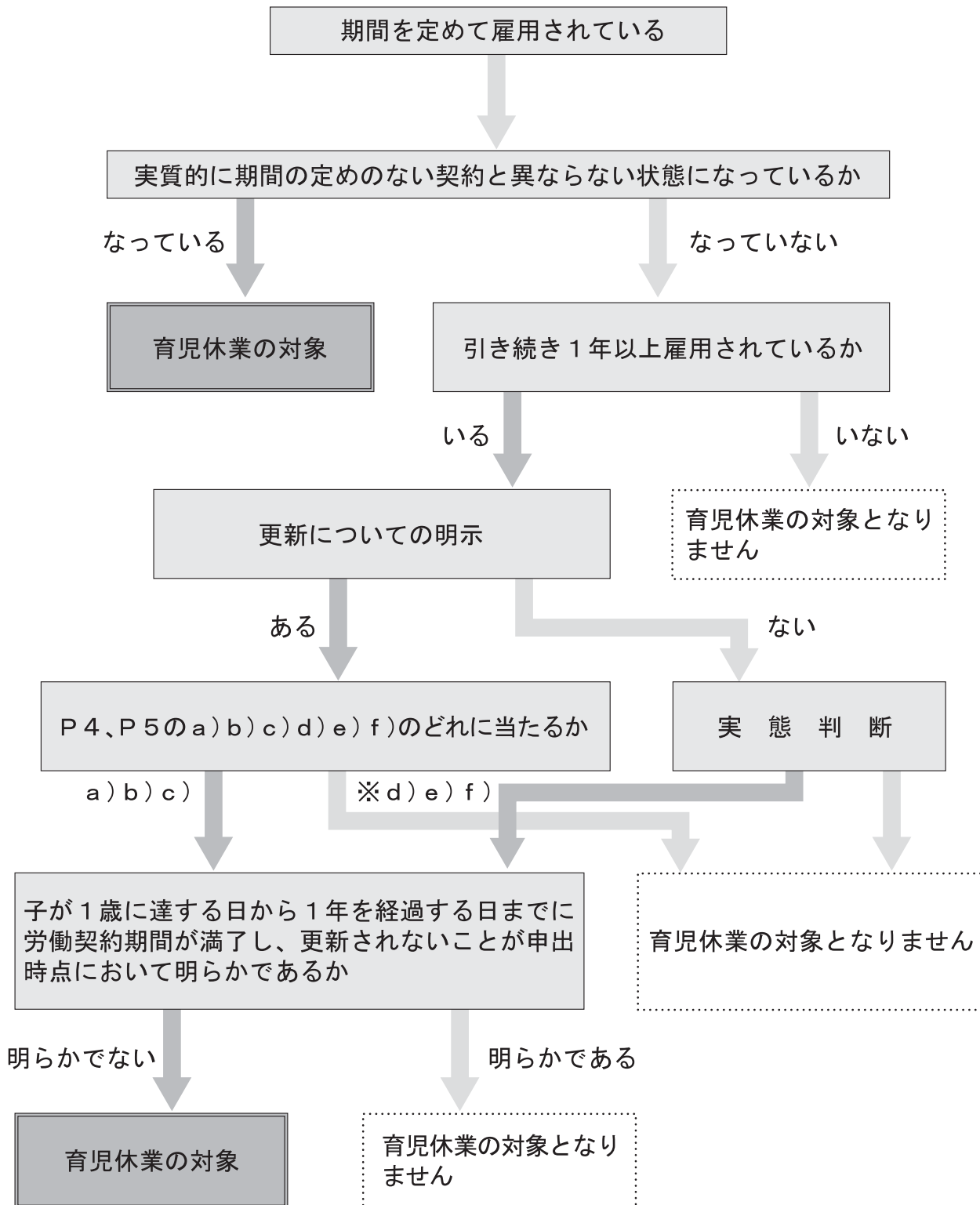


# 期間雇用者が育児休業をすることができるかの 判断フローチャート



※ d) e) f)に当たる場合であっても、実態を見て判断されることがあります。

## Ⅱ－２ 育児休業の申出

(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ひとまとまりの期間の休業です。
- ただし、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。
- また、1歳までの育児休業の申出回数にかかわらず、1歳以降の育児休業申出は、可能です。 ※どのような場合に申出ができるかについては、14頁をごらんください。

(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、次の事項を記載した育児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（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）。

（注：①～④は必ず明らかにしなければならない事項、⑤～⑨は特定の場合に明らかにしなければならない事項です。）

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、④のみです。

- 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