

第2 改正育児・介護休業法の解説

I 育児休業関係

1 出産後8週間以内の父親等の育児休業に関する特例（法第5条第2項関係）

【改正のポイント】

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

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

（例）4月1日（水）が出産予定日である場合に、3月25日（水）に子が出生した場合

→特例期間は、3月25日（水）から5月27日（水）までとなります。

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

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

- A 出産後8週間以内に育児休業した場合の育児休業再度取得の特例の対象となるためには、出産後8週間以内（子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで）に育児休業を開始し、かつ終了している必要があります。

ただし、出産予定日より実際の出産日が早まった場合は、実際の出産日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日より実際の出産日が遅れた場合には、出産予定日から実際の出産日の8週間後までの期間内に、育児休業を開始し、かつ終了している必要があります。

2 育児休業の再度取得要件等の見直し（則第4条及び第9条関係）

【改正のポイント】

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

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

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

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

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

※3 当初入所を予定していた保育所に入れな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

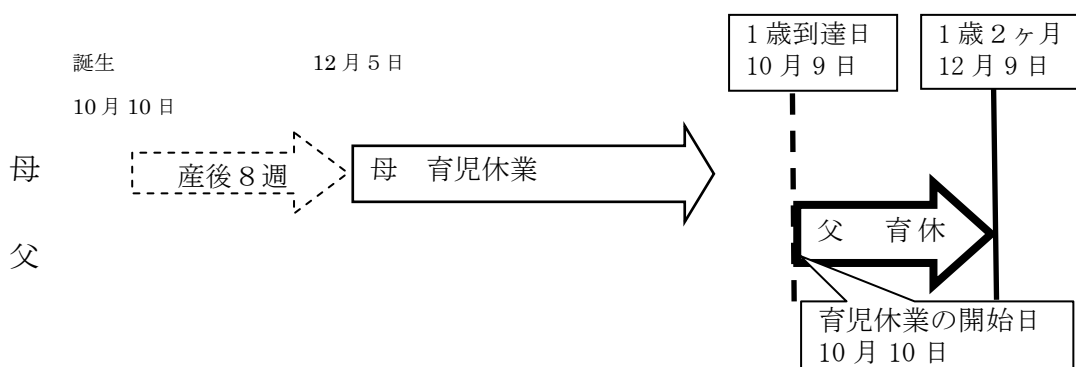
(例1)



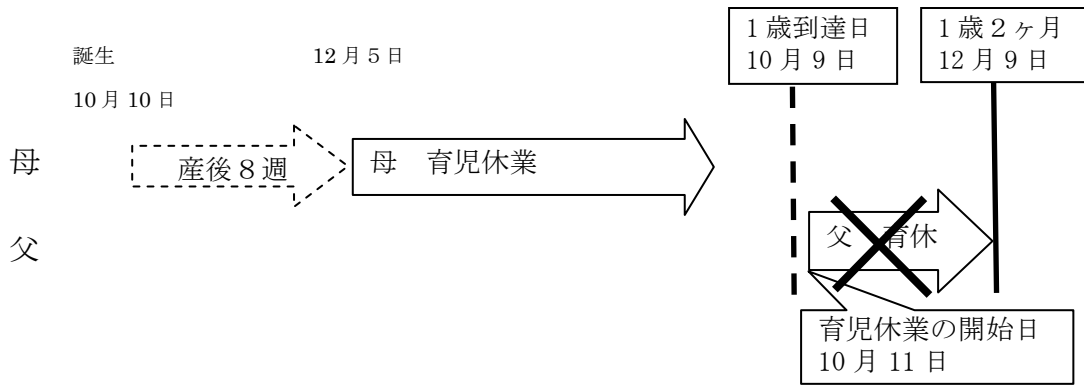
(例2)



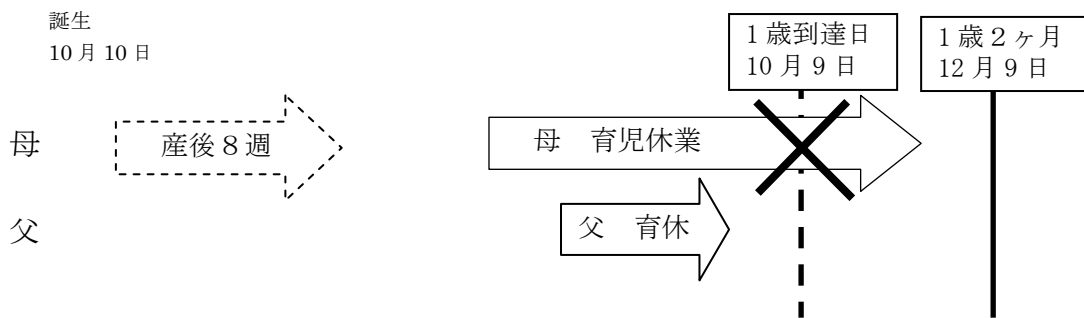
(例3)



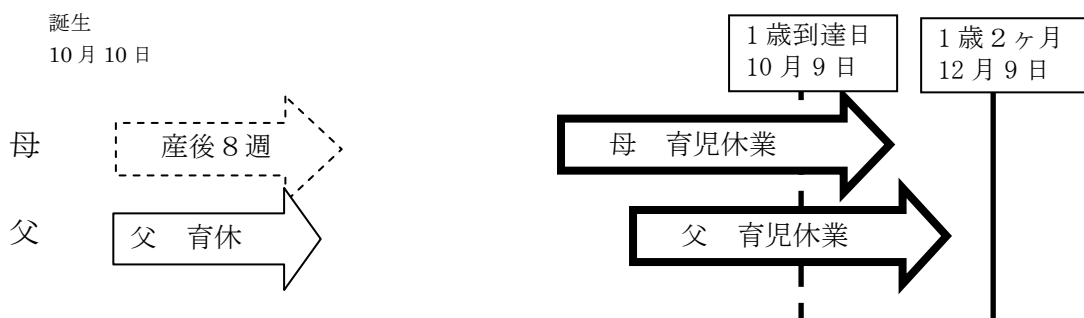
(例4)



(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。

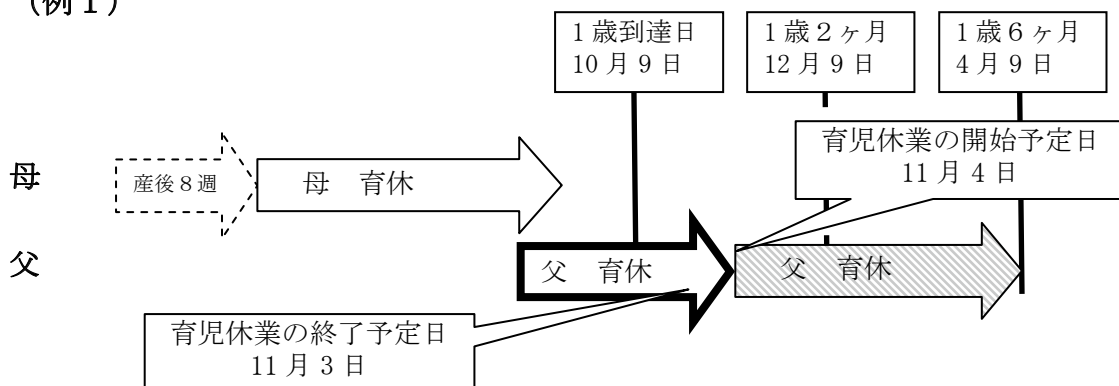
（※）

- 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。

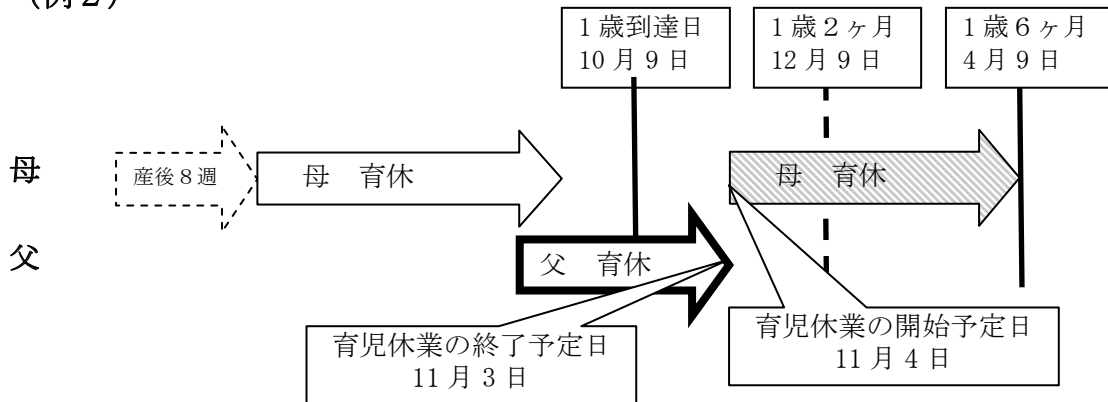
（参考） パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※ 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

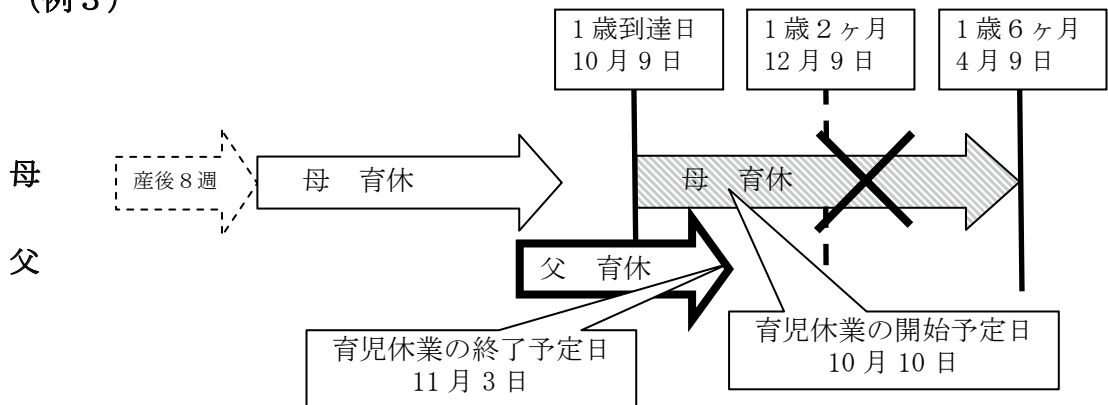
（例1）



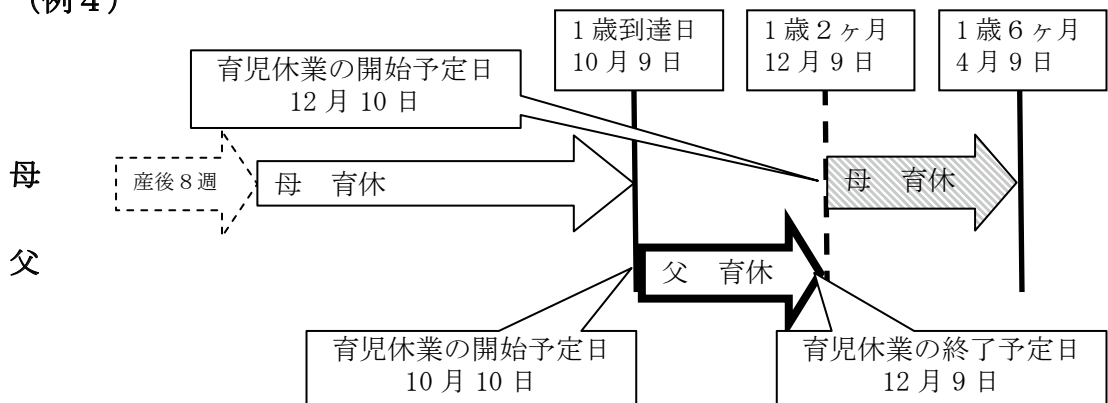
(例 2)



(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します。

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。

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。

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

VI 所定外労働の免除関係

1 育児のための所定外労働の免除

(法第16条の8、則第30条の8から則第31条まで及び指針第2の3関係)

【改正のポイント】

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

(1) 所定外労働の免除の対象となる労働者

- 所定外労働の免除の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
 - ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること。
 - ② 日々雇用される者でないこと。
 - ③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。
- このうち、③については、
 - ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者について、労使協定により所定外労働の免除の対象外とすることができることとされています。

(2) 所定外労働の免除の請求の方法

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

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出
力することにより書面を作成できるものに限りま

※ 「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。

※ 請求後に子が出生した場合の通知についても、同様となります。

○ 所定外労働の免除の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間
について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前
までにしなければなりません。また、この請求は、何回もすることがで
きます。

○ 所定外労働の免除の請求に係る免除期間は、時間外労働の制限の請求
に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりま
せん。

○ なお、所定外労働の免除の請求に係る免除期間を、所定労働時間の短
縮措置が適用されている期間と重複して請求することは可能です。

(3) 請求があった場合の事業主の対応

○ 請求があった場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を
除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

○ 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者
の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作
業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断
することとなります。

○ 事業主は、労働者に対して請求に係る子の出生等を証明する書類の提
出を求めることができます。

○ 事業主は、所定外労働の免除については、労働者がこれを容易に受け
られるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められる
べきものであることに留意してください。

○ 事業主は、労働者の子の養育の状況、労働者の勤務の状況等が様々で
あることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮して下
さい。

「制度の弾力的な利用」としては、例えば、労働者が一時的に子の養
育をする必要がなくなった期間について、話し合いにより、その事業主の

下で所定労働時間を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。

(4) 所定外労働の免除の終了事由等

- 所定外労働の免除の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了します。
 - ① 子を養育しないこととなった場合
 - ② 子が3歳に達した場合
 - ③ 所定外労働の免除を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

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

- 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的には、次の場合をいいます。
 - ① 子の死亡
 - ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
 - ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
 - ④ 労働者の負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間、子を養育できない状態となったこと

- 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

Q 管理職は、所定外労働の免除の対象となりますか？

A 管理職のうち、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、所定外労働の免除の対象外となります。

なお、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労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、所定外労働の免除の対象となります。

VII 時間外労働の制限関係

1 専業主婦（夫）除外規定の廃止

（法第17条第1項、則第31条の2及び第31条の3関係）

【改正のポイント】

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

2 時間外労働の制限の請求方法等の見直し

（法第17条第2項及び則第31条の4第2項及び第3項関係）

【改正のポイント】

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

※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限り、また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。

VIII 深夜業の制限関係

1 深夜業の制限の請求方法の見直し

(則第31条の13第2項及び第3項関係)

【改正のポイント】

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

※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限りします。

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。

IX 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係

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

【改正のポイント】

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

（1）短時間勤務制度の対象となる労働者

- 短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
 - ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること。
 - ② 1日の所定労働時間が6時間以下（※）でないこと。
 - ③ 日々雇用される者でないこと。
 - ④ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと。
 - ⑤ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。
- ※ 1か月又は1年単位の変形労働時間制の適用される労働者については、「1日の所定労働時間が6時間以下」とはすべての労働日の所定労働時間が6時間以下であることをいい、対象となる期間を平均した場合の1日の所定労働時間をいうものではありません。
- このうち、⑤に関しては、本来、短時間勤務制度の対象となりうるものの、労働の実態を踏まえてその範囲を策定する必要があるものとして、
 - ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（指針第二の九の（三）（94ページ）参照。）について、労使協定により短時間勤務制度の対象外とすることができるとされています。
とりわけ、ウ)については、指針の規定は例示であり、例えば改正法

の施行前に既に1日6時間の短時間勤務制度が導入されている場合など、短時間勤務制度を講ずることが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできないことに留意してください。

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

(2) 短時間勤務制度の内容

- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。
- 「原則として6時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。
- なお、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、あわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。
- 事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、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。
- 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。

Q 1 所定労働時間の短縮措置の内容については、どのように定めればよいですか？

A 所定労働時間の短縮措置の内容は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。

「原則として6時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が7時間45

分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。

なお、例えば、1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、1日の所定労働時間を6時間とする措置とあわせて措置することは可能です。

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

A 所定労働時間の短縮措置の手続については、一義的には事業主が定めることが可能ですが、適用を受けようとする労働者にと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。

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

Q3 「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、労使協定でどの程度具体的に定める必要がありますか？

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

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

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

Q 4 管理職は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？

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

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

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

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

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

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

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

2 3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

(法第23条第2項、則第34条第2項及び指針第2の9関係)

【改正のポイント】

- 上記1で解説した短時間勤務制度について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、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された労働者に関して、事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません。
- 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。
 - ① フレックスタイムの制度
 - ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（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）

※1 「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

- 事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください。
- 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください。
- なお、短時間勤務制度の適用除外とされた業務に従事する労働者が、短時間勤務をすることを希望している場合、短時間勤務が可能である他の業務に配置転換して、その業務において短時間勤務をさせることも、労働者本人との真の合意がある場合には、差し支えありません。
この場合、短時間勤務が終了した後の配置等についても、あわせて合意しておくことが望ましいと考えられます。

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

【改正のポイント】

- 今回の改正により、3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の制限が制度化されました。これに伴い、これまでの小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務を整理するものです。
- 具体的には、事業主は、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じるよう努めなければなりません(事業主の義務とされているものを除きます。)
 - ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
 - ア) 始業時刻変更等の措置(※1)
 - ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - ア) 育児休業に関する制度
 - イ) 始業時刻変更等の措置
 - ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
 - ア) 育児休業に関する制度
 - イ) 所定外労働の制限に関する制度
 - ウ) 短時間勤務制度
 - エ) 始業時刻変更等の措置

※1 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。

- ① フレックスタイムの制度
 - ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
 - ③ 労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- ※ 「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

X 不利益取扱いの禁止

1 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

(法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2及び指針第2の11関係)

【改正のポイント】

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

- 法律上禁止されている不利益取扱いとなる行為の例や、勘案事項については、指針で以下のとおり規定されています（下線部は今回の改正箇所）。
- なお、これらはいくまで例示であり、これら以外の行為についても、個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当する場合があります。
 - (1) 法の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。
 - (2) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。
 - イ 解雇すること。
 - ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
 - ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
 - ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
 - ホ 自宅待機を命ずること。
 - ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
 - ト 降格させること。
 - チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ル 就業環境を害すること。

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

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

ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休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、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ・ 不可とする制度の例

「3年連続A以上の評価であること」という昇格要件がある場合、以下の例において2013年度を3年目と取り扱わず、さらに2011年度から3年連続A以上評価を必要とすること。

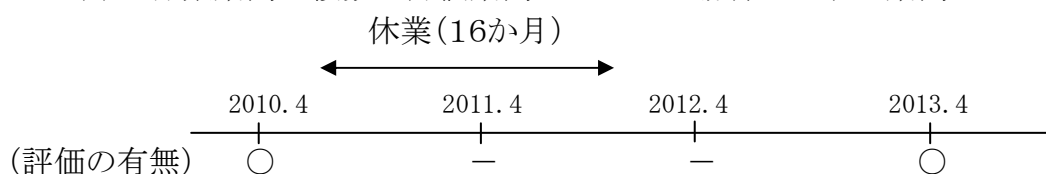
(年度)	2010	2011	2012	2013
(評価)	A	A	—	A

(休業)

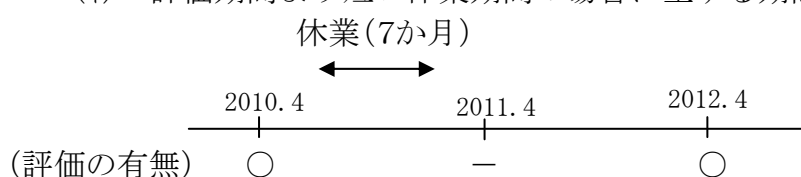
- ・ 「一定期間」について

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

(ア) 休業期間が複数の評価期間にまたがる場合に生ずる期間



(イ) 評価期間より短い休業期間の場合に生ずる期間



X I 実効性の確保関係

1 苦情の自主的解決（法第52条の2関係）

【改正のポイント】

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

2 都道府県労働局長による紛争解決の援助（法第52条の4関係）

【改正のポイント】

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

3 調停制度の創設（法第52条の5及び第52条の6関係）

【改正のポイント】

- 育児・介護休業法に定める事項についての紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に必要と認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせる仕組みが、新たに整備されます。
- 「両立支援調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、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することは禁止されます。

4 企業名公表制度の創設（法第56条の2関係）

【改正のポイント】

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

5 過料の創設（法第68条関係）

【改正のポイント】

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

ⅩⅡ 改正法の施行日

1 改正法の施行日（改正法附則第1条及び第2条関係）

- 改正法の施行日は、以下を除き、平成22年6月30日です。
 - ・ 苦情の自主的解決、都道府県労働局長による紛争解決の援助、企業名公表制度の創設及び過料の創設 平成21年9月30日
 - ・ 調停制度の創設 平成22年4月1日

- ただし、平成22年6月30日時点で常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年6月30日までの間、以下の改正規定の適用が猶予され、改正前の規定が適用されます。改正後の規定は平成24年7月1日から適用されます。
 - ・ 介護休暇の創設
 - ・ 育児のための所定外労働の制限
 - ・ 3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化
 - ・ 3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

