、子の看護休暇の場合と同様であること（第4の1(2)参照）。

- (5) 「労働者」のうち、労働基準法第41条に規定する者（①労働基準法別表第1第

6号（林業を除く。）又は第7号に掲げる事業に従事する者、②監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者、③監視又は断続的労働に従事する者）については、そもそも労働基準法上の労働時間に関する規定の適用がないため、対象にはなり得ないものであること。

このうち、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、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こととされていること。したがって、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、時間外労働の制限の対象となること。

- (6) 「制限時間・・・を超えて労働時間を延長してはならない」とは、事業主が労働基準法第36条第1項本文の規定により労働時間を延長させることができる場合であっても、制限時間を超えた時間については、労働者の労務提供義務が消滅することをいうものであること。したがって、時間外労働協定で定めた時間外労働の上限時間如何に関わらず、制限時間を超えて事業主が労働者に対して時間外労働命令をすることはできず、仮にこれをしたとしても、当該労働者にはその命令に従う義務はないこととなるものであること。なお、適法に労働時間を延長させるためには、別途、労働基準法第36条による所定の手続が必要であることはいうまでもないこと。
- (7) 「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断方法については、所定外労働の制限の場合と同様であること（第6の1（7）参照。）。
- (8) 第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「一年に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の6（8）（9）参照）。
- (9) 第2号に該当するか否かの判断時点は請求時点であり、制限開始予定日において請求時点と状況が異なることが明らかなときは、制限開始予定日における状況に基づき、請求時点で判断すべきものであること。
- (10) 則第31条の3の「一週間の所定労働日数が二日以下の労働者」に該当するか否かの判断時点については、原則として請求時点までの1月間の状況等を踏まえて判断するものであること。

## 2 子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の請求の方法（法第17条第2項）

- (1) 子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の請求は、連続した一の期間についてしなければならないものであり、その際、期間の初日と末日を明らかにして行わなければならないこととしたほか、その方法を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

厚生労働省令では、請求は所定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こと、事業主は通知事項に係る事項を証明することができる書類の提出を労働者に求めることができること等を規定したものであること（則第31条の4）。

- (2) 時間外労働協定の有効期間が終了した場合であっても、次なる時間外労働協定が締結され届け出られた場合には、再び時間外労働をさせることができることになることから、労働者の請求する制限期間における「末日」を請求時に存在する時間外労働協定の有効期間を超えて設定することは可能であること。

- (3) 「その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の4(2)参照）。

労働者の請求した制限期間が1年に満たない場合には、事業主は当該期間において150時間を超えて労働時間を延長してはならないものであること。また、制限期間においては、制限期間の始期から1か月ごとに区切った期間ごとに24時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなるが、労働者の請求した制限期間が1年に満たないことにより制限期間中の最後の区切りの期間が1か月に満たないこととなった場合には、事業主は当該期間において24時間を超えて労働時間を延長してはならないものであること。

具体的には、例えば、平成17年7月10日から平成18年3月31日までの期間において時間外労働の制限の請求を行った場合には、まず、当該期間全体について150時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限がかかり、当該期間内の1か月ごとに区分した期間ごとに24時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限がかかることになるが、最後の区切りの期間である平成18年3月10日から平成18年3月31日までの期間については、1か月に満たないものの、当該期間について24時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限がかかるものであること。

また、制限期間においては、原則として、1か月について24時間及び1年について150時間の両方の制限がかかるものであるが、制限期間が6か月以下の場合には、 $24 \text{ 時間} \times \alpha \text{ 月} < 150 \text{ 時間}$ となるため、1年について150時間の制限の意味はなく、実質的に1か月24時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限のみがかかるものであること。

- (4) 事業主は、当該労働者について、時間外労働協定に基づく労働時間管理に加え、制限期間において1か月について24時間及び1年について150時間を超えて時間外労働をさせないよう個別的な労働時間管理を行う必要があること。
- (5) 「制限開始予定日の一月前」とは、所定外労働の制限の場合と同様であること。（第6の2(4)参照。）

- (6) 「第十六条の八第二項前段に規定する制限期間」とは、所定外労働の制限に関する制限期間をいうものであること。
- (7) 「重複」とは、法第17条第2項の制限期間と法第16の8第2項の制限期間とが一部又は全部において重なることをいうものであること。この場合、いずれかの制限期間が実際に始まっている必要はないものであること。なお、労働者は重複する請求をすることができないものであり、当該請求がなされた場合であっても事業主はこれに応じる義務はないものであること。
- (8) 則第31条の4第1項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第1号の「請求の年月日」の通知すべき日並びに同項第5号の「養子縁組の効力が生じた日」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の4(4)(5)(6)(8)(9)参照）。
- (9) 則第31条の4第4項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、育児休業の場合と同様であること。（第2の4(16)イからニまで参照。）
- (10) 則第31条の4第5項の「速やかに」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の4(17)参照）。

### 3 子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の請求がされなかったものとみなす事由（法第17条第3項）

- (1) 請求後、厚生労働省令で定める事由（則第31条の5で、子の死亡、子が養子である場合の離縁又は養子縁組の取消し等を規定した。）が生じたときは、請求がされなかったものとみなされることとし、労働者にこのような事由が生じた場合の通知義務を課したものであること。
- (2) 則第31条の5各号に規定する事由が生じたときの効果、法第17条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第31条の5第2号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合の方法については、育児休業の場合と同様であること（第2の15(2)から(5)まで参照）。
- (3) 則第31条の5第3号の「同居しないこととなったこと」とは、永続的なものを想定しているが、転勤等の事情による場合も、制限期間の末日までの間同居しない状態が続くときは含むものであること。
- (4) 則第31条の5第4号の「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」とは、身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること、又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態のほか、制限期間の末日までの間通院、加療のみならず入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態をいうものであり、このような状態であることが確定しない間は、当該請求はされなかったものとみな

されないものであること。

#### 4 制限期間の終了（法第17条第4項）

- (1) 制限期間中にその請求に係る子が死亡するなど厚生労働省令で規定する事由（則第31条の6で、則第31条の5を準用する旨を規定した。）が生じた場合、子が小学校就学の始期に達した場合又は請求をした労働者本人について産前産後休業、育児休業若しくは介護休業が始まった場合には、制限期間は終了することとしたものであること。
- (2) 時間外労働をさせるか否かについては、就業規則等の範囲内において事業主の裁量にゆだねられるため、労働者はどの時点においても請求の撤回を申し出ることとはできるものであること。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、直ちに当該労働者に対し、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いものではないこと。

#### 5 制限期間の終了に関する労働者の通知義務（法第17条第5項）

- (1) 法第17条第3項後段と同様、当該労働者に法第17条第4項第1号に規定する事由が生じた場合の事業主に対する通知義務を課したものであること。
- (2) 「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の18(2)参照）。

#### 6 家族の介護を行う労働者の時間外労働の制限の請求（法第18条第1項において準用する法第17条第1項）

- (1) 働きながら家族の介護を行うための時間を確保できるようにするため、要介護状態にある対象家族を介護する一定の範囲の労働者（①雇入れ後1年未満の労働者、②その他請求をでき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、のいずれにも該当しない労働者。ただし、日々雇用される者を除く。）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、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する一定の範囲の労働者が請求した場合と同様に、事業主は、制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととしたものであること。

また、ただし書は、その例外として、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こととしたものであること。

なお、期間を定めて雇用される者については、育児休業及び介護休業と異なり、別途の要件を課していないものであること。

- (2) 対象となる「労働者」の範囲については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること（1(5)参照）。

- (3) 法第18条第1項において準用する法第17条第1項の「事業主」、「同項に規定する労働時間」及び「制限時間・・・を超えて労働時間を延長してはならない」の解釈並びに「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断方法、同項第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「一年に満たない」か否かの判断時点並びに同項第2号に該当するか否かの判断時点については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること（1(2)(3)(6)(7)(8)(9)参照）。
- (4) 則第31条の7において準用する則第31条の3第1号の「一週間の所定労働日数が二日以下の労働者」に該当するか否かの判断時点については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること（1(10)参照）。

## 7 家族の介護を行う労働者の時間外労働の制限の請求の方法（法第18条第1項において準用する法第17条第2項）

- (1) 家族の介護を行う労働者の時間外労働の制限の請求は、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の請求と同様に、連続した一の期間についてしなければならないものであり、その際、期間の初日と末日を明らかにして行わなければならないこととしたほか、その方法を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

厚生労働省令では、請求は所定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こと、事業主は通知事項に係る事項を証明することができる書類の提出を労働者に求めることができること等を規定したものであること（則第31条の8）。
- (2) 「時間外労働協定の有効期間」との関係、「その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間」及び「制限開始予定日の一月前」の解釈については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること（2(2)(3)(5)参照）。
- (3) 則第31条の8第1項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第1号の「請求の年月日」の通知すべき日、同項第4号の「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」の解釈並びに同項第5号の「対象家族が要介護状態にある事実」の解釈については、介護休業の場合と同様であること（第3の3(2)(3)参照）。
- (4) 則第31条の8第4項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例として、対象家族と労働者との続柄、同居の事実、扶養の事実及び要介護状態の事実については、介護休業の場合と同様であること（第3の3(5)イからニまで参照）。

また、上記の証明書等に代わってそれぞれの事実が証明できる他の書類を提出することを妨げるものではなく、当該労働者の同僚等第三者の申立書の提出なども含

め様々な方法が可能であること、さらに、証明方法について、請求をする労働者に過大な負担をかけることのないようにすべきものであること、介護に関しては、特に情勢が様々に変化することがあるので、臨機応変かつ柔軟な対応が望まれること、「扶養」の証明手段などは、介護休業の場合と同様であること（第3の3(5)参照）。

8 家族の介護を行う労働者の時間外労働の制限の請求がされなかったものとみなす事由（法第18条第1項において準用する法第17条第3項）

- (1) 請求後、厚生労働省令で定める事由（則第31条の9で、対象家族の死亡、対象家族と労働者との親族関係の消滅等を規定した。）が生じたときは、請求がされなかったものとみなされることとし、労働者にこのような事由が生じた場合の通知義務を課したものであること。
- (2) 則第31条の9各号に規定する事由が生じたときの効果、法第18条第1項において準用する法第17条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第31条の9第2号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合の方法、同条第2号の「親族関係の消滅」の解釈については、介護休業の場合と同様であること（第3の13(2)(3)(4)参照）。
- (3) 則第31条の9第3号の「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」の解釈については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること（第3の14(4)参照）。

9 制限期間の終了（法第18条第1項において準用する法第17条第4項）

- (1) 制限期間中にその請求に係る対象家族が死亡するなど厚生労働省令で規定する事由（則第31条の10で、則第31条の9を準用する旨を規定した。）が生じた場合又は請求をした労働者本人について産前産後休業、育児休業若しくは介護休業が始まった場合には、制限期間は終了することとしたものであること。
- (2) 制限期間の終了に関し、以下の点に留意すること。
  - イ いわゆる内縁関係の解消は、則第31条の10において準用する則第31条の9第2号の「親族関係の消滅」に当たらないものであること。
  - ロ 対象家族の症状の緩和等による要介護状態からの離脱の場合の考え方については、介護休業の場合と同様であること（第3の15(2)ロ参照）。
  - ハ 特別養護老人ホーム、介護老人保健施設等への入院・入所の場合の考え方については、介護休業の場合と同様であること（第3の15(2)ハ参照）。

10 制限期間の終了に関する労働者の通知義務（法第18条第2項において準用する法

### 第17条第3項後段)

- (1) 法第18条第2項において準用する法第17条第3項後段と同様、当該労働者に法第18条第1項において準用する法第17条第4項第1号に規定する事由が生じた場合の事業主に対する通知義務を課したものであること。
- (2) 「通知」の解釈については、介護休業の場合と同様であること(第3の16(2)参照)。

## 11 不利益取扱いの禁止(法第18条の2)

- (1) 時間外労働の制限の権利行使を保障するため、労働者が時間外労働の制限の請求をし、又は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えて労働させてはならない場合に当該労働者が制限時間を超え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することが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること(第2の22(2)(3)(4)(5)参照)。

## 12 指針事項

指針第二の四は、事業所にあらかじめ時間外労働の制限の制度を導入し、かつ、就業規則の整備等必要な措置を講ずることを事業主に求めたものであること。これは、法律上、時間外労働の制限の制度が事業所内制度として設けられることが労働者の権利行使に当たって必須のものであるとはいえないが、法律上時間外労働の制限が労働者の権利として認められており、労働者がこれを容易に受けられるようにするためにも、時間外労働の制限の制度があらかじめ事業所内制度として設けられた上で、就業規則等に記載され、労働者に制度の存在が明らかになっていることが必要であることを明示したものであること。

## 第8 深夜業の制限(法第8章)

### 1 子の養育を行う労働者の深夜業の制限の請求(法第19条第1項)

- (1) 深夜に子を保育する者がいなくなる場合に対応するため、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する一定の範囲の労働者(①雇入れ後1年未満の労働者、②深夜において常態として子を保育することができる同居の家族その他の者がいる労働者、③その他請求をでき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、のいずれにも該当しない労働者。ただし、日々雇用される者を除く。)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、午後10

時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）において労働させてはならないこととしたものであること。

また、ただし書は、その例外として、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こととしたものであること。

なお、期間を定めて雇用される者については、育児休業及び介護休業と異なり、別途の要件を課していないものであること。

- (2) 労働基準法第66条第3項に規定する妊産婦の深夜業の制限は、母性保護の見地から設けられたものであり、妊産婦の深夜業の制限と法第19条に規定する深夜業の制限は、その趣旨、目的が異なるものであることから、両者の要件に該当する労働者は、任意に選択して請求することができるものであること。
- (3) 「事業主」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の1(3)(4)参照）。
- (4) 「小学校就学の始期に達するまで」の解釈については、子の看護休暇の場合と同様であること（第4の1(2)参照）。
- (5) 「午後十時から午前五時までの間・・・において労働させてはならない」とは、午後10時から午前5時までの間においては、所定労働時間内であるか否かに関わらず、労働者の労務提供義務が消滅することをいうものであること。
- (6) 「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断方法については、所定外労働の制限の場合と同様であること（第6の1(7)参照）。
- (7) 第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「一年に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(8)(9)参照）。
- (8) 第2号の「保育」とは、保護し育てるとの意であり、「養育」とは異なり、親以外の者による対応も含むものであること。
- (9) 第2号の「同居の家族」には、1月未満の期間のみ同居が見込まれる家族を含まないものであること。
- (10) 第2号及び第3号に該当するか否かの判断時点は請求時点であり、制限開始予定日において請求時点と状況が異なることが明らかなときは、制限開始予定日における状況に基づき、請求時点で判断すべきものであること。
- (11) 則第31条の11において「十六歳以上」としているのは、保育できるとみなすには保育する者が一定の年齢に達していることが必要であると考えられることから、義務教育修了年齢を参考として「十六歳以上」としたものであること。
- (12) 則第31条の11第1号の「就業」とは、原則として所定労働時間内の就業をいうものであるが、制限期間について所定労働時間を超える就業が深夜に及ぶことが明らかな場合には、当該就業は「就業」に含まれるものであること。

また、宿泊を伴う出張の場合は、「就業」に含まれるものであること。

- (13) 則第31条の11第1号の「深夜における就業日数が一月について三日以下の者」に該当するか否かは、原則として請求時点までの1月間の状況等を踏まえて判断するものであること。

また、「深夜における就業日数」の計算において、継続勤務が2暦日にわたる場合には、当該勤務は始業時刻の属する日の勤務として、当該「1日」の就業とするものであること。

- (14) 則第31条の11第2号の「子を保育することが困難な状態」とは、身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること、又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を保育することが困難な状態のほか、老齢により身体機能が相当程度低下し子を保育することが困難な状態をいうものであること。
- (15) 則第31条の11第3号の「六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産予定であるか又は産後八週間を経過しない」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の3(12)参照）。
- (16) 則第31条の12第1号の「一週間の所定労働日数が二日以下の労働者」に該当するか否かの判断時点は、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること（第7の1(10)参照）。
- (17) 則第31条の12第2号の「所定労働時間」とは、就業規則等において労働者が労働契約上労働すべき時間として定められた時間の意であり、労働基準法の規定による法定労働時間とは異なるものであること。
- (18) 則第31条の12第2号の「全部が深夜にある」とは、所定労働時間のすべてが午後10時から午前5時までの間にあるとの意であること。したがって、例えば、交替制勤務の場合や、所定労働時間の一部に午後10時から午前5時までの間以外の時間帯が含まれている場合は、「全部が深夜にある」には該当しないものであること。

## 2 子の養育を行う労働者の深夜業の制限の請求の方法（法第19条第2項）

- (1) 子の養育を行う労働者の深夜業の制限の請求は、連続した一の期間についてしなければならないものであり、その際、期間の初日と末日を明らかにして行わなければならないこととしたほか、その方法を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

厚生労働省令では、請求は所定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こと、事業主は通知事項に係る事項を証明することができる書類の提出を労働者に求めることができること等を規定したものであること（則第31条の13）。

- (2) 「その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間」の解釈については、育児休業の場合と同様であること。（第2の4(2)参照）。
- (3) 「制限開始予定日の一月前」の解釈については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること（第7の2(5)参照）。
- (4) 則第31条の13第1項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第1号の「請求の年月日」の通知すべき日並びに同項第5号の「養子縁組の効力が生じた日」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の4(4)(5)(6)(8)(9)まで参照）。
- (5) 則第31条の13第1項第6号の「第三十一条の十一の者がいない事実」とは、その旨を記載すれば足りるものであり、その事実を証明する書類の添付は、則第31条の13第2項により事業主からの請求がない限り、当然には要求されないものであること。
- (6) 則第31条の13第4項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、それぞれの証明すべき事実に応じ以下のとおりであること。
- イ 妊娠の事実、出生の事実及び養子縁組の事実 第2の4(16)イ、ロ、ニ参照
- ロ 子の16歳以上の同居の家族がいない事実 住民票記載事項の証明書、出張命令書の写し
- ハ 家族が深夜において就業している事実 労働契約又は就業規則の写し
- ニ 家族が子を保育することが困難な状態の事実 第2の4(16)チ参照
- ホ 家族が6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過していない事実 第2の4(16)ル参照
- また、上記の証明書等に代わってそれぞれの事実が証明できる他の書類を提出することを妨げるものではなく、当該労働者の同僚等第三者の申立書の提出なども含め様々な方法が可能であること、さらに、証明方法について、請求をする労働者に過大な負担をかけることのないようにすべきものであることなどは、育児休業の場合と同様であること（第2の4(16)参照）。
- (7) 則第31条の13第5項の「速やかに」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の4(17)参照）。

### 3 子の養育を行う労働者の深夜業の制限の請求がされなかったものとみなす事由（法第19条第3項）

- (1) 請求後、厚生労働省令で定める事由（則第31条の14で、子の死亡、子が養子である場合の離縁又は養子縁組の取消等を規定した。）が生じたときは、請求がされなかったものとみなされることとし、労働者にこのような事由が生じた場合の通知義務を課したものであること。

- (2) 則第31条の14各号に規定する事由が生じたときの効果、法第19条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第31条の14第2号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合の方法については、育児休業の場合と同様であること（第2の15(2)から(5)まで参照）。
- (3) 則第31条の14第3号の「同居しないこととなったこと」及び則第31条の14第4号の「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」の解釈については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること（第7の3(3)(4)参照）。

#### 4 制限期間の終了（法第19条第4項）

- (1) 制限期間中にその請求に係る子が死亡するなど厚生労働省令で規定する事由（則第31条の15で、則第31条の14を準用する旨を規定した。）が生じた場合、子が小学校就学の始期に達した場合又は請求をした労働者本人について産前産後休業、育児休業若しくは介護休業が始まった場合には、制限期間は終了することとしたものであること。
- (2) 制限期間の終了に関し、以下の点に留意すること。
  - イ 請求に係る子の同居の家族が生じた場合を当然終了事由とすることについては、事業主にとって要員管理が不安定なものとなるため、当然終了事由とはしていないところであること。
  - ロ 制限期間中の深夜における就労については、イの場合を含め、制限期間中の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、その事業主の下で深夜において就労することは妨げないものであること。その場合、当該労使で深夜業の制限を終了させる特段の合意のない限り、一旦深夜業に復帰することをもって当然に深夜業の制限が終了するものではなく、一時的中断とみることが適当であって、当初の制限期間の範囲内で深夜業の制限を再開することができるものであること。

#### 5 制限期間の終了に関する労働者の通知義務（法第19条第5項）

- (1) 法第19条第3項後段と同様、当該労働者に法第19条第4項第1号に規定する事由が生じた場合の事業主に対する通知義務を課したものであること。
- (2) 「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の18(2)参照）。

#### 6 家族の介護を行う労働者の深夜業の制限の請求（法第20条第1項において準用する法第19条第1項）

- (1) 深夜に家族を介護する者がいなくなる場合に対応するため、要介護状態にある対象家族を介護する一定の範囲の労働者（①雇入れ後1年未満の労働者、②深夜において常態として対象家族を介護することができる同居の家族その他の者がいる労働者、③その他請求をでき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、のいずれにも該当しない労働者。ただし、日々雇用される者を除く。）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、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する一定の範囲の労働者が請求した場合と同様に、事業主は、深夜において労働させてはならないこととしたものであること。

また、ただし書は、その例外として、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こととしたものであること。

なお、期間を定めて雇用される者については、育児休業及び介護休業と異なり、別途の要件を課していないものであること。

- (2) 労働基準法第66条第3項に規定する妊産婦の深夜業の制限との関係については、子の養育を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様であること（1(2)参照）。
- (3) 法第20条第1項において準用する法第19条第1項の「事業主」及び「午後十時から午前五時までの間・・・において労働させてはならない」の解釈並びに「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断方法、同項第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「一年に満たない」か否かの判断時点、同項第2号の「同居の家族」の解釈並びに同項第2号及び第3号に該当するか否かの判断時点については、子の養育を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様であること（1(3)(5)(6)(7)(9)(10)参照）。
- (4) 則第31条の16において準用する則第31条の11の「十六歳以上」の趣旨、同項第1号の「就業」の解釈、「深夜における就業日数が一月について三日以下の者」に該当するか否かの判断時点及び「深夜における就業日数」の計算、同項第2号の「対象家族を介護することが困難な状態」の解釈、同項第3号の「六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産予定であるか又は産後八週間を経過しない」の解釈、則第31条の17において準用する則第31条の12第1号の「一週間の所定労働日数が二日以下の労働者」に該当するか否かの判断時点並びに同条第2号の「所定労働時間」及び「全部が深夜にある」の解釈については、子の養育を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様であること（1(11)から(18)まで参照）。

## 7 家族の介護を行う労働者の深夜業の制限の請求の方法（法第20条第1項において準用する法第19条第2項）

- (1) 家族の介護を行う労働者の深夜業の制限の請求は、子の養育を行う労働者の深夜

業の制限の請求と同様に、連続した一の期間についてしなければならないものであり、その際、期間の初日と末日を明らかにして行わなければならないこととしたほか、その方法を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

厚生労働省令では、請求は所定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こと、事業主は通知事項に係る事項を証明することができる書類の提出を労働者に求めることができること等を規定したものであること（則第31条の18）。

- (2) 「その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間」及び「制限開始予定日の一月前」の解釈については、子の養育を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様であること（2(2)(3)参照）。
- (3) 則第31条の18第1項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第1号の「請求の年月日」の通知すべき日、同項第4号の「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」の解釈並びに同項第5号の「対象家族が要介護状態にある事実」の解釈については、介護休業の場合と同様であること（第3の3(2)(3)参照）。
- (4) 則第31条の18第1項第7号の「第三十一条の十六において準用する第三十一条の十一の者がいない事実」の解釈については、子の養育を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様であること（2(5)参照）。
- (5) 則第31条の18第2項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、それぞれの証明すべき事実に応じ以下のとおりであること。

イ 対象家族と労働者との続柄、同居の事実、扶養の事実、要介護状態の事実 第3の3(5)イからニまで参照

ロ 対象家族の16歳以上の同居の家族がいない事実、家族が深夜において就業している事実、家族が対象家族を介護することが困難な状態の事実、家族が6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過していない事実 2(6)ロからホまで参照

また、上記の証明書等に代わってそれぞれの事実が証明できる他の書類を提出することを妨げるものではなく、当該労働者の同僚等第三者の申立書の提出なども含め様々な方法が可能であること、さらに、証明方法について、請求をする労働者に過大な負担をかけることのないようにすべきものであること、介護に関しては、特に情勢が様々に変化することがあるので、臨機応変かつ柔軟な対応が望まれること、「扶養」の証明手段などは、介護休業の場合と同様であること（第3の3(5)参照）。

## 8 家族の介護を行う労働者の深夜業の制限の請求がされなかったものとみなす事由

(法第20条第1項において準用する法第19条第3項)

- (1) 請求後、厚生労働省令で定める事由（則第31条の19で、対象家族の死亡、対象家族と労働者との親族関係の消滅等を規定した。）が生じたときは、請求がされなかったものとみなされることとし、労働者にこのような事由が生じた場合の通知義務を課したものであること。
- (2) 則第31条の19各号に規定する事由が生じたときの効果、法第20条第1項において準用する法第19条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第31条の19第2号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合の方法、同条第2号の「親族関係の消滅」の解釈については、介護休業の場合と同様であること（第3の13(2)(3)(4)参照）。
- (3) 則第31条の19第3号の「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」の解釈については、子の養育を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様であること（3(3)参照）。

#### 9 制限期間の終了（法第20条第1項において準用する法第19条第4項）

- (1) 制限期間中にその請求に係る対象家族が死亡するなど厚生労働省令で規定する事由（則第31条の20で、則第31条の19を準用する旨を規定した。）が生じた場合又は請求をした労働者本人について産前産後休業、育児休業若しくは介護休業が始まった場合には、制限期間は終了することとしたものであること。
- (2) 制限期間の終了に関し、以下の点に留意すること。
  - イ いわゆる内縁関係の解消は、則第31条の20において準用する則第31条の19第2号の「親族関係の消滅」に当たらないものであること。
  - ロ 対象家族の症状の緩和等による要介護状態からの離脱の場合の考え方については、介護休業の場合と同様であること（第3の15(2)ロ参照）。
  - ハ 特別養護老人ホーム、介護老人保健施設等への入院・入所の場合の考え方については、介護休業の場合と同様であること（第3の15(2)ハ参照）。
  - ニ 請求に係る対象家族の同居の家族が生じた場合及び制限期間中の深夜における就労の考え方については、子の養育を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様であること（4(2)参照）。

#### 10 制限期間の終了に関する労働者の通知義務（法第20条第2項において準用する法第19条第3項後段）

- (1) 法第20条第1項において準用する法第19条第3項後段と同様、当該労働者に法第20条第1項において準用する法第19条第4項第1号に規定する事由が生じた場合の事業主に対する通知義務を課したものであること。

- (2) 「通知」の解釈については、介護休業の場合と同様であること（第3の16(2)参照）。

## 11 不利益取扱いの禁止（法第20条の2）

- (1) 深夜業の制限の権利行使を保障するため、労働者が深夜業の制限の請求をし、又は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することが禁止されることを明示したものであること。
- (2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の22(2)(3)(4)(5)参照）。

## 12 指針事項

- (1) 指針第二の五の(一)は、事業所にあらかじめ深夜業の制限の制度を導入し、かつ、就業規則の整備等必要な措置を講ずることを事業主に求めたものであること。これは、法律上、深夜業の制限の制度が事業所内制度として設けられることが労働者の権利行使に当たって必須のものであるとはいえないが、法律上深夜業の制限が労働者の権利として認められており、労働者がこれを容易に受けられるようにするためにも、深夜業の制限の制度があらかじめ事業所内制度として設けられた上で、就業規則等に記載され、労働者に制度の存在が明らかになっていることが必要であることを明示したものであること。
- (2) 指針第二の五の(二)の「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」とは、昼間勤務への転換の有無を含め深夜業の制限を受ける労働者の配置、労働時間、賃金等に関する事項の意であること。
- 「定め」に当たっては、労使の話し合いの上、その合意に基づき行われることが望ましいものであること。
- また、「定めるとともに、これを労働者に周知させる」とことと労働基準法第89条との関係については、事業主が講ずべき措置の場合と同様であること（第9の1(2)参照）。
- (3) 指針第二の五の(三)の「制度の弾力的な利用」とは、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ること等の意であること。

## 第9 事業主が講ずべき措置（法第9章）

### 1 育児休業等に関する定め周知（法第21条第1項）

- (1) 労働者が育児休業又は介護休業（以下「育児休業等」という。）をするか否かは労働者の選択に委ねられているが、その選択を適切に行うことができるようにし、かつ、後に紛争が起こることを未然に防止するため、育児休業等の期間中の待遇、育児休業等の後の賃金、配置等の労働条件及び厚生労働省令で定める必要な事項（則第32条で、①法第9条第2項第1号又は法第15条第3項第1号に掲げる事情が生じたことにより育児休業等の期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関すること及び②労働者が介護休業の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に関することを規定した。）をあらかじめ定め、周知することを事業主の努力義務としたものであること。

「定め」に当たっては、労使の話し合いの上、その合意に基づき行われることが望ましいものであること。

- (2) 労働基準法第89条との関係については、以下の点に留意すること。

イ 常時10人以上の労働者を使用する事業所の事業主は、法第21条第1項各号に規定する事項のうち、労働基準法第89条第1号から第3号までの規定において就業規則を作成しなければならない事項とされているものについては、同条の規定により当該事項を定め、同法第106条第1項の規定によりそれを周知する義務を負っており、その部分に関しては法第21条第1項は入念規定であること。

また、法第21条第1項各号に規定する事項のうち、労働基準法第89条第3号の2から第10号までの規定において定めをする場合には就業規則を作成しなければならない事項とされているものについては、同法第106条第1項の規定により、その事項を定めた場合には、当該事業主は、それを周知する義務を負っており、その部分に関しては法第21条第1項は入念規定であること。

これら以外の事項については、法第21条第1項により創設的に、定め、周知する努力義務を当該事業主に課したものであること。

ロ 常時10人以上の労働者を使用しない事業所の事業主に対しては、法第21条第1項各号に規定するすべての事項について、同項により創設的に、定め、周知する努力義務を課したものであること。

- (3) 第1号の「労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項」とは、労働者が育児休業等をしている期間中の賃金その他の経済的給付、教育訓練、福利厚生施設の利用等の意であること。
- (4) 第2号の「育児休業及び介護休業後における賃金」とは、育児休業等の終了後の賃金の額及びその算定の方法等の意であること。なお、ここでの「賃金」とは、労働の対償として事業主が労働者に支払うすべてのものをいうものであり、退職金を含むものであること。
- (5) 第2号の「配置」とは、労働者を一定の職務（ポスト）に就けること又は就けて

いる状態をいい、従事すべき職務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものであること。また、「配置」には、いわゆる出向及び労働者派遣法第2条第1号の労働者派遣も含まれるものであること。

- (6) 第2号の「その他の労働条件に関する事項」とは、昇進、昇格、年次有給休暇等に関する事項の意であること。
- (7) 則第32条第1号の「労務の提供の開始時期」の取扱いについては、育児休業等の期間が終了した労働者にとっても即日出勤が難しい状況にあることが予想されることから、当事者間の合意による期間中であれば無給の休業としての取扱いをすることも許されるものと解されること。
- (8) 則第32条第2号の「社会保険料」には、健康保険法（大正11年法律第70号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）及び介護保険法（平成9年法律第123号）の規定により被保険者として負担する保険料のほか、私立学校教職員共済法（昭和28年法律第245号）及び国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）の規定により加入者及び組合員として負担する掛金が含まれるものであること。
- (9) 則第32条第2号の「支払う方法に関すること」とは、事業主がその労働者負担分及び事業主負担分を一括して国庫等へ納入することを義務付けられている社会保険料について、当該労働者負担分を立替払をする事業主が当該労働者に対して求償する方法を定めるものであり、支払の時期、直接払又は振込の別等を含むものであること。
- (10) 指針第二の六の「一括して定め」とは、育児休業及び介護休業について一括して定めることのみの意ではなく、育児休業について一括して定め、かつ、介護休業について一括して定めることも含むものであること。

## 2 育児休業等に関する取扱いの明示（法第21条第2項）

- (1) 法第21条第1項に規定する定めに基づく措置については、個々の労働者ごとに育児休業等の期間等に応じ結果として行われる取扱いが異なることがあり得るので、個々の労働者が具体的に自分がどのような取扱いを受けるのかについて知り得る状態を確保すべきものであることから、労働者に対してその取扱いを具体的に明示することを事業主の努力義務とすることとし、当該取扱いの明示をするに当たっての方法を厚生労働省令で定めることとしたものであること。

厚生労働省令では、当該取扱いの明示は、労働者からの育児休業等の申出があった後速やかに、当該労働者に係る取扱いを明らかにした書面を交付することによって行うものとするを規定したものであること（則第33条）。

- (2) 「当該労働者に係る取扱い」とは、法第21条第1項各号に規定する事項についての定めを、育児休業等の期間等に応じ具体的に個々の労働者に適用した結果行われる当該労働者についての取扱いの意であること。
- (3) 則第33条の「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週間以内に、介護休業申出をした時点からおおむね1週間以内に、との意であるが、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又は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にあっては、育児休業開始予定日又は介護休業開始予定日までにとの意であること。

### 3 雇用管理等に関する措置（法第22条）

- (1) 労働者の育児休業等の申出及び育児休業等の休業後の再就業を円滑にするため、事業主に対し、育児休業等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等の雇用管理、育児休業等により休業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努力義務を事業主に課したものであること。
- (2) 「事業所における労働者の配置」とは、配置転換の対象となる労働者、労働者派遣により受け入れられる労働者等を含めたその事業所の労働者全体の配置の意であり、育児休業等をすることができない労働者の配置も含まれるものであること。

特に、育児休業等をする労働者の業務を処理するために臨時に採用した労働者（以下「代替要員」という。）の雇用管理については、養育していた子又は介護していた対象家族の死亡等により休業が終了した場合の取扱いに関し次の点に留意し、代替要員に予期せぬ不利益を与えないよう、あらかじめ雇用契約の内容を明確にしておく必要があること。

イ 代替要員の雇用期間が確定日付で定められているような場合、休業取得者が職場復帰したとしても、当該代替要員の雇用期間の終了前に当該代替要員の雇用契約を終了させることはできないものであること。

ロ 代替要員の雇用契約において、雇用期間が確定日付で定められ、かつ、休業取得者が職場復帰した場合には雇用契約を終了させる旨の留保条件が付されている場合、代替要員の雇用期間の終了前に当該代替要員の雇用契約を終了させることは可能であると考えられること。この場合においても、労働基準法第20条の解雇予告の規定は適用されるものであること。

ハ 代替要員の雇用契約が、休業取得者が職場復帰した場合を除いて短期間の契約を一定の回数まで更新することとする内容である場合にあっては、特定の雇用契約期間中において当該休業取得者が職場復帰した場合、当該雇用期間の満了をもって雇用契約を更新しないこととすることは可能であること。

- (3) 「その他の雇用管理」とは、他の労働者に対する業務の再配分、人事ローテーション等による配置転換、派遣労働者の受入れ及び新たな採用等のうちの適切な措置をとることによって、当該育児休業等をする労働者が行っていた業務を円滑に処理する方策等の意であること。
- (4) 「労働者の職業能力の開発及び向上等」の「等」には、育児休業等をする労働者の能力の維持や職場適応性の減退の防止、あるいは当該労働者が育児休業等の休業前に就いていた又は育児休業等の休業後に就くことが予想される業務に関する情報の提供等が含まれるものであること。
- (5) 指針第二の七の(一)の「原職相当職」の範囲は、個々の企業又は事業所における組織の状況、業務配分、その他の雇用管理の状況によって様々であるが、一般的に、①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、②休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと及び③休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であることのいずれにも該当する場合には、「原職相当職」と評価されるものであること。
- (6) 指針第二の八の(二)の「計画的に措置が講じられること」とは、労働者の状況に的確に対応するため、
- イ 育児休業をする労働者の発生を一定期間ごとに事前に予測し、その人数、属性等に応じた能力開発等の方法を検討の上、個々の労働者の適性、能力等に配慮した能力開発の機会が提供されるようプログラムを用意しておくこと
  - ロ 労働者数の多い事業所においては、介護休業をする労働者の発生する数を事前に予測し、その人数に応じた能力開発等の方法を検討の上、様々な状況に対応できるよう、多様な種類のプログラムを用意するとともに、弾力的に運用が可能となるようにしておくこと
  - ハ 労働者数の少ない事業所においては、急に介護休業をする労働者が発生する場合に備えて、他の類似の事業所における好事例を参考の上、当該事業所に適合したプログラムを用意すること
- 等の意であること。

#### 4 3歳に満たない子を養育する労働者に関する所定労働時間の短縮措置（法第23条第1項）

- (1) 育児休業から復帰し、又は育児休業をせずに、雇用を継続する労働者にとっては、ある程度心身が発達する3歳に達するまでの時期は子の養育に特に手がかかる時期であり、とりわけ保育所に子どもを預ける場合における送り迎えなど、子育ての時間を確保することが雇用を継続するために重要であることから、3歳に満たない子を養育する労働者であっ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、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（以下「所定労働時間の短縮措置」という。）を講ずる義務を事業主に課したものであること。

また、ただし書は、その例外として、労使の書面による協定により一定の範囲の労働者（①雇入れ後1年未満の労働者、②その他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、③①及び②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）を所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定めることができるとしたものであること。

なお、所定労働時間の短縮措置の利用と、法第16条の8第1項の所定外労働の制限の請求とを同時に行うことは可能であること。

(2) 所定労働時間の短縮措置の適用対象者の考え方は、以下のとおりであること。

イ 「労働者」とは、基本的には法第2条第1号の「労働者」と同義であること。

すなわち、日々雇用される者を除くほかは、期間を定めて雇用される者であっても、別途の要件を課すことなく、制度の対象としているものであること。

ロ 「育児休業をしていないもの」とは、現に育児休業をしている者を排除する意であり、育児休業をしたことがある者であっても現に育児休業をしていない者を含むものであること。したがって、育児休業をした後に当該育児休業に係る子について本条に基づく所定労働時間の短縮措置を受けることは可能であること。

ハ 「一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」とは、一日の所定労働時間が6時間以下の労働者をいうこと（則第33条の2）。

この場合、労働基準法第32条の2及び第32条の4に規定する変形労働時間制の適用される労働者については、「一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ないこと。

ニ 「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間、「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈、「一年に満たない」か否かの判断時点及び第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(3)から(10)まで参照。）。

ホ 第2号の「厚生労働省令で定めるもの」とは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者をいうものであること（則第30条の3）。

ヘ 第3号の「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、①業務の性質に照らして当該措

置を講ずることが困難と認められる業務、②業務の実施体制に照らして当該措置を講ずることが困難と認められる業務、③業務の性質及び業務の実施体制に照らして当該措置を講ずることが困難と認められる業務、をいうものであること。

「認められる」とは、客観的にみて認められることをいうものであること。

また、指針第二の九の（三）において、「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」に該当しうる業務の例示を掲げたものであること。これらの業務は例示であり、これら以外は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（指針事項）。

指針において例示されている業務であっても、既に法の内容を満たす所定労働時間の短縮措置がとられている業務については、措置を講ずることが困難と認められる業務には該当しないものであること。

また、指針において例示されている業務であっても、現に所定労働時間の短縮措置を講じ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あること。

（イ） 指針第二の九の（三）のイ関係

「国際路線等」の「等」とは、内国長距離路線をいうものであること。

「客室乗務員等」の「等」とは、操縦士、副操縦士等をいうものであること。

（ロ） 指針第二の九の（三）のロ関係

「労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事しうる労働者数が著しく少ない業務」とは、短縮時間分を他の労働者で代替できず、事業の運営に支障をきたす場合もあることが想定されることから、これを例示したものであること。この場合、「従事しうる労働者」とは、実際に当該業務に従事している労働者だけでなく、当該事業所に雇用されている他の労働者のうち潜在的に当該業務に従事しうる労働者を含む趣旨であること。

（ハ） 指針第二の九の（三）のハ関係

「流れ作業方式」とは、生産の設備・手段や材料・部品を生産工程順に配列し、各作業工程を分業で行い連続的に生産する方式をいうものであること。

「交替制勤務」とは、同一労働者が一定期日ごとに昼間勤務と夜間勤務とに交替につく勤務の態様をいうものであること。

「厳密に分担」とは、特定の企業や地域等について担当者が決まっており、担当者以外の者が当該企業や地域等を分担することが原則としてないことをいうものであること。なお、「厳密に分担」に該当する場合であっても、他の労働者による代替が困難でない場合には指針第二の九の（三）のハの（ハ）の業務には該当しないことは言うまでもないこと。

ト 「労働者」のうち、労働基準法第41条に規定する者については、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の義務の対象外であること。

このうち、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、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こととされていること。したがって、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の義務の対象となること。

また、同号の管理監督者であっても、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あること。

- (3) 「労働者の申出に基づき」とは、所定労働時間を短縮する措置を受けるか否かを労働者の申出によらしめるとの意であり、短縮する時間数等まで自由に労働者の申出によらしめるものではないこと。
- (4) 所定労働時間の短縮措置の考え方は、以下のとおりであること。

イ 事業主が措置を講ずべき所定労働時間の短縮措置については、厚生労働省令により、一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らないとしたこと（則第34条）。

「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あること。

なお、例えば、一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、一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あること。この場合、所定労働時間の短縮措置の対象となる労働者が、一日の所定労働時間を6時間とする措置を実質的に選択できる状態となっていることが必要であること。また、このような措置を講じた場合には、当該措置の全体が所定労働時間の短縮措置となること。

ハ 本項に関する労働者の権利は、事業主が所定労働時間の短縮措置を講じ、当該措置が労働契約の内容となっはじめて発生するものであり、本項から直接発生するものでないこと。

ニ 所定労働時間の短縮措置の適用を受けるための手続については、一義的には事

業主が定めうるものであるが、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、育児休業申出の場合の手続も参考にしながら適切に定めることが求められるものであること。例えば、当該措置の適用を受けることを抑制し、ひいては法が当該措置を講ずることを事業主に義務付けた趣旨を実質的に失わせるものと認められるような手続を定めることは、許容されるものではないこと。

ホ 労働基準法第67条に規定する育児時間は、1歳未満の子を育てている女性労働者が請求した場合、授乳に要する時間を通常の休憩時間とは別に確保すること等のために設けられたものであり、育児時間と本項に規定する所定労働時間の短縮措置は、その趣旨及び目的が異なることから、それぞれ別に措置すべきものであること。

#### 5 3歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置（法第23条第2項）

- (1) 法第23条第1項第3号の規定により所定労働時間の短縮措置の対象とならない労働者は、本来、当該措置の対象となりうるところ、業務の性質や業務の実施体制を勘案して当該措置の対象外とされたものであることから、こうした労働者について、当該措置以外の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を講じることを事業主に義務付けたものであること。
- (2) 事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置又は(6)のイからハまでに掲げる措置のいずれか1つを講ずれば足りるものであり、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付けられているわけではないが、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ること。
- (3) 本項に関する労働者の権利は、事業主が措置を講じ、当該措置が労働契約の内容となっはじめて発生するものであり、本項から直接発生するものでないこと。
- (4) 「労働者」、「労働者の申出に基づく」の解釈は、所定労働時間の短縮措置の場合と同様であること（4(2)イ、(3)参照）。
- (5) 「育児休業に関する制度に準ずる措置」とは、育児休業（第1の2(1)）とは対象となる子の年齢が異なるものであり、法第5条から第10条までの規定に基づく育児休業の制度と全く同じ制度である必要はないが、本人の申出に基づくものであること及び男女が対象となることなど、考え方は共通すべきものであること。例えば、労働者に分割取得を認めるなど、請求手続や取得回数などにおいて労働者に有利な制度設計にすることについては妨げないこと。

なお、法第5条第1項に規定する要件に準じた要件を満たさない期間を定めて雇用される者を対象から除外することを排除するものではないこと。

- (6) 「労働基準法第三十二条の三の規定により労働させることその他の当該労働者が