

I 育児休業関係

1 出産後8週間以内の父親等の育児休業に関する特例（法第5条第2項関係）

【改正のポイント】

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

- 特例の対象となる期間は、原則として誕生日から8週間後までの間となりますが、①出産予定日前に子が産まれた場合は、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。
- この特例の対象となるためには、出産後8週間以内に育児休業が終了していることが必要です。また、産後休業を取得した労働者には、この特例は適用されません。

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

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

2 育児休業の再度取得要件等の見直し（則第4条及び第9条関係）

【改正のポイント】

- 育児休業の再度取得が認められる特別の事情（※1）として、育児休業の申出に係る子が、
 - ① 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害（※2）により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき、
 - ② 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき（※3）、が追加されます。

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

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

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

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

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

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

3 育児休業の申出事項及び申出方法の見直し

(則第5条第1項から第3項まで関係)

【改正のポイント】

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

※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を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。

また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

4 育児休業申出に対する事業主による休業期間等の通知

(則第5条第4項から第6項まで関係)

【改正のポイント】

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

※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る書面を作成できるものに限りします。

また、育児休業の申出が1か月前までに行われなかった場合における事業主の休業開始予定日の指定についても、同様となります。

5 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

（法第6条第1項、則第6条及び則第7条関係）

【改正のポイント】

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

II 両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス）関係

1 パパ・ママ育休プラスの対象及び特例

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

【改正のポイント】

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

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

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

○ 男性のみならず、女性がする育児休業についても、法令に定める要件を満たす場合は当然対象となります。

ノルウェー、スウェーデン、ドイツ等において「パパ・クォータ制」、「パパの月」と呼ばれる制度と類似の制度です。

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

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

Q 1 パパ・ママ育休プラスの対象を、男性労働者に限定しても構いませんか？

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

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

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

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

- ① 労働者の育児休業の終了予定日が、子の1歳到達日以前である場合には、申出どおり育児休業を取得できます。
- ② 労働者の育児休業の終了予定日が、子の1歳到達日より後である場合には、育児休業の申出は、されなかったものとみなされます。

(参考) パパ・ママ育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

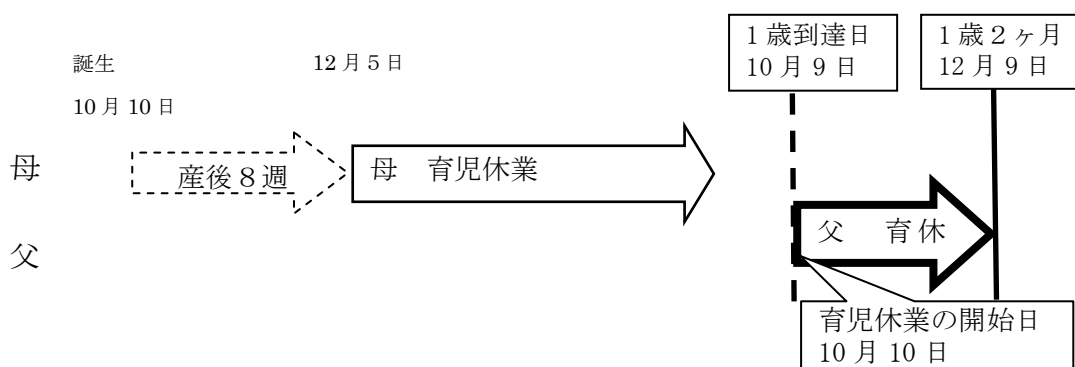
(例1)



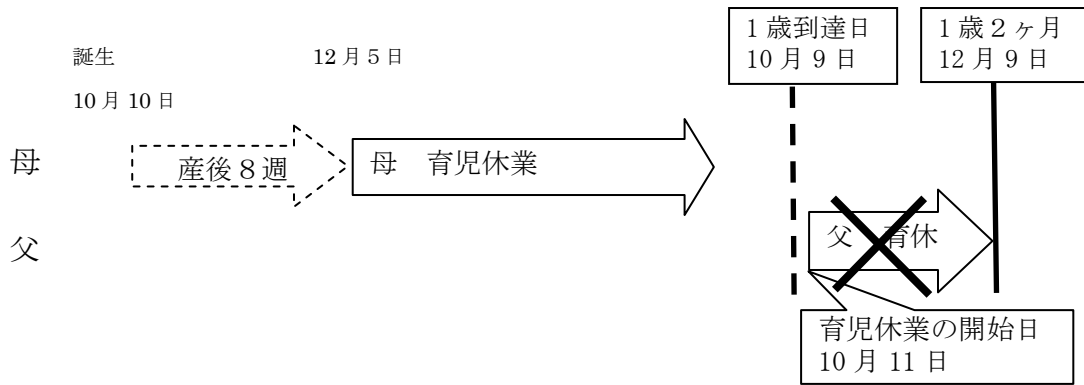
(例2)



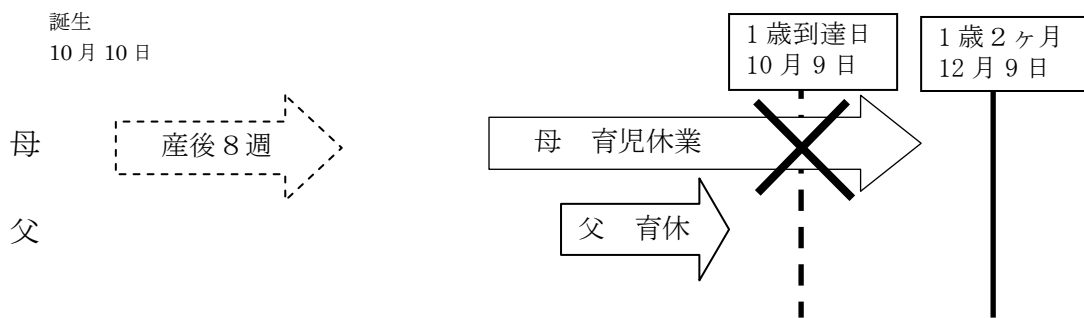
(例3)



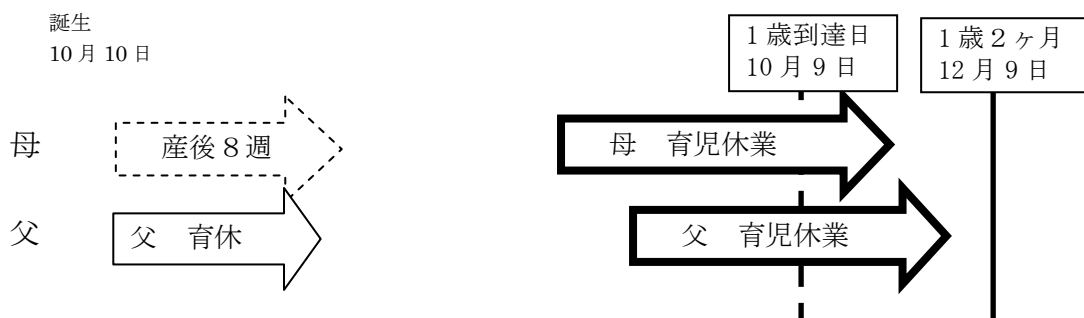
(例4)



(例5)



(例6)



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

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

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

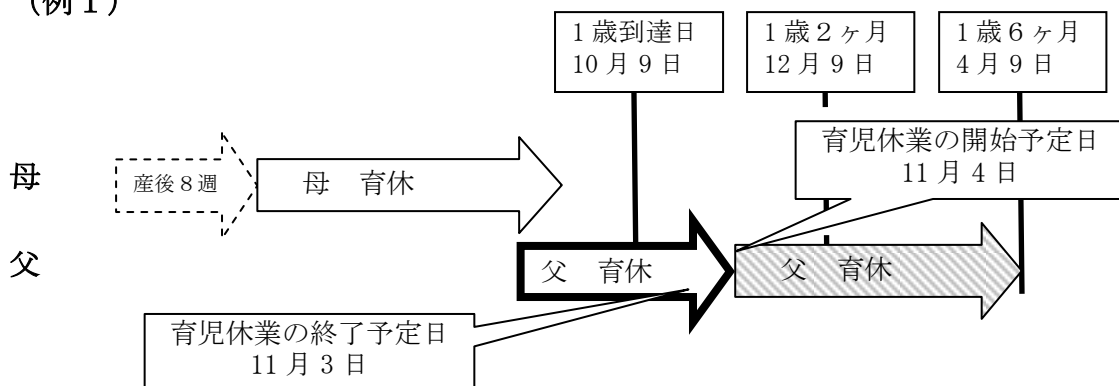
（※）

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

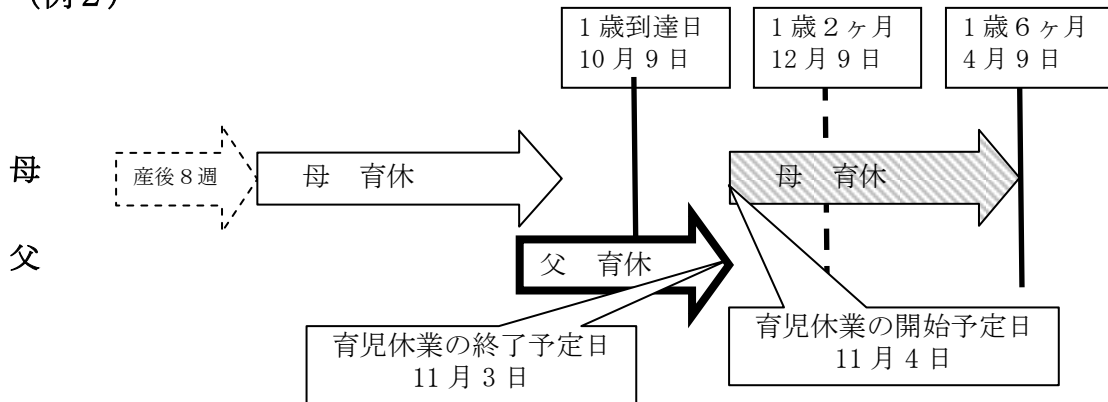
（参考） パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※ 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

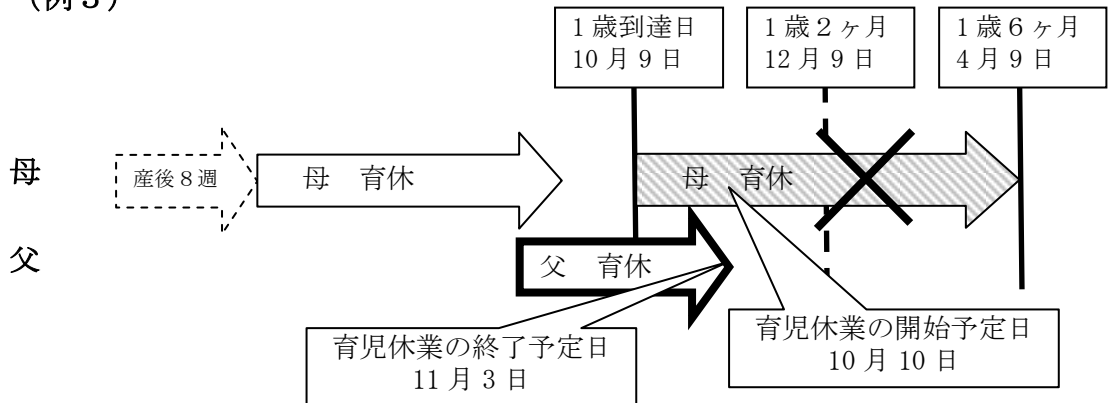
（例1）



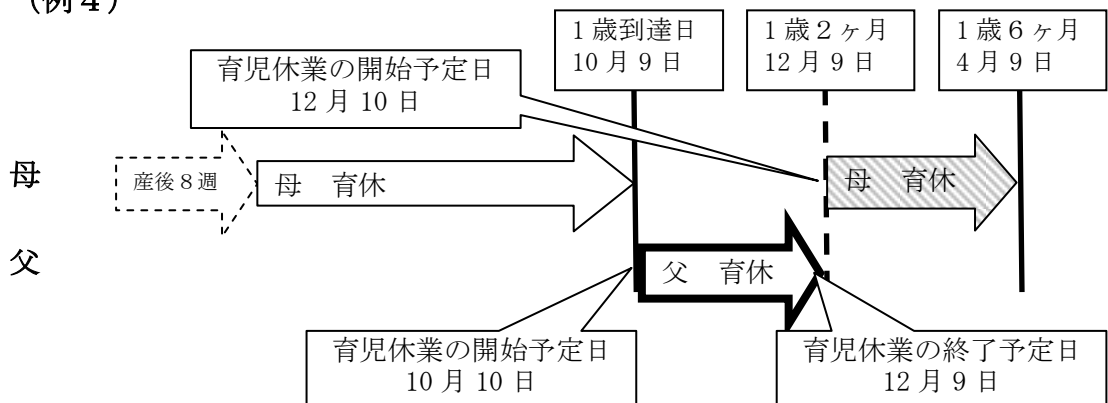
(例 2)



(例 3)



(例 4)



Ⅲ 介護休業関係

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

【改正のポイント】

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

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

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

※3 電子メールによる場合は、労働者が記録を出力することによる書面を作成できるものに限り、また、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。

IV 子の看護休暇関係

1 子の看護休暇の拡充

(法第16条の2第1項、則第29条の3、指針第2の2(3)関係)

【改正のポイント】

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

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

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

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

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

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

A 子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断します。

例えば、子どもが年度の途中で生まれ、小学校就学前までの子が2人となった場合、年度の途中であっても、その年度におけるそれまでの付与日数と合計して年10日までの休暇を認める必要があります。

なお、子どもが途中で亡くなった場合などの理由により子の看護休暇の付与日数が減少した結果、同一の年度において既に取得した子の看護休暇の日数が付与日数を上回る場合であっても、既に取得した子の看護休暇は有効であり、当該上回る日数について、遡及して不就業と取り扱うことや、翌年度分に付与される子の看護休暇の日数から差し引くことは許されません。

V 介護休暇関係

1 介護休暇の創設

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

【改正のポイント】

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

(1) 介護休暇を取得できる労働者

- 介護休暇を取得できる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
 - ① 要介護状態(※1)にある対象家族(※2)の介護その他の厚生労働省令で定める世話(※3)を行う労働者であること。
 - ② 日々雇用される者でないこと。
 - ③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。
- ※1 「要介護状態」とは、介護休業における「要介護状態」と同様、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- ※2 「対象家族」とは、介護休業における「対象家族」と同様、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母です。祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居、扶養の要件が付されていることに留意してください。
- ※3 「その他の厚生労働省令で定める世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービス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、をいいます。
- このうち、③については、
 - ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が6か月に満たない労働者
 - イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者について、労使協定により介護休暇の対象外とすることができることとされています。

(2) 介護休暇の方法

- 介護休暇の申出は、次の事項を事業主に明らかにすることによって行わなければなりません。
 - ① 介護休暇申出をする労働者の氏名
 - ② 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
 - ③ 介護休暇申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実
 - ④ 介護休暇を取得する年月日
 - ⑤ 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

(3) 申出があった場合の事業主の対応等

- 事業主は、法令に定める要件を満たす労働者から申出があった場合には、これを拒むことはできません。
- 事業主は、労働者に対して、上記(2)②、③及び⑤の事実を証明することができる書類の提出を求めることができます。

ただし、介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮してください。
- 事業主は、介護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください。

また、事業主は、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください。

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

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

- ・「要介護状態」： 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態
- ・「対象家族」： 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母