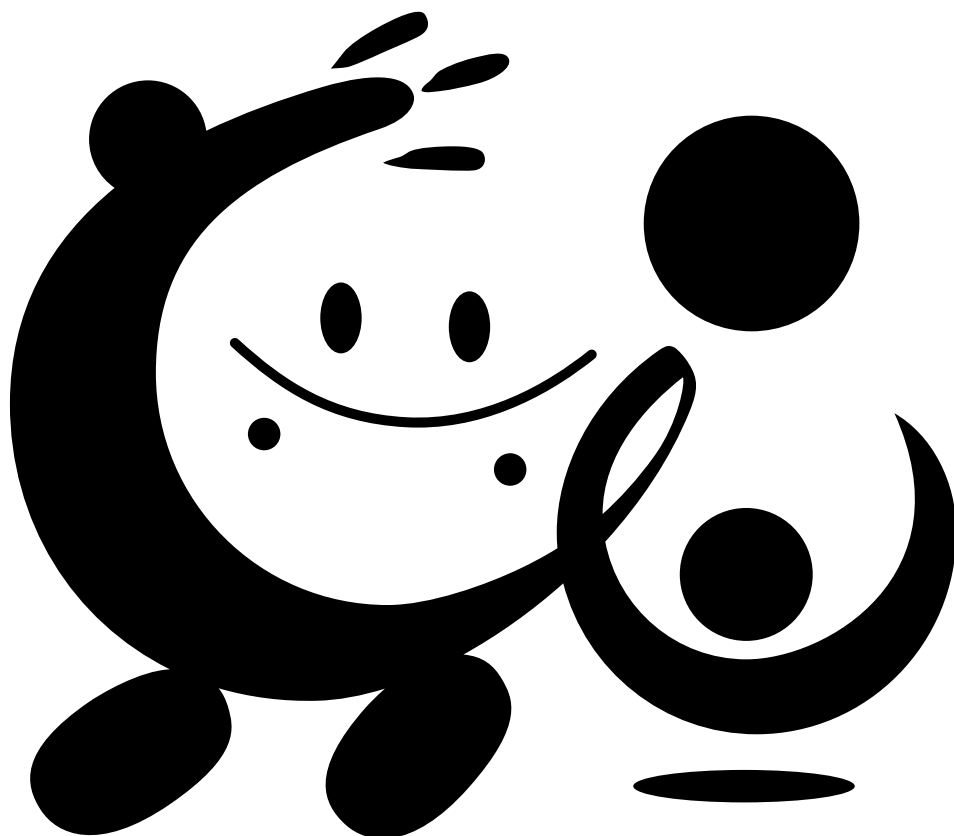


育児・介護休業法のあらまし

（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）
～令和3年1月1日から「子の看護休暇」「介護休暇」が時間単位で取得できるようになります～
（令和3年1月1日施行対応版）



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン



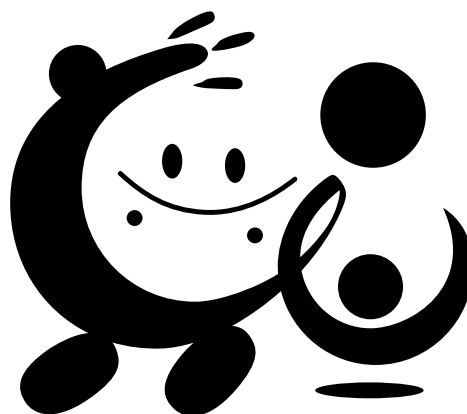
厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク

トモニン

厚生労働省では、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組への関心と認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマーク「トモニン」を作成し、活用促進を進めています。

仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業は、トモニンを活用して、企業の取組をアピールすることができます！



使用方法

「両立支援のひろば」(<http://ryouritsu.mhlw.go.jp>)に仕事と介護の両立支援の取組を登録してください。詳しい登録方法や使用方法は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html

活用例

- 労働者の募集・採用時に
募集要項、会社案内、ホームページなどにトモニンを掲載し、企業の取組をアピール
- 顧客、消費者、取引先に
商品、名刺などにトモニンを掲載し、企業のイメージアップを図る
- 自社の労働者の意識啓発に
広報誌、ホームページ、社内報などにマークを掲載し、取組を紹介

〈目 次〉

はじめに	1
第1 改正育児・介護休業法及び改正育児・介護休業法施行規則等のポイント	3
第2 育児・介護休業法の解説	
○ 育児・介護休業法における制度の概要	15
Ⅰ この法律の目的（第1条）	19
Ⅱ 育児休業制度	
Ⅱ-1 育児休業の対象となる労働者（第2条、第5条第1項、第5項、第6条第1項）	20
Ⅱ-2 育児休業の申出（第5条）	23
Ⅱ-3 事業主の義務（第6条第1項、第2項）	26
Ⅱ-4 育児休業の期間1－休業期間－（第5条第1項、第3項、第4項、第5項、第6項）	27
Ⅱ-5 育児休業の期間2－両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育休プラス）の特例－ （第9条の2、第9条の2第1項による読み替え後の第5条第1項、第3項及び第6項 並びに第9条第1項）	29
Ⅱ-6 育児休業の期間3－申出期限－（第6条第3項、第4項）	34
Ⅱ-7 育児休業の期間4－変更の申出等－（第7条）	36
Ⅱ-8 育児休業の期間5－期間の終了・申出の撤回等－（第8条、第9条）	38
Ⅲ 介護休業制度	
Ⅲ-1 介護休業の対象となる労働者（第2条、第11条第1項、第2項、第12条第2項）	40
Ⅲ-2 介護休業の申出（第11条）	44
Ⅲ-3 事業主の義務（第12条第1項、第2項）	46
○ 介護離職を予防するための両立支援対応モデル	47
Ⅲ-4 介護休業の期間1－休業期間－（第11条、第15条第1項、第2項）	48
Ⅲ-5 介護休業の期間2－申出期限・変更の申出等－（第12条第3項、第4項、第13条）	49
Ⅲ-6 介護休業の期間3－期間の終了・申出の撤回等－ （第14条第1項～第3項、第15条第3項、第4項）	51
Ⅳ 子の看護休暇制度（第16条の2、第16条の3）	52
Ⅴ 介護休暇制度（第16条の5、第16条の6）	55
Ⅵ 所定外労働の制限	
Ⅵ-1 育児を行う労働者の所定外労働の制限1（第16条の8第1項）	58
Ⅵ-2 育児を行う労働者の所定外労働の制限2（第16条の8第2項）	59
Ⅵ-3 育児を行う労働者の所定外労働の制限3（第16条の8第3項～第5項）	60
Ⅵ-4 家族介護を行う労働者の所定外労働の制限（第16条の9第1項）	61
Ⅶ 時間外労働の制限	
Ⅶ-1 育児を行う労働者の時間外労働の制限1（第17条第1項）	63
Ⅶ-2 育児を行う労働者の時間外労働の制限2（第17条第2項）	64
Ⅶ-3 育児を行う労働者の時間外労働の制限3（第17条第3項～第5項）	66
Ⅶ-4 家族介護を行う労働者の時間外労働の制限（第18条）	67
○ 育児や家族介護を行う労働者の時間外労働の制限と時間外労働協定との関係について	69

Ⅷ	深夜業の制限	
Ⅷ-1	育児を行う労働者の深夜業の制限1（第19条第1項）	72
Ⅷ-2	育児を行う労働者の深夜業の制限2（第19条第2項）	73
Ⅷ-3	育児を行う労働者の深夜業の制限3（第19条第3項～第5項）	74
Ⅷ-4	家族介護を行う労働者の深夜業の制限（第20条）	75
Ⅸ	事業主が講ずべき措置	
Ⅸ-1	育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項等（第21条）	77
Ⅸ-2	雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（第22条）	79
Ⅸ-3	所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）（第23条第1項）	80
Ⅸ-4	3歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置（第23条第2項）	82
Ⅸ-5	対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置（第23条第3項）	83
Ⅸ-6	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置（第24条第1項）	85
Ⅸ-7	家族の介護を行う労働者に対する措置（第24条第2項）	86
Ⅸ-8	育児休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条）	87
Ⅸ-9	労働者の配置に関する配慮（第26条）	89
Ⅸ-10	再雇用特別措置等（第27条）	89
X	不利益取扱いの禁止（第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2）	90
XI	指針（第28条）	94
XII	職業家庭両立推進者の選任（第29条）	95
XIII	対象労働者等に対する国等による援助等（第30条～第52条）	97
XIV	紛争解決の援助	
XIV-1	苦情の自主的解決（第52条の2）	98
XIV-2	都道府県労働局長による紛争解決の援助（第52条の4）	98
XIV-3	調停制度（第52条の5、第52条の6）	99
XV	委託募集の特例（第53条）	100
XVI	報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第56条、第58条）	101
XVII	公表（第56条の2）	101
XVIII	公務員に関する適用（第61条）	102
XIX	過料（第66条）	102
○	育児・介護休業法に関する規則の規定例・様式例	103
○	（参考）介護保険制度・地域包括支援センターについて	131
○	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	141
○	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（抄）	169
○	子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針	193

はじめに

我が国においては少子化が進行し、人口減少時代を迎えています。少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、地域社会の活力低下など、社会経済に深刻な影響を与えます。一方で、子どもを生き育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女ともに、また期間の定めのある労働者においても多いにもかかわらず、こうした人々の希望が実現しにくい状況がみられます。

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現することが必要不可欠です。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながります。

このためには、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要です。

こうした中、子が保育所などに入所できず男女労働者が退職を余儀なくされる事態を防ぎ、さらに育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい就業環境の整備等を進めていくため、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」といいます。）が改正され、平成 29 年 10 月 1 日から施行されました。

この改正により、子が保育所等に入れられない場合、最長 2 歳まで育児休業の再延長が可能になり、法律で定める制度はさらに充実したものとなりました。また、子どもが生まれる予定の労働者に育児休業等の制度等を知らせることや未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることが事業主の努力義務として創設されました。

また、職場におけるハラスメント防止対策を強化するため、国、事業主及び労働者の責務の明確化や職場における育児休業等に関するハラスメントについて相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等を内容とした改正育児・介護休業法が令和 2 年 6 月 1 日から施行されています。

さらに、育児や介護を行う労働者が「子の看護休暇」や「介護休暇」を柔軟に取得することができるよう、「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」等が改正され、令和 3 年 1 月 1 日から「子の看護休暇」及び「介護休暇」が時間単位で取得できるようになります。

仕事と家庭の両立しやすい職場づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあるものです。法の趣旨・内容をご理解いただき、使用者と労働者の皆様で話し合っ、職場における仕事と家庭の両立のための制度とその制度を利用しやすい環境づくりを進めていただきますようお願いいたします。

第 1 改正育児・介護休業法及び

改正育児・介護休業法施行規則等のポイント

改正育児・介護休業法施行規則等のポイント

(施行期日：令和2年6月1日)

改正内容：育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化

- ①職場における育児休業等に関するハラスメントについて、労働者が事業主に対して相談を行ったこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止を規定
- ②職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定

(施行期日：令和3年1月1日)

改正内容：「子の看護休暇」「介護休暇」が時間単位で取得可能に

令和2年12月31日まで

- ・ 半日単位での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



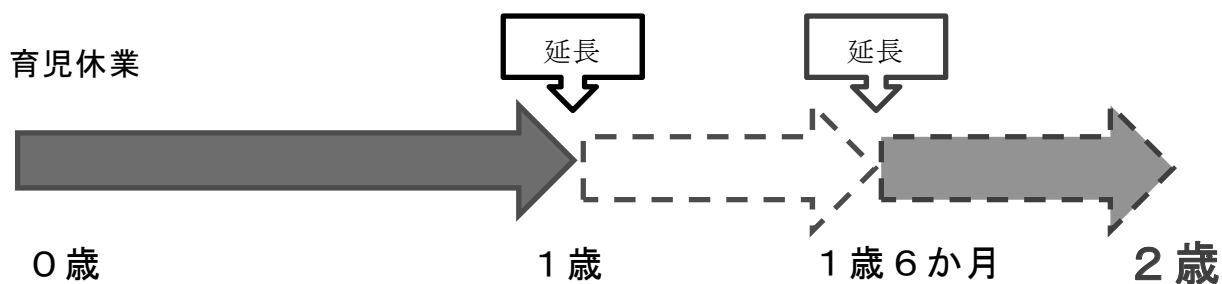
令和3年1月1日から

- ・ 時間単位での取得が可能
- ・ 全ての労働者が取得できる

改正育児・介護休業法のポイント

(施行期日：平成29年10月1日)

改正内容①：育児休業が子が最長2歳に達するまで取得可能



- 1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで延長できます。
- 育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

改正内容②：育児休業制度等の個別周知の努力義務の創設

事業主に、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、当該労働者に対して個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務を創設しました。

改正内容③：育児目的休暇制度の努力義務の創設

事業主に、小学校就学に達するまでの子を養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務を創設しました。

(育児目的休暇の例)

配偶者出産休暇、入園式、卒園式など子の行事参加のための休暇など

改正育児・介護休業法のポイント

(施行期日：平成29年1月1日)

仕事と介護の両立支援制度

1 介護休業の分割取得

平成28年12月31日まで

介護休業について、介護を必要とする家族（対象家族）1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能



現行

対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

介護休業とは・・・

労働者（日々雇用される方を除く）が、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）の対象家族を介護するための休業です。

対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫です。（※祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居・扶養要件は不要となりました）

2 介護休暇の取得単位の柔軟化

平成28年12月31日まで

介護休暇について1日単位での取得



令和2年12月31日まで

半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能

介護休暇とは・・・

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労働者（日々雇用される方を除く）は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。

3 介護のための所定労働時間の短縮措置等

平成 28 年 12 月 31 日まで

介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）について、介護休業と通算して 93 日の範囲内で取得可能

現 行

介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間で2 回以上の利用が可能

介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）とは・・・

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族 1 人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

- ①所定労働時間の短縮措置
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

4 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

平成 28 年 12 月 31 日まで

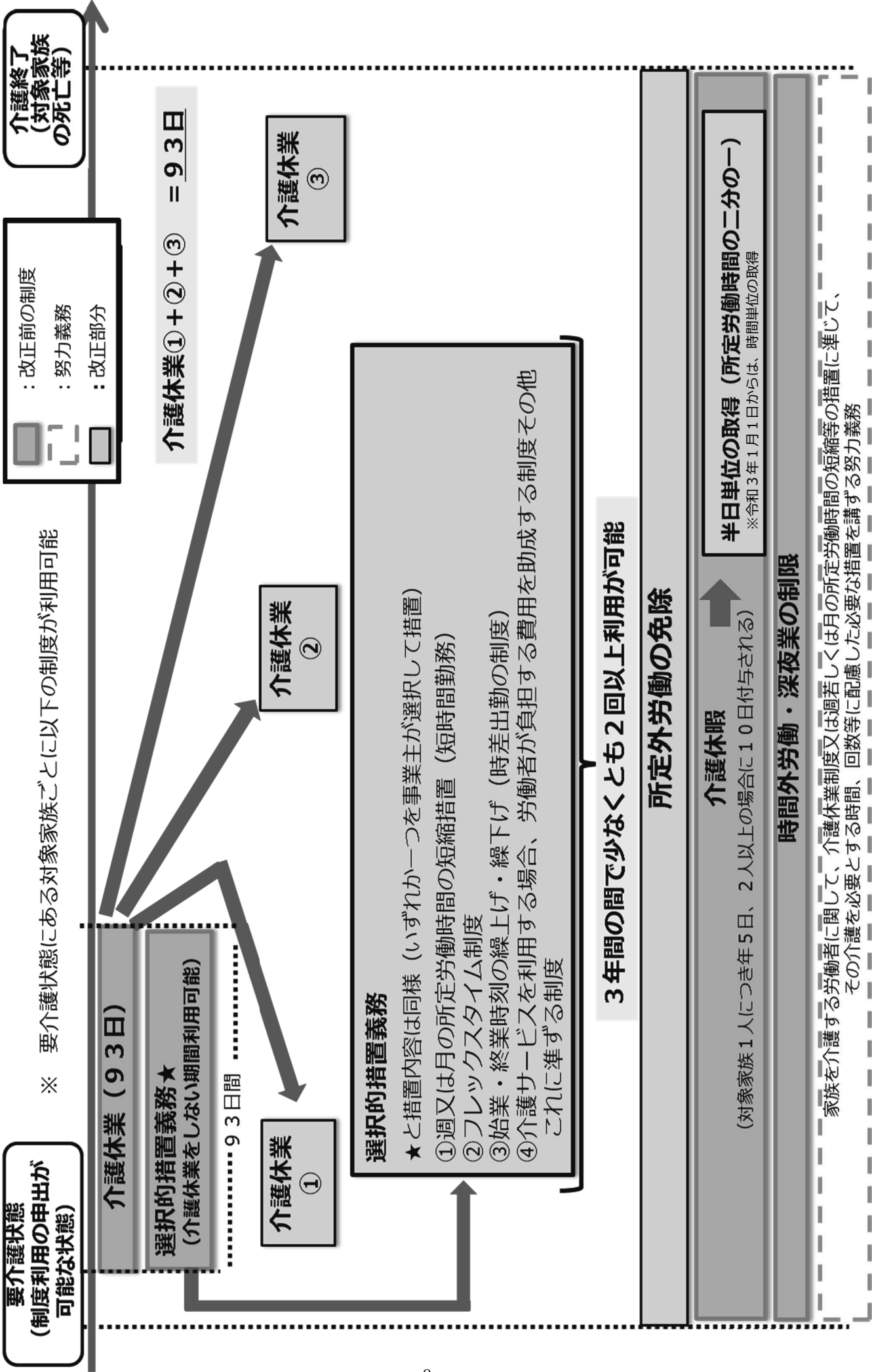
なし

現 行

介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族 1 人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

対象家族 1 人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度を新設しました。

仕事と介護の両立支援制度（見直しイメージ）



仕事と育児の両立支援制度

5 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

平成 28 年 12 月 31 日まで

申出時点で以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能

- ① 過去1年以上継続して雇用されていること
- ② 子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること
- ③ 子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

現 行

申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和

- ① 過去1年以上継続し雇用されていること
- ② 子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

また、介護休業の取得要件については、申出時点で

- ①過去1年以上継続して雇用されていること、
- ②介護休業を取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに、雇用契約がなくなることが明らかでないこととなります。

6 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

平成 28 年 12 月 31 日まで

子の看護休暇について1日単位での取得

令和 2 年 12 月 31 日まで

半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能

子の看護休暇とは・・・

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される方を除く）は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能です。

7 育児休業等の対象となる子の範囲

平成 28 年 12 月 31 日まで

育児休業など^{※1}が取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子



現 行

特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等^{※2}も新たに対象

※1 育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含まれます。

※2 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含みます。

8 いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置義務の新設

平成 28 年 12 月 31 日まで

事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

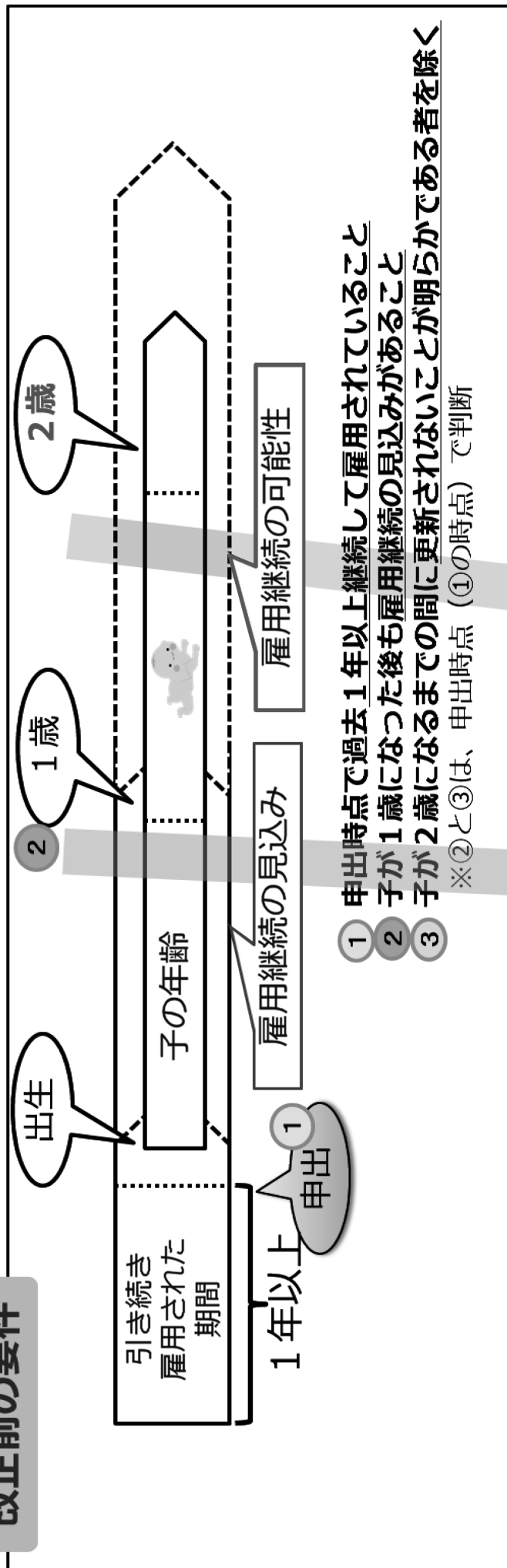


現 行

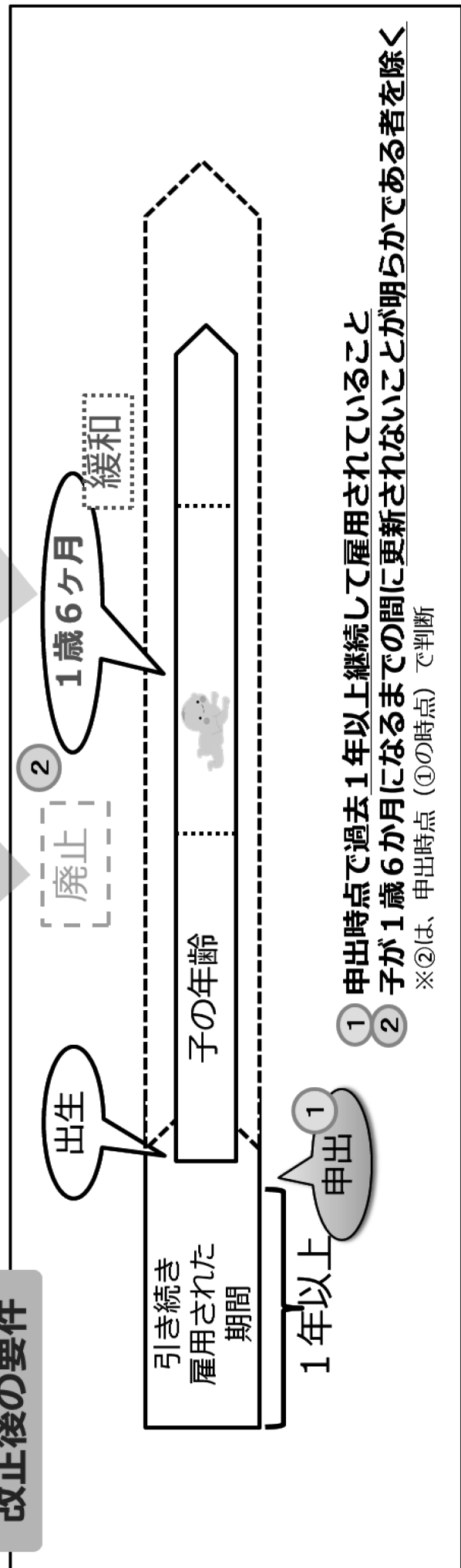
- 左記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講じることが事業主へ新たに義務付け。
- 派遣労働者の派遣先にも以下を適用。
 - ・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
 - ・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し

改正前の要件



改正後の要件



妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

改正前の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

- 妊娠中・産後の女性労働者の
- ・妊娠・出産
 - ・妊婦検診などの母性健康管理措置
 - ・産前・産後休業
 - ・軽易な業務への転換
 - ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
 - ・育児時間
 - ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、
 - ・介護のための所定労働時間の短縮措置等
 - ・子の看護休暇、介護休暇
 - ・時間外労働、深夜残業をしない
- ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

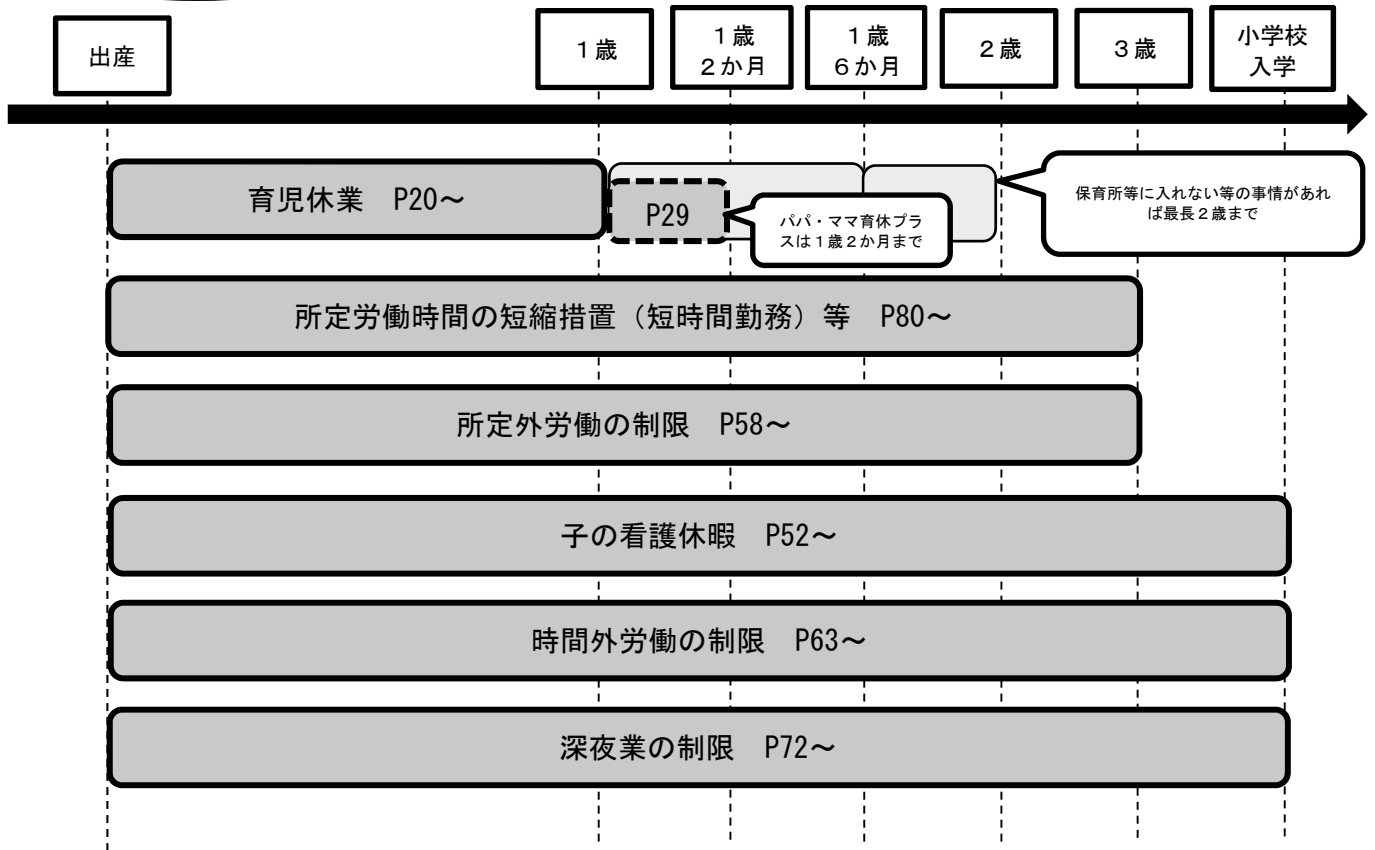
- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

改正前の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

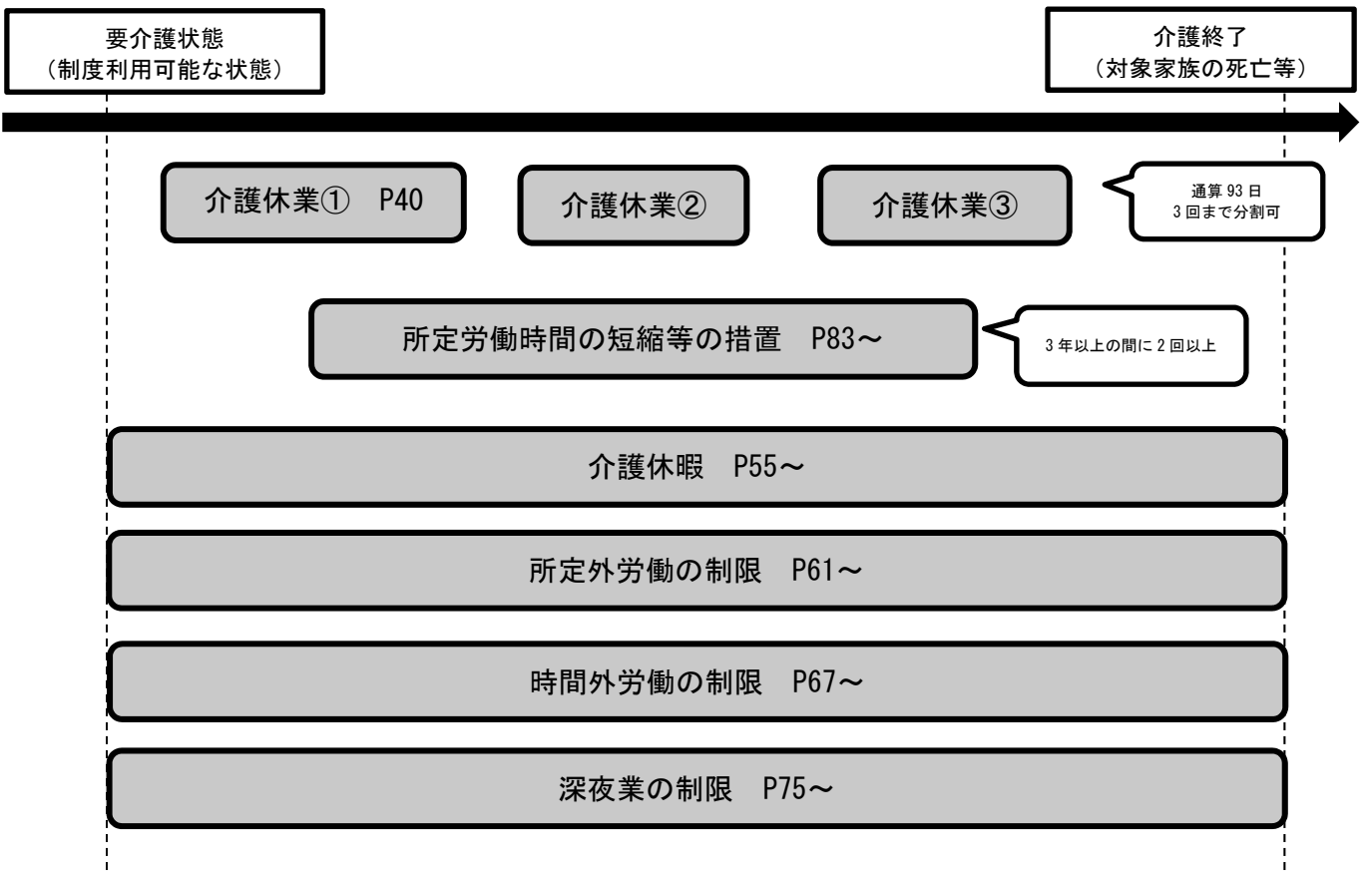
	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)	左記に加えて防止措置義務を新規に追加
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置を講じなければならない。

第2 育児・介護休業法の解説

育児関係



介護関係



育児・介護休業法における制度の概要

◎ 本表は法令により求められる制度の概要であり、各事業所においてより広い内容の制度とすることは望ましいものです。

		育児関係	介護関係
休 業 制 度	休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態(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)にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○労働者(日々雇用を除く) ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年(1歳以降の休業の場合は、6か月)以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 	○労働者(日々雇用を除く) ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・93日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	○子	○配偶者(事実婚を含む。以下同じ。) 父母、子、配偶者の父母 祖父母、兄弟姉妹及び孫
	回数	○子1人につき、原則として1回(ただし、子の出生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く。) ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> ・新たな産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ・保育所等入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が1歳以降の休業については、子が1歳までの育児休業とは別に取得可能	○対象家族1人につき、3回
期間	○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の休業が可能	○対象家族1人につき通算93日まで	

		育児関係	介護関係
休業制度	期間 (延長する場合)	<p>○子が1歳に達する日において(子が1歳2か月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において)いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者(もう一人の親)であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合 <p>※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長可</p>	
	手続	<p>○書面等で事業主に申出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 <p>○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は1か月前まで(ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで)</p> <p>1歳以降の休業の申出は2週間前まで</p> <p>○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可</p> <p>○1か月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月(又は2歳)に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可</p> <p>○上記撤回の場合、原則再度の申出不可</p>	<p>○書面等で事業主に申出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 <p>○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前まで</p> <p>○2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で、申出毎に1回に限り終了予定日の繰下げ可</p> <p>○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可</p> <p>○上記撤回の場合、再度の申出は1回のみ可</p>
子の看護休暇	制度の内容	<p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合は10日まで)、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる</p> <p>○半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得も可能</p> <p>令和3年1月1日からは、時間単位での取得が可能</p>	
	対象労働者	<p>○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用を除く)</p> <p>○労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 	
介護休暇	制度の内容	<p>○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労働者は、1年に5日まで(対象家族が2人以上の場合は10日まで)、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できる</p> <p>○半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得も可能</p> <p>令和3年1月1日からは、時間単位での取得が可能</p>	
	対象労働者	<p>○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労働者(日々雇用を除く)</p> <p>○労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 	

		育児関係	介護関係
所定外労働を制限する制度	制度の内容	○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	○3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用を除く) ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用を除く) ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○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	○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
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	例外	○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	○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
	手続	○開始の日の1か月前までに請求	○開始の日の1か月前までに請求
深夜業を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと(深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む) ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと(深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む) ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者

		育児関係	介護関係
深夜業を制限する制度	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○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	○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
所定労働時間の短縮措置等		<p>○3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用を除く)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6時間以下である労働者を除く)に関して、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措置を講ずる義務</p> <p>ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 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 <p>○上記3の労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 	<p>○常時介護を要する対象家族を介護する労働者(日々雇用を除く)に関して、対象家族1人につき次の措置のいずれかを、利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 <p>ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置等を講じないものとして定められた労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置		<p>○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して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務</p> <p>○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して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務</p>	○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務
育児休業等に関するハラスメントの防止措置		○事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずる義務	
労働者の配置に関する配慮		○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務	
不利益取扱いの禁止		○育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出をしたこと、又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止	
育児・介護休業等の個別周知		<p>○事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知する努力義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項 ・育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・その他の事項 <p>○事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度を周知する努力義務</p>	

I この法律の目的

(第1条)

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「法」といいます。）は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしています。

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

Ⅱ 育児休業制度

Ⅱ－１ 育児休業の対象となる労働者

(第2条、第5条第1項、第5項、第6条第1項)

- この法律の「育児休業」をすることができるのは、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。
 - ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - ② 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと
- 労使協定で定められた一定の労働者も育児休業をすることはできません。

(1) この法律の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。もちろん父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合であっても、労使協定の有無にかかわらず育児休業をすることができます。

また、次の関係にある子についても、育児休業の対象となります。

- ① 特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子を養育している場合
- ② 養子縁組里親に委託されている子を養育している場合
- ③ 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を養育する場合

(2) 期間を定めて雇用される労働者は、次の①②に該当すれば、育児休業をすることができます。①②についての考え方は次のとおりです。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること

育児休業申出の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいいます。契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではありません。

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

- ② 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。

※2歳までの育児休業の延長（27ページ参照）を申し出る場合には、②は「子が2歳に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと」となります。

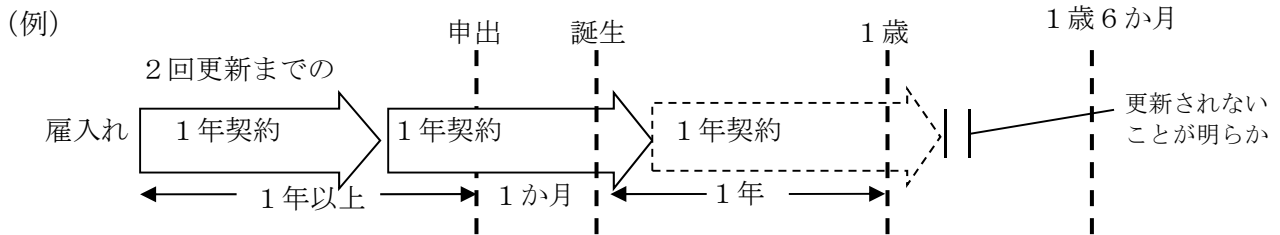
※継続雇用期間には、産前・産後休業期間が含まれます。（例えば、産後休業期間中に雇用継続期間が1年以上となった場合は、その時点で要件①を満たすことになります。）

ポイント解説

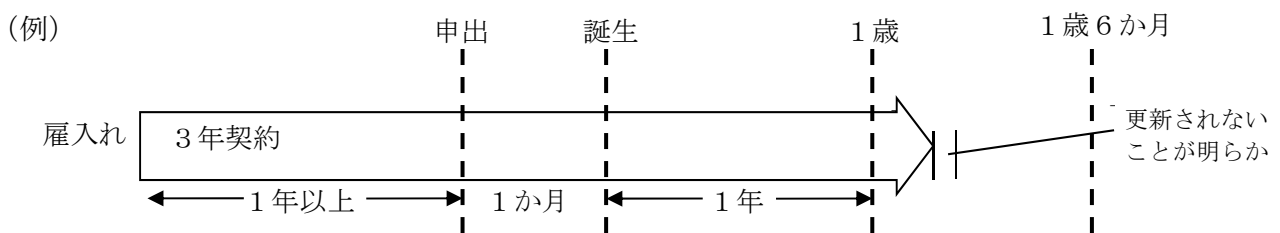
- ★ パートタイマーなどの名称で働いていたり、1日の労働時間が通常より短い方であっても、期間の定めのない労働契約によって働いている場合は、育児休業をすることができます。

☆②の要件を満たさないケース

α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である



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

(3) (2)の①②に該当するか否かにかかわらず、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、育児休業の対象となります。その判断に当たっては、次の点に留意してください（指針第2の1(1)）。

- ① 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次に掲げる項目に着目して契約関係の実態が評価されていること。
 - a 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容
 - b 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格
 - c 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様
 - d 更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態
 - e 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

- ② 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、①に掲げる項目に関し、次のa及びbの実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものと認められることが多いこと。
 - a ①aに関し、業務内容が恒常的であること、及び①dに関し、契約が更新されていること。
 - * 「業務内容が恒常的」とは、当該事業において業務が定まって変わらないものをいい、例えば、情報処理業におけるプログラミング業務などがこれに当たるものと考えられます。
 - 「恒常的」の対義語は「臨時的」であり、一定期間で作業終了が予定される補助業務についているなど業務内容の臨時性が認められる場合には、「業務内容が恒常的」とはいえせん。

- b) aに加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。
- a) ①cに関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。
- * 「継続雇用を期待させる事業主の言動」としては、例えば、労働者の長期にわたって働きたいとの希望に応じるような趣旨のことをほのめかすことなどがこれに当たるものと考えられます。
- b) ①dに関し、更新の手続が形式的であること。
- * 「更新の手続が形式的」としては、例えば、必ずしも契約期間満了の都度直ちに契約締結の手続をとっておらず次の契約期間の始期の経過後に契約を締結することもあること、労働条件や契約期間などの契約内容についての交渉もなく使用者が記名押印した契約書に労働者が署名押印して返送するという機械的な手続を行っていることなどがこれに当たります。
- c) ①eに関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

③ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、①aに関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、①bに関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められる方向に働いていると考えられること。

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

(4) 育児休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、Ⅱ－3（26ページ参照）で説明します。

ポイント解説

- ★ 「期間を定めて雇用される労働者」、「有期契約労働者」は同じ意味の用語です。
- ★ 期間を定めて雇用される労働者を雇い入れている場合は、20ページから22ページで説明している要件を満たせば育児休業や介護休業をすることができるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。
- ★ 期間を定めて雇用される者の育児休業や介護休業について、対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすることは差し支えありません。
- ★ 育児休業・介護休業中の有期契約労働者の労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出をすることができます（25ページ参照）。

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一まとまりの期間の休業です。
- ただし、子の出生後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度の取得が可能です（育児休業の再度取得の特例、いわゆる「パパ休暇」）。
- 事業主は、育児休業の申出がなされたときは、育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日等を労働者に速やかに通知しなければなりません。

(1) 育児休業は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針第2の1(3)）。

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

(3) 育児休業の申出は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければなりません（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「則」といいます。）第7条）。事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能です。育児休業の申出期限については、Ⅱ－6（34、35ページ）を参照してください。

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

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等（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）（※2）
- 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（※2）
- 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6か月まで又は2歳までの育児休業の申出を行う場合には、申出が許される事情
- ⑨ 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳6か月まで又は2歳までの育児休業の申出を行う場合には、配偶者が育児休業をしていること及び申出が許される事情
- ⑩ 特別の事情（34ページ参照）があり、休業を開始しようとする日の1週間前に育児休業開始日を指定する場合は、その申出が許される事実
- ⑪ 育児休業申出を撤回した後に、特別の事情があり、再度育児休業を申し出る場合は、その申出が許される事実
- ⑫ パパ・ママ育休プラスの特例により1歳に達する日の翌日以後の育児休業をする場合には、労働者の育児休業の開始予定日が、配偶者がしている育児休業期間の初日以後である事実

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

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

※2 ③と⑤については、特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した場合、養子縁組里親として委託された場合又はⅡ-1（1）③の場合（以下「特別養子縁組の請求等の場合」といいます。）には、その事実を事業主に申し出なくてはなりません。

(4) 事業主は、労働者に対して申出に係る子の出生等を証明する書類の提出を求められます（則第7条第7項）。

(例) ・妊娠の事実：医師が交付する当該事実についての診断書

・出生の事実：官公署が発行する出生届受理証明書

・出産予定日の事実：医師が交付する当該事実についての診断書

・養子縁組の事実：官公署が発行する養子縁組届受理証明書

・特別養子縁組の監護期間にあること：事件に係属している家庭裁判所等が発行する事件係属証明書

・養子縁組里親に委託されていること：委託措置決定通知書

・養育里親であること：児童相談所長が発行する証明書

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

① 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。（新たな育児休業の対象となった子が特別養子縁組の請求等の場合に当たるときは、その特別養子縁組の申立が成立しなかった場合又は養子縁組が成立することなく里親委託が解除された場合（以下「特別養子縁組の不成立等の場合」といいます。）も「特別の事情」にあたります。）

② 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。

③ 配偶者が死亡したとき。

④ 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子の養育が困難な状態となったとき。

⑤ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなったとき。

⑥ 申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害（※1）により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

⑦ 保育所等（※2）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

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

※2 当初入所を予定していた保育所等に入れられない場合などが考えられます。なお「保育所等」とは児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等を含みます。なお、認可外保育施設は含みません。

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

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

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

(7) パパ休暇の対象となる出生後8週間以内の期間とは、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生まれた場合は、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日が出産予定日である場合に、3月25日に子が出生した場合

→特例期間は、3月25日から5月27日までとなります。

(8) パパ休暇の対象となるためには、出生後8週間以内に育児休業が終了していることが必要です。また、産後休業を取得した労働者には、この特例は適用されません。ただし、例えば養子縁組をした場合など、法律の要件を満たす場合には、女性であっても当然に対象となります。

(9) 事業主は、育児休業の申出がなされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに(※1)通知しなければなりません（則第7条第4項から第6項まで）。

① 育児休業申出を受けた旨

② 育児休業開始予定日（法第6条第3項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）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

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。

通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メール(※3)によることも可能です。

なお、育児休業は、労働者が適正に申し出ることにより、事業主の承諾等を要せずして休業できるものであり、この通知がされなかったとしても、適正に申出を行った労働者は育児休業をすることができます。

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

※2 「拒む場合」とは、法第6条第1項ただし書の規定に基づく場合をいうものであり、経営困難、事業繁忙等の理由で拒むことはできません。

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

ポイント解説

★ 育児休業に関し、この法律に示されたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されますので、各事業所において1回を超える申出を可能とすること、育児休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすること等を定めることは差し支えありません。育児休業給付は別途要件がありますのでハローワークにご確認ください。

Ⅱ－３ 事業主の義務

(第6条第1項、第2項)

- 事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような労働者について育児休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② その他育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者

- (1) 要件を満たした育児休業の申出により労働者の労務の提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません（法第6条第1項本文）。
- (2) 「労使協定」とは、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定のことをいいます（法第6条第1項ただし書）。
- (3) 「育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第8条）。
- ① 育児休業申出の日から1年以内（27ページで説明する1歳6か月まで及び2歳までの育児休業をする場合には、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ポイント解説

★ 法第6条第1項及びこれに基づく則第8条は、労使協定を締結した場合に育児休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者を除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません（例えば、男性はすべて育児休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません。）。

Ⅱ－４ 育児休業の期間 １－休業期間－

(第5条第1項、第3項、第4項、第5項、第6項)

- 育児休業をすることができるのは、原則として子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。
- 子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。
 - ① 育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
 - ② 保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合

※原則として子が1歳に達する日の翌日（1歳の誕生日）が育児休業開始予定日となります。
- 子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。
 - ① 育児休業に係る子が1歳6か月に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
 - ② 保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

※子の2歳までの休業は、1歳6か月到達時点で更に休業が必要な場合に限って申出可能となり、1歳時点で可能な育児休業期間は子が1歳6か月に達する日までとなります。また、原則として子が1歳6か月に達する日の翌日が育児休業開始予定日となります。

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

(2) 子が1歳（又は1歳6か月）以降の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には、子が1歳6か月（又は2歳）に達する日までを限度として、事業主に申し出ることにより、育児休業ができます。

子が1歳（又は1歳6か月）以降の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合とは、次のいずれかに該当する場合をいいます（則第6条又は則第6条の2）。

- ① 保育所等（※1）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、1歳（又は1歳6か月）に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合（※2）。
- ② 常態として子の養育を行っている配偶者（育児休業に係る子のもう一人の親である者）であって1歳（又は1歳6か月）に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であった者が死亡、負傷・疾病等、離婚等により子を養育することができなくなった場合。

※1 保育所等とは、児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいいます。なお、認可外保育施設は含みません。

※2 市町村に対して保育の申し込みをしているが、市町村から、少なくとも子が1歳（又は1歳6か月）に達する日の翌日において保育が行われない旨の通知（例えば市町村が発行する保育所の入所不承諾の通知書など）がなされている場合をいいます。

育児休業延長ができる場合について

★ 例外的な措置として、1歳に達する日において保育所などに入所できない等、雇用の継続のために特に必要と認められる場合に限り、1歳6か月まで（再延長で2歳まで）育児休業を延長することができます。例えば、育児休業の延長を目的として、保育所などへの入所の意思がないにも関わらず入所を申し込み、その保育所などに入れなかったことを理由として育児休業の延長を申し出ることは、育児・介護休業法に基づく育児休業の制度趣旨に合致しているとは言えず、育児休業の延長の要件を満たさないことになります。

(3) 有期契約労働者について、子が1歳に達する日において育児休業をしている労働者本人が、引き続き育児休業をしようとする場合は（※）

① 子が1歳に達する日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間の育児休業については、申出時点において改めて育児休業の対象となる労働者の要件を満たすか否かは問われません。

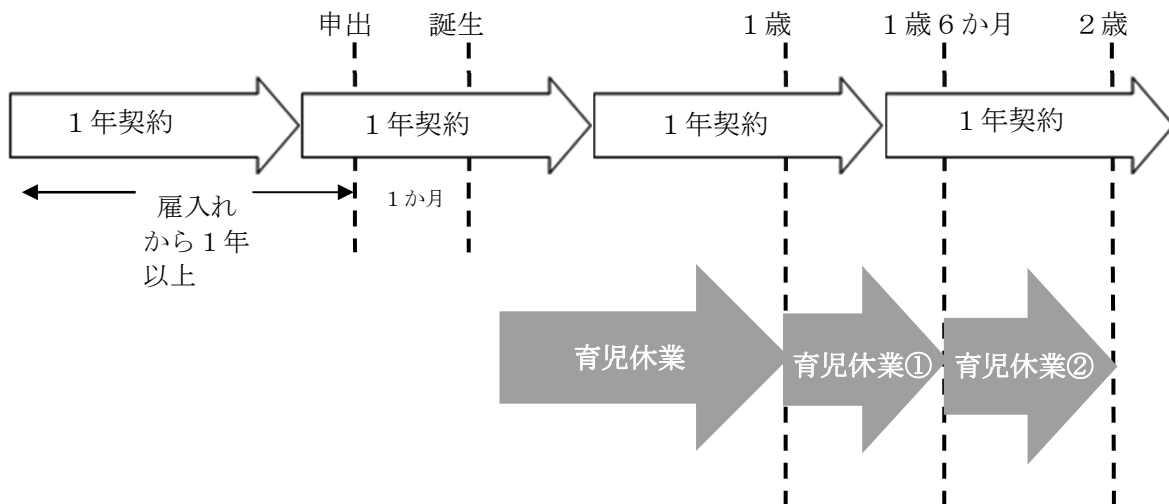
② ①の後、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間の育児休業については、申出時点において以下の要件を満たした場合のみ取得できます。

a 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。

b 子が2歳に達する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと。

※ 有期契約労働者が、育児休業を取得している配偶者と交替で、子が1歳に達する日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間の育児休業や、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間の育児休業を取得することも可能です。

子が1歳に達する日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間の育児休業を取得する場合は、20ページの(2)①②の要件を満たすことが必要です（子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間の育児休業を取得する場合は、上記(3)②a bと同様）。



ポイント解説

★ 育児休業が最長2歳まで取得できることとなりますが、労働者のキャリア形成の観点からは、休業が長期間に及ぶことが労働者本人にとって望ましくない場合もあり、労使間で職場復帰のタイミングを話し合うこと等が想定されます。その点を踏まえ、事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促す場合は、「育児休業等に関するハラスメントに該当しない」とこととされます（育児休業等に関するハラスメントについては85ページ参照。詳しくは指針第2の14。）。

※ただし、育児休業取得の要件を満たす限り、職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられることに留意が必要です。

Ⅱ－５ 育児休業の期間２

－両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育休プラス）の特例－

（第９条の２、第９条の２第１項による読み替え後の

第５条第１項、第３項及び第６項並びに第９条第１項）

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

(1) 「配偶者」には、法律上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。ただし、20 ページに記載したとおり、育児休業をする場合は、当該労働者と「子」の間に法律上の親子関係が必要ですので、例えば、男性が事実婚の妻の子に対して育児休業をする場合には、認知を行っていることが必要になります。

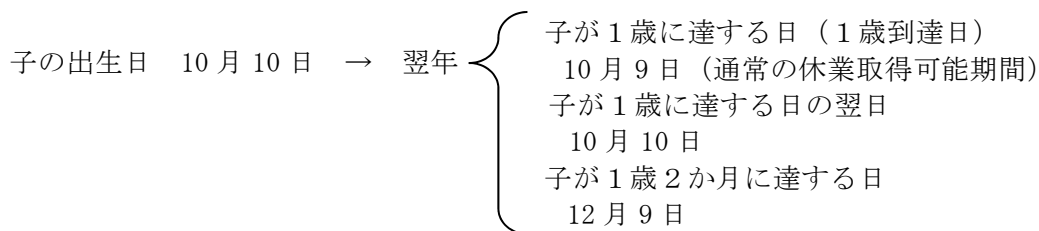
(2) 「配偶者が子の１歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業をしている場合」には、育児・介護休業法の規定に基づく育児休業のみならず、公務員が国家公務員の育児休業等に関する法律等の規定に基づき取得する育児休業をしている場合を含みます。

(3) 育児休業が取得できる期間については、具体的には、「育児休業等取得日数」(①)が「育児休業等可能日数」(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、「出生日以後の産前・産後休業期間の日数」＋「育児休業を取得した日数」をいいます。

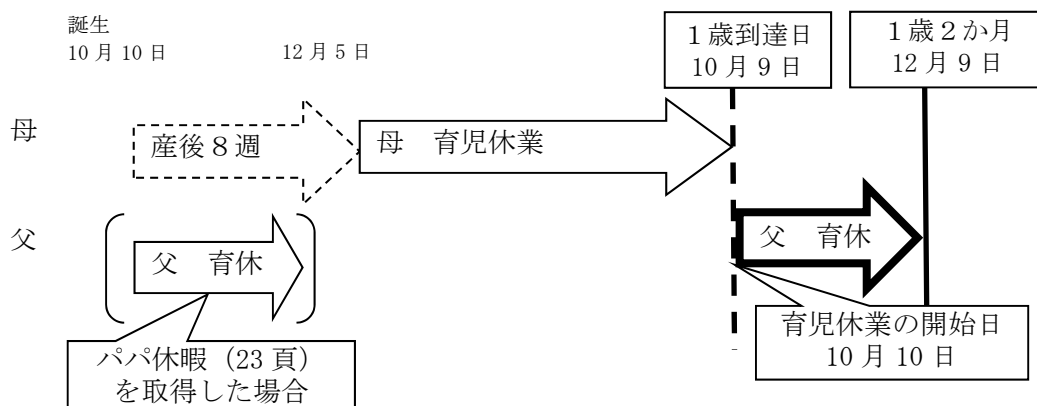
② 「育児休業等可能日数」とは、子が１歳に達する日までの日数をいいます。すなわち、うるう日を含まない場合は365日、うるう日を含む場合は366日となります。

パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

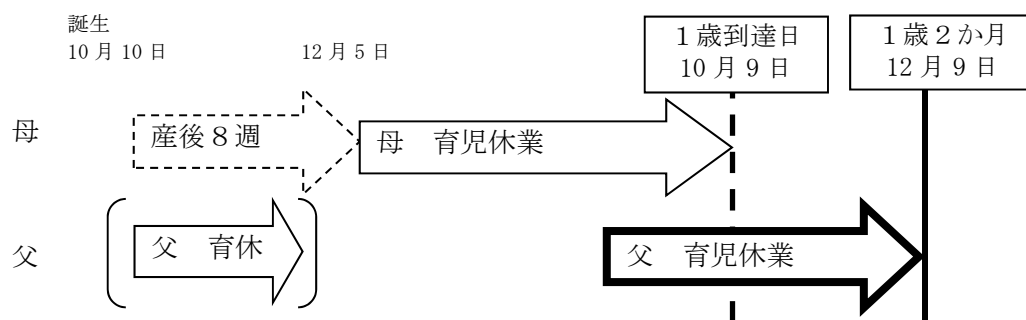


※太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

(例1)

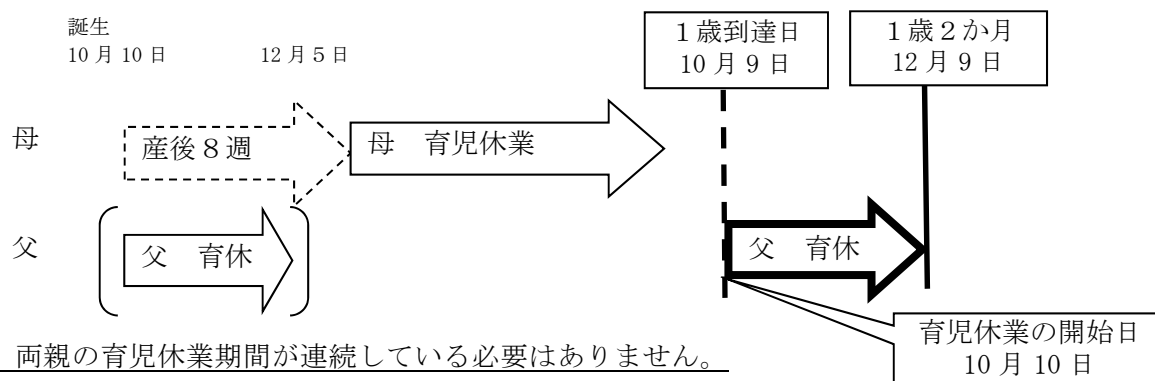


(例2)



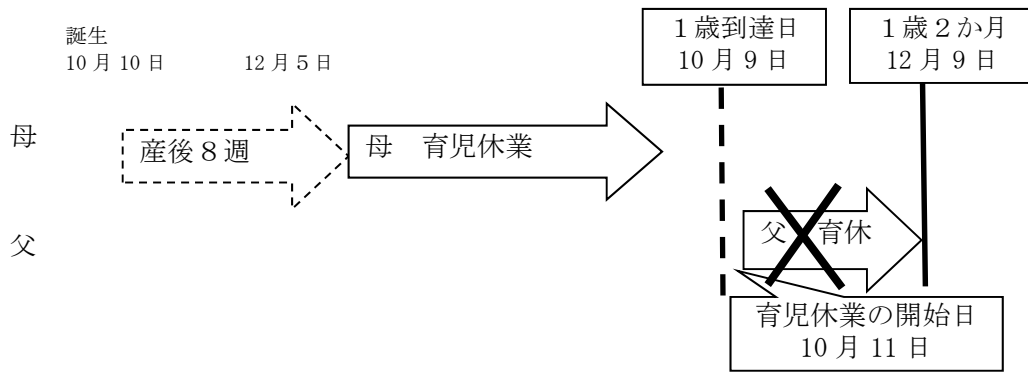
※ 両親の育児休業期間が重複することも可能です。

(例3)



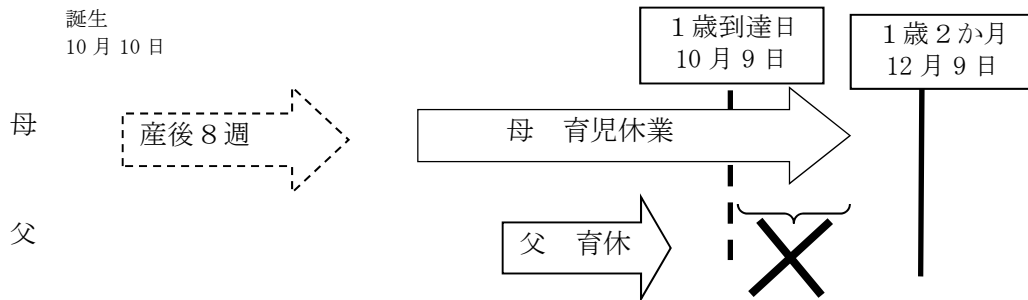
※ 両親の育児休業期間が連続している必要はありません。

(例4)



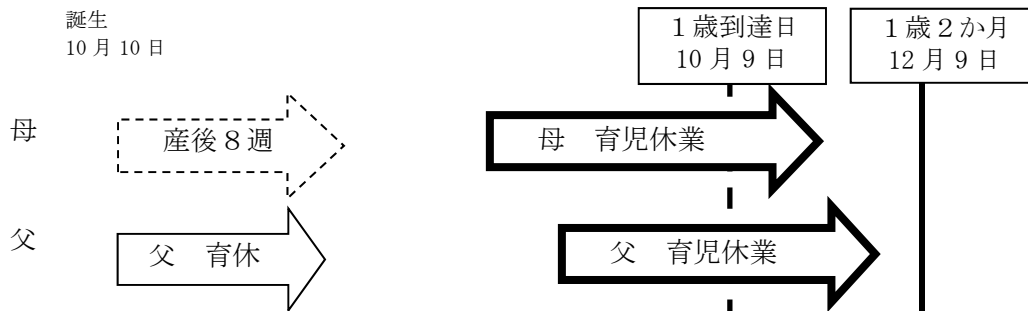
※ 父（本人）の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日（10月10日）より後であるため、父はパパ・ママ育休プラスの対象となりません。

(例5)



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

(例6)

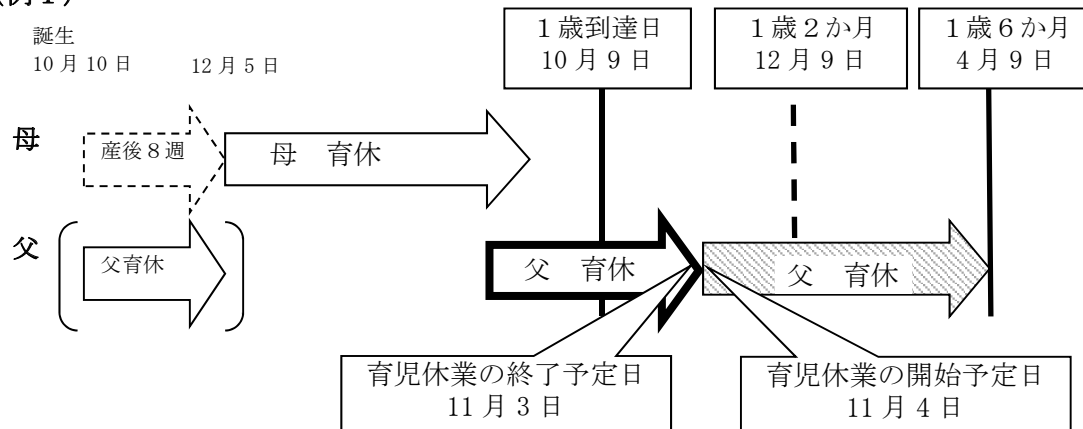


※ 母（本人）の育児休業開始予定日が父（配偶者）の1度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父（本人）が2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始予定日より先に、母（配偶者）が育児休業を開始しているため、父（本人）の2度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象になります。

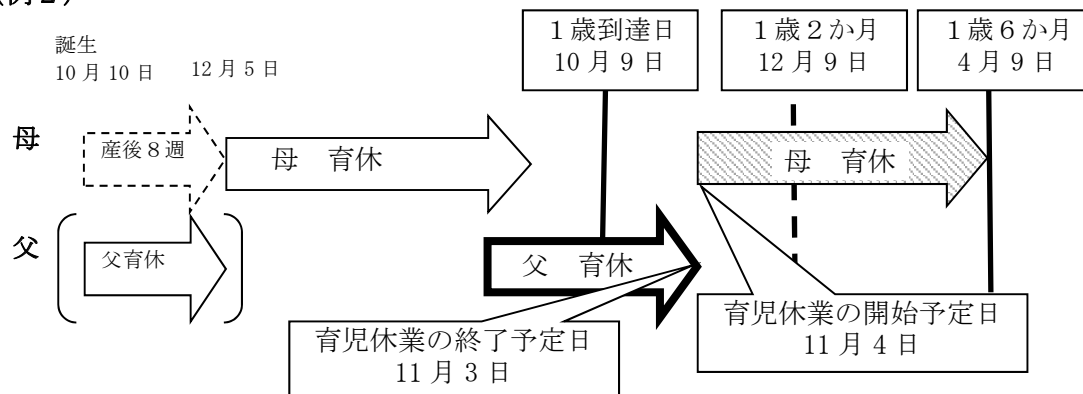
パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※太枠がパパ・ママ育休プラス、色付は1歳6か月までの育児休業

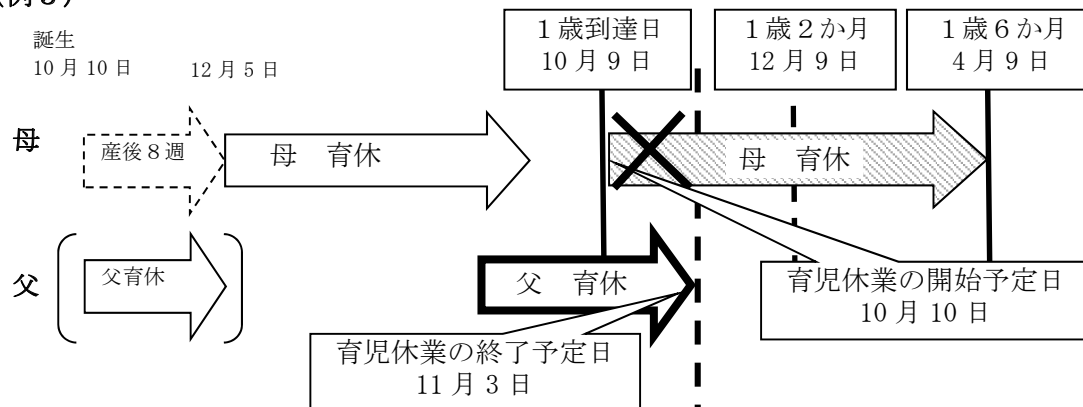
(例1)



(例2)

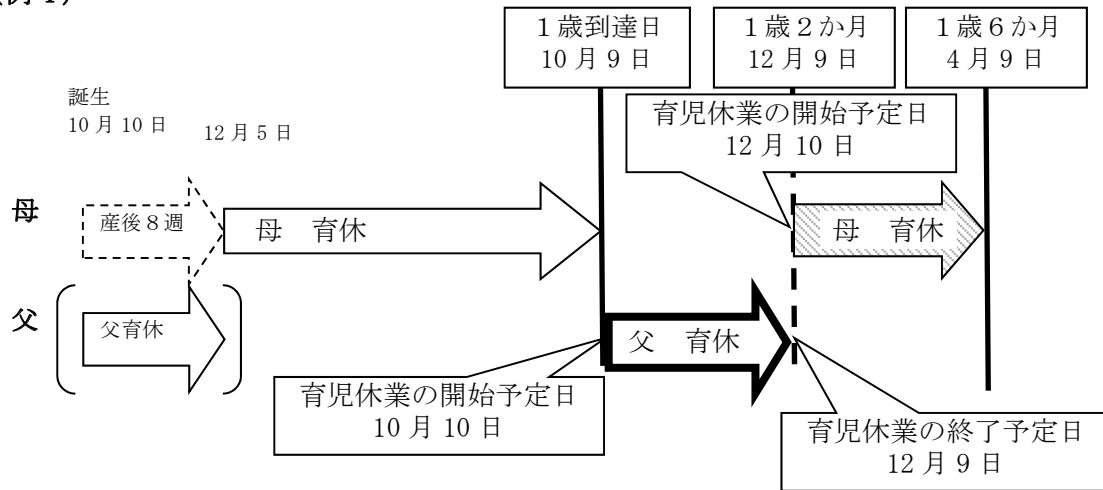


(例3)



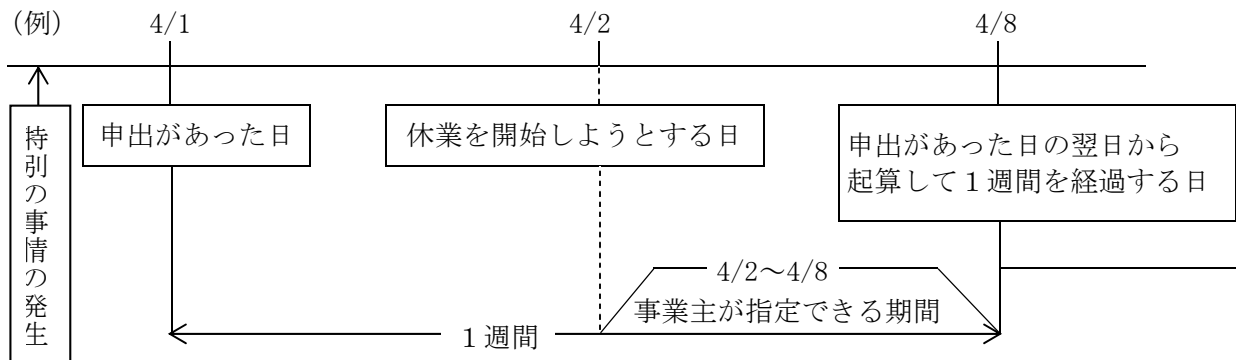
※ パパ・ママ育休プラスを取得している場合は、1歳6か月までの育児休業開始予定日は、1歳に達する日以後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければいけません。

(例4)



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

※2 当初入所を予定していた保育所等に入れられない場合などが考えられます。なお「保育所等」とは児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいいます。なお、認可外保育施設は含みません。



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

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第12条）。

(4) 1歳以降の育児休業については（Ⅱ-4、27ページ参照）、労働者が希望通りの日から休業するためには休業開始予定日の2週間前までに事業主に申し出ることが必要です。

- ・ 1歳6か月までの休業については、1歳の誕生日（パパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日の翌日）の2週間前までに申出が必要。
- ・ 2歳までの休業については、1歳6か月到達日の翌日の2週間前までに申出が必要。

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

ポイント解説

★ 希望どおりの日から育児休業をするためには、原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前までに申し出ることが必要ですが、あくまでも法律は労働者の権利としての最低基準を定めたものです。1か月を切ったからの申請に対しても事業主が希望どおりの日から育児休業を取らせることは法を上回る措置として差し支えありません。

Ⅱ－７ 育児休業の期間４－変更の申出等－

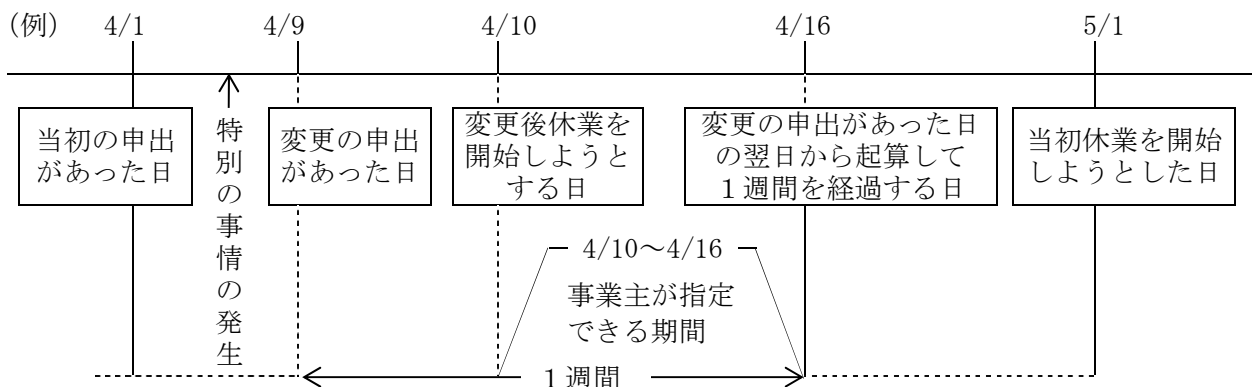
(第7条)

- 労働者は、一定の場合に1回に限り育児休業を開始する日を繰上げ変更することができます。
- 労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り育児休業を終了する日を繰下げ変更し、育児休業の期間を延長することができます。
- 繰下げ変更は、子が1歳に達するまでの休業について1回、1歳から1歳6か月までの休業について1回、1歳6か月から2歳までの休業について1回することができます。

(1) 労働者が、育児休業を開始する日の繰上げ変更をすることができるのは、当初育児休業を開始しようとした日の前日までに、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情がある場合です（法第7条第1項、則第10条）。

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

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が変更後休業を開始しようとする日以後変更の申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日（変更の申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます（法第7条第2項、則第14条）。



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

なお、変更の申出があった日と変更後休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、変更後休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第15条）。

(4) 労働者が、1歳に達するまでの育児休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初育児休業を終了しようとしていた日の1か月前までに変更の申出をしなければなりません（法第7条第3項、則第16条）。

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

(5) 育児休業を開始する日の繰上げ変更又は育児休業を終了する日の繰下げ変更の申出には、次に掲げる事項を事業主に申し出ることが必要です（則第13条、則第17条）。事業主が適当と認める場合にはファックス又は電子メール等（※1）によることも可能です。

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

(6) 事業主は、育児休業を開始する日の繰上げ変更又は育児休業を終了する日の繰下げ変更の申出がなされたときは、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（則第13条第2項、則第17条第2項）。

- ① 変更申出を受けた旨
 - ② 育児休業開始予定日（法第7条第2項の規定により指定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
- 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（※1）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ます。

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

※2 「速やかに」とは、原則として労働者が変更申出をした時点からおおむね2週間以内をいいます。

ポイント解説

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

★ この法律では、一定の場合に1回に限り育児休業を開始する日を繰上げ変更することができますが、労働者と事業主がお互いに合意のうえで2回以上の変更を可能とすることは法を上回る措置として差し支えありません。育児休業を終了する日を繰下げ変更することについても同様です。

Ⅱ－８ 育児休業の期間５－期間の終了・申出の撤回等一

(第8条、第9条)

- 育児休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 子を養育しないこととなった場合
 - ② 子が1歳に達した場合（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業の場合は、子が当該年齢に達した場合）
 - ③ 育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合
- 育児休業の開始前に子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったこととなります。
- 育児休業の開始の前日までであれば、労働者は育児休業の申出を撤回することができますが、その申出の対象となった子については、特別の事情がない限り再び育児休業の申出をすることができません。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます（則第20条、則第21条（⑥を除く））。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
- ④ 特別養子縁組の不成立等の場合
- ⑤ 労働者の負傷、疾病等により子が1歳に達するまでの間（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業の場合は、子が当該年齢に達するまでの間）子を養育できない状態となったこと
- ⑥ パパ・ママ育休プラスの特例により1歳到達日の翌日以降育児休業をする場合で、労働者の配偶者が育児休業をしていないこと

(2) 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第8条第3項、第9条第3項）。

(3) 労働者が育児休業の申出の撤回後再び育児休業の申出をすることができる特別の事情があると認められる場合は、次の場合です（則第19条）。

- ① 配偶者の死亡
- ② 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったこと
- ③ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったこと
- ④ 子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害（※1）により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑤ 子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき（※2）

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

※2 当初入所を予定していた保育所等に入れない場合などが考えられます。なお「保育所等」とは児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいい、認可外保育施設は含みません。

(4) 子が1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合であっても、子が1歳に達する日において育児休業をしている配偶者と交代する場合には、1歳から1歳6か月まで及び1歳6か月から2歳までの育児休業の申出は可能です。

また、子が1歳から1歳6か月に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合も、上記のように配偶者と交代する場合には、1歳6か月から2歳までの育児休業の申出は可能です。

Ⅲ 介護休業制度

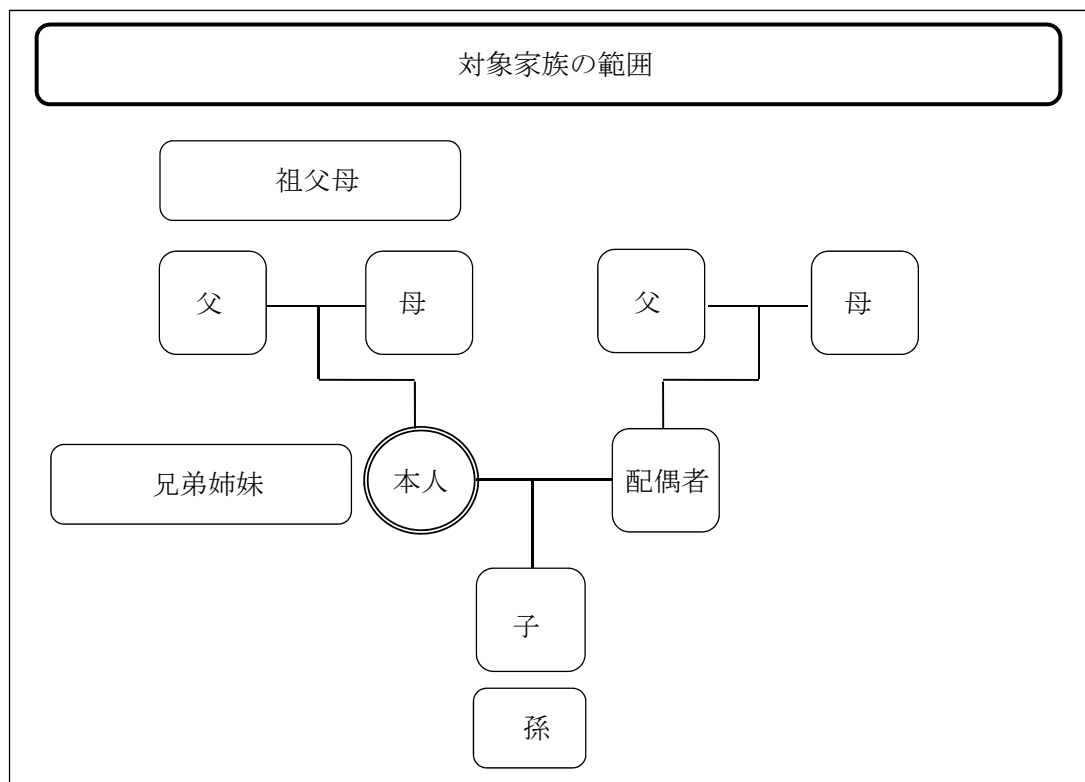
Ⅲ-1 介護休業の対象となる労働者

(第2条、第11条第1項、第2項、第12条第2項)

- この法律の「介護休業」をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば介護休業をすることができます。
 - ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - ② 取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと
- 労使協定で定められた一定の労働者も介護休業をすることはできません。

(1) この法律の「介護休業」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態(「要介護状態」42ページ参照。なお、介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書の提出を制度利用の条件とすることはできません。)にある対象家族を介護するためにする休業をいいます(法第2条第2号、第3号、則第2条)。

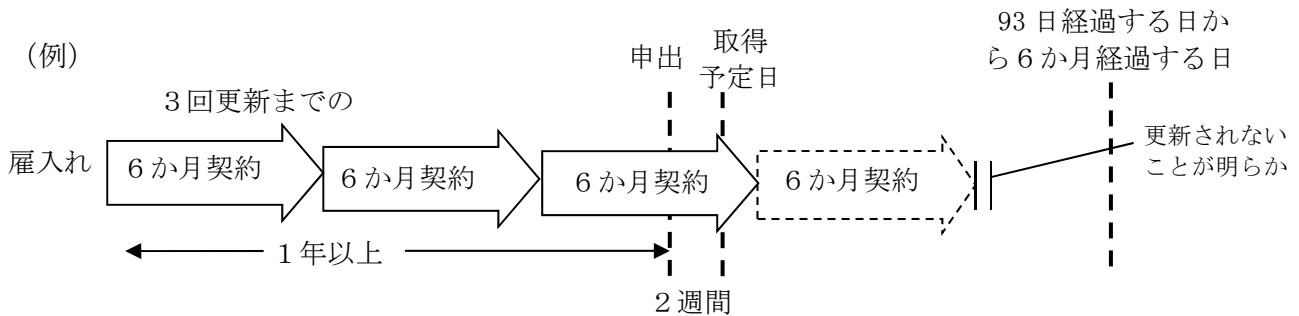
(2) 対象家族の範囲は、配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、祖父母、兄弟姉妹及び孫を含みます。)、配偶者の父母です(法第2条第4号、則第3条)。



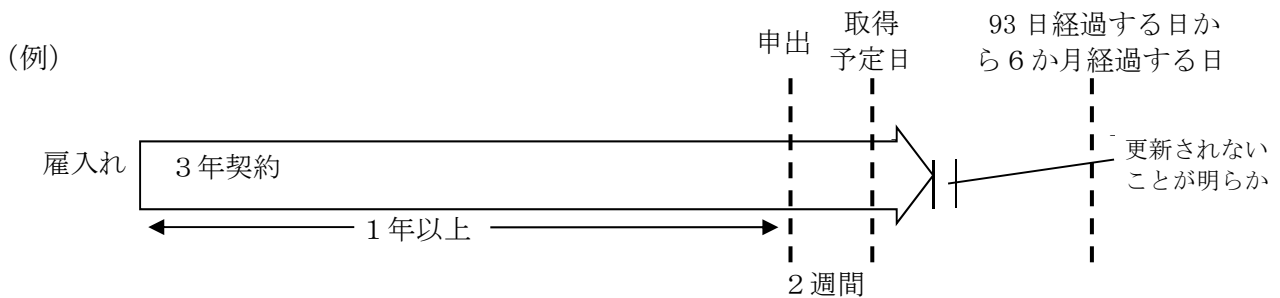
(3) 期間を定めて雇用される労働者は、上記①②に該当すれば、介護休業をすることができます。考え方はⅡ－1（2）（20ページ参照）で説明したとおりです。

☆②の要件を満たさないケース

α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、介護休業取得予定日から起算して93日経過日から6か月経過する日の前日までの間である



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、介護休業取得予定日から起算して93日経過日から6か月経過する日の前日までの間である



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

Ⅲ－1（3）に該当するか否かにかかわらず、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、介護休業の対象となります。その判断に当たっての留意事項は、Ⅱ－1（3）（21、22ページ参照）で説明したとおりです（指針第2の1（1））。

(4) 介護休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、Ⅲ－3（46ページ参照）で説明します。

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

介護休業は2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

なお、介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書の提出を制度利用の条件とすることはできません。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の（１）又は（２）のいずれかに該当する場合であること。

- （１）介護保険制度の要介護状態区分において要介護２以上であること。
- （２）状態①～⑫のうち、２が２つ以上又は３が１つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

項目 \ 状態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持（10分間一人で座ることができる）	自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注4）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定（注6）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注7）	ほとんどできない

- (注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分のできる場合も含む。
- (注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。
- (注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
- (注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
- (注5) ⑨3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
- (注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
- (注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

Ⅲ－２ 介護休業の申出

(第11条)

- この法律の介護休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 介護休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。
- 申出は、対象家族1人につき3回までであり、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。当該対象家族について、介護休業をした日数の合計が93日に達している場合は、その対象家族について介護休業をすることはできません。
- 事業主は、介護休業申出がなされたときは、介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日等を労働者に速やかに通知しなければなりません。

(1) 介護休業は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針第2の1(3)）。

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

(3) 介護休業の申出は、次の事項を記載した介護休業申出書を事業主に提出して行わなければなりません（則第23条）。事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※2）によることも可能です。

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 申出に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑤ 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
- ⑥ 申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業日数（※1）

(4) 事業主は、労働者に対して申出に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第23条第3項）。

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

(3) について期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って申出をする場合に必要な事項は

①、②、⑤のみです。

(6) 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（※3）通知しなければなりません（則第23条第2項）。

- ① 介護休業申出を受けた旨
 - ② 介護休業開始予定日（法第12条第3項の規定により指定をする場合にあっては、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（※2）による

ことも可能です。

- ※1 平成28年12月31日までにした、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を利用した日数は含みません。
- ※2 電子メールによる場合は、労働者が記録を出力することにより書面を作成できるものに限ります。
- ※3 「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。

また、介護休業の申出が2週間前までに行われなかった場合における事業主の休業開始予定日の指定についても、同様となります。

ポイント解説

★ 介護休業に関し、この法律で労働者の権利として定められたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されます。したがって、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲などの事項に関して、法の内容を上回るような制度を定めることは自由であり、事業主に対しても、そのような努力が求められています（IX-7、86ページ参照）。介護休業給付は別途要件がありますのでハローワークにご確認ください。

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

Ⅲ－３ 事業主の義務

(第12条第1項、第2項)

- 事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような労働者について介護休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護休業をすることができません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② その他介護休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者

(1) 要件を満たした介護休業の申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません(法第12条第1項)。

(2) 「労使協定」については、Ⅱ－３(2)(26ページ参照)で説明したとおりです(法第12条第2項)。

(3) 「介護休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者」とは次のいずれかの場合をいいます(則第24条)。

- ① 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ポイント解説

★ 法第12条第2項及びこれに基づく則第24条は、労使協定を締結した場合に介護休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者だけを除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません。(例えば、男性はすべて介護休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません。)

介護離職を予防するための両立支援対応モデル

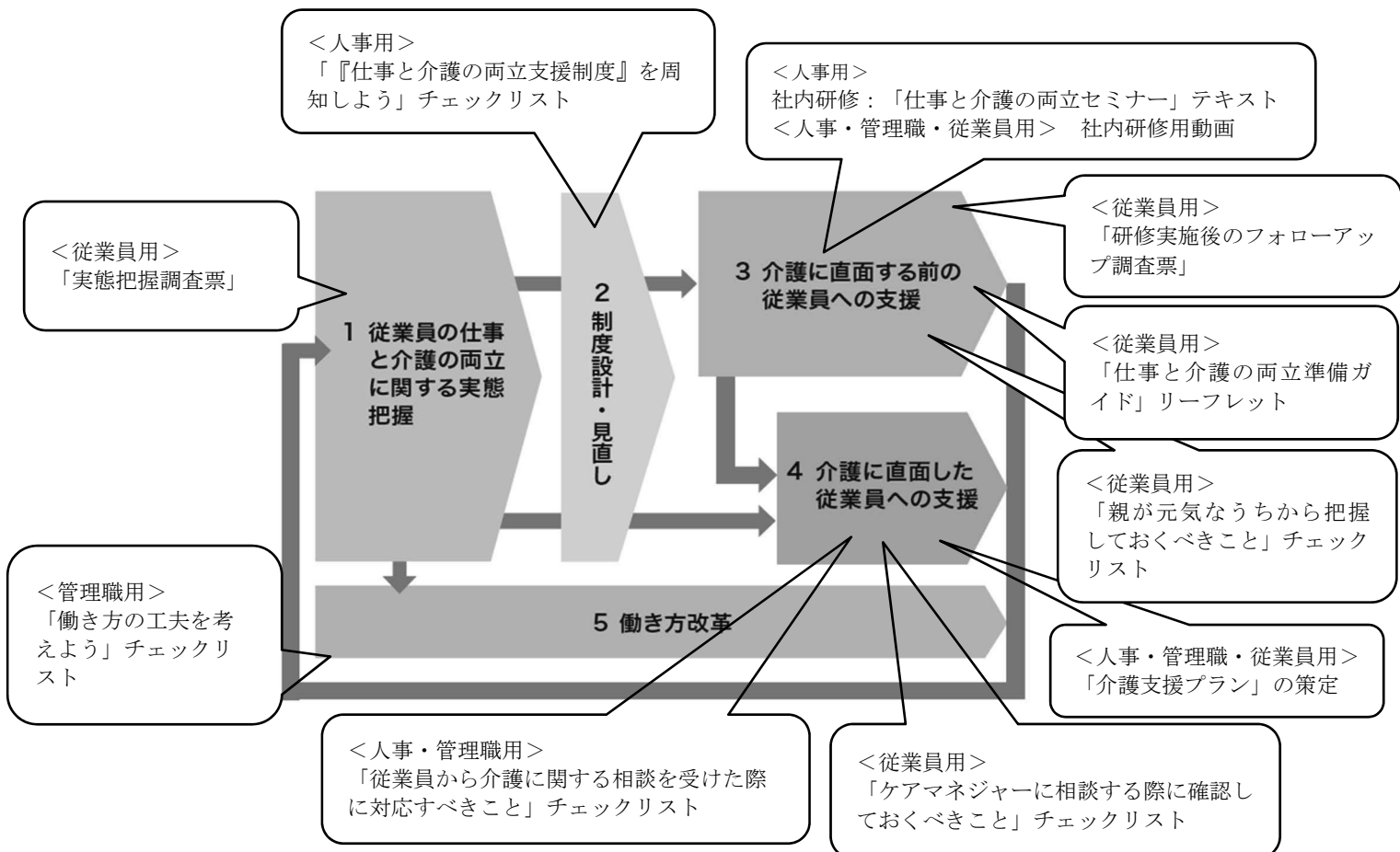
○ 厚生労働省では、事業主が従業員の仕事と介護の両立を支援する際の具体的な取組方法・支援メニューである「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」を策定しています。

取組には以下の5つがあり、各取組を進める際に活用できる「お役立ちツール」（下図吹き出し）もあります。

1. 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握
2. 制度設計・見直し
3. 介護に直面する前の従業員への支援
4. 介護に直面した従業員への支援
5. 働き方改革

○ 取り組む際のマニュアルを含め、詳細は厚生労働省ホームページに掲載（※）しています。まずは「仕事と介護の両立支援ガイド」をご覧ください、介護離職を予防するための取組をしましょう。<https://www.mhlw.go.jp/content/000490099.pdf>

（※）厚生労働省ホームページ検索欄に「介護離職ゼロ」と入力し、「介護離職ゼロ ポータルサイト」>「○家族の介護と仕事の両立をしたい」>「◆介護による離職を防止する取組をしたい」>「仕事と介護の両立支援」と進んでください。「仕事と介護の両立支援ガイド」等がダウンロードできます。



Ⅲ－４ 介護休業の期間 １－休業期間－

(第 11 条、第 15 条第 1 項、第 2 項)

- 介護休業をすることができるのは、対象家族 1 人につき、3 回まで、通算して 93 日を限度として、原則として労働者が申し出た期間です。

(1) 適正な手続に基づき労働者から介護休業の申出がされた場合、介護休業期間は、基本的には、申出による介護休業を開始しようとする日から休業を終了しようとする日までですが、事業主による休業を開始する日の指定や労働者による休業を終了する日の変更の申出があった場合は、その指定や変更の申出の結果介護休業を開始する日又は介護休業を終了する日となった日になります（Ⅲ－5、49、50 ページ参照）。

【参考】介護保険サービス、地域包括支援センターについて

介護休業の期間は、「自分が介護を行う期間」だけでなく、「仕事と介護を両立させるための体制を整えるための期間」としても位置づけられています。

介護休業期間を介護保険サービスを受けるための準備期間としても活用し、家族の介護をしながら仕事を継続できる体制を整えていきましょう。

介護保険サービスなどの利用については、市区町村、地域包括支援センターが相談に応じています。

※ 介護保険サービスについて → 133 ページ参照

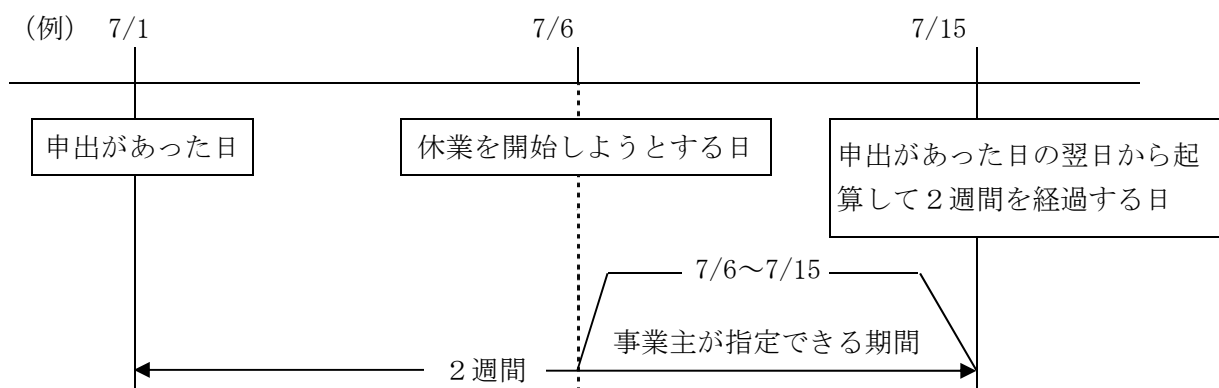
※ 地域包括支援センターについて → 137 ページ参照

Ⅲ－５ 介護休業の期間 ２－申出期限・変更の申出等－

(第12条第3項、第4項、第13条)

- 労働者は、希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。
これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。
- 期間を定めて雇用される労働者の介護休業の場合で、一の労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を介護休業開始予定日とする申出をする場合には、2週間前までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。
- 労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、1回の申出毎の休業につき1回に限り休業を終了する日を繰下げ変更し、介護休業の期間を延長することができます。

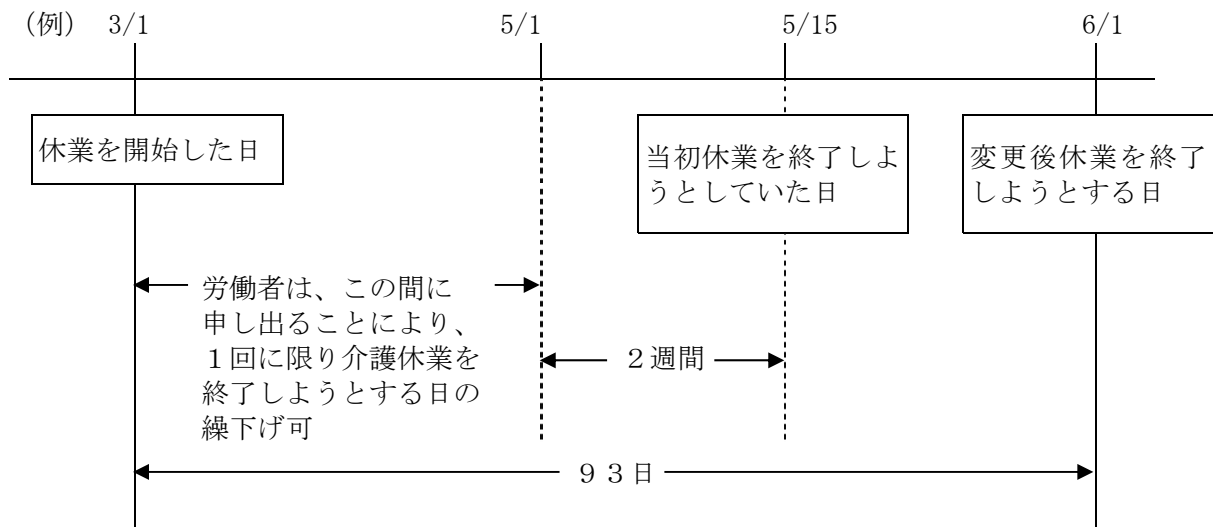
- (1) 労働者から介護休業の申出があった場合において、休業を開始しようとする日が申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日（申出の属する週の翌々週の応当日。以下「2週間経過日」といいます。）より前の日であるときは、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後2週間経過日までの間のいずれかの日を休業を開始する日として指定することができます（法第12条第3項）。



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

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第26条）。

(3) 労働者が、介護休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初介護休業を終了しようとしていた日の2週間前までに変更の申出をしなければなりません（法第13条、則第27条）。



(4) また、介護休業を終了する日の繰下げ変更の申出には、下記の事項を記載した書面の提出が必要です（法第13条、則第28条）。事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能です。

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

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

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

ポイント解説

- ★ この法律では、介護休業を開始する日の繰上げ・繰下げ変更や介護休業を終了する日の繰上げ変更は、労働者の申出だけでは当然にはできません。このような場合は、変更を希望する労働者と事業主とでよく話し合っ
- ★ 希望どおりの日から介護休業をするためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要ですが、あくまでも法律は労働者の権利としての最低基準を定めたものです。2週間を切っ
- ★ 介護休業の終了日の繰下げ変更は、法律では最低基準として介護休業1回につき1回の変更を限度としていますが、会社の規定で2回以上の変更ができるように定めることは差し支えありません。また、変更申出が2週間を切っても希望どおりに変更する等、労働者が有利になるように取り扱うことは差し支えありません。

Ⅲ－６ 介護休業の期間 3－期間の終了・申出の撤回等－

(第14条第1項～第3項、第15条第3項、第4項)

- 介護休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 労働者が介護休業の申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 介護休業をしている労働者について産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
- 介護休業の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったこととなります。
- 介護休業の開始の前日までであれば、労働者は介護休業の申出ごとに、介護休業の申出を撤回することができます。ただし、同じ対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出について、事業主は拒むことができます。

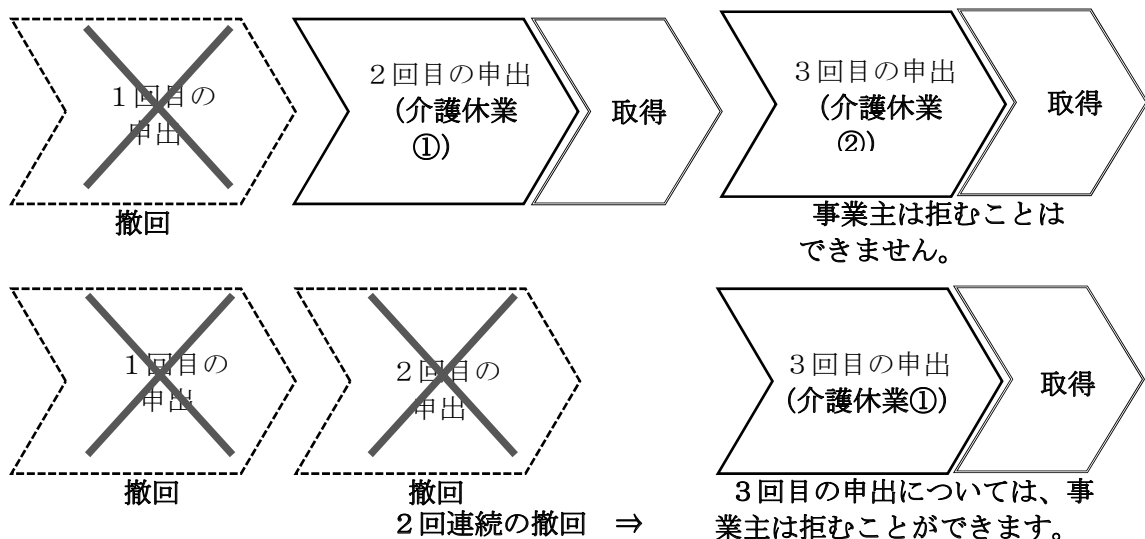
(1) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます(法第15条第3項、則第30条)。

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

(2) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません(法第15条第4項)。

(3) 介護休業の申出が2回連続して撤回された場合には、事業主はそれ以降の介護休業申出について拒むことができます(法第14条第2項)。

つまり、労働者は1回目の申出を撤回した後、2回目の申出による介護休業を取得すれば(1回目の介護休業取得)、3回目の申出も事業主から拒まれることはありません。しかし、2回目の申出も撤回した場合には、3回目以降の申出については、事業主は拒むことができます。



IV 子の看護休暇制度

(第16条の2、第16条の3)

※令和3年1月1日から施行される時間単位で取得できる子の看護休暇制度について説明します。

- 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、子の看護休暇を取得することができます。
- 子の看護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます。
- 「1年度において」の年度とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日となります。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は子の看護休暇を取得することができません（ただし、③の労働者については、1日単位で子の看護休暇を取得することはできます。）。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ③ 時間単位で子の看護休暇を取得す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2の2(3)）

(1) 子の看護休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話（則第32条）を行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に与える必要があります。子どもが病気やけがの際に休暇を取得しやすくし、子育てをしながら働き続けることができるようにするための権利として子の看護休暇が位置づけられています。

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

(2) 子の看護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針第2の2(1)）。

(3) 法令で定められている時間単位での取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものです（則第34条第1項）。就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求めていません。

(4) 時間単位で取得する場合の「時間」は、1日の所定労働時間数に満たない範囲とします（則第34条第1項）。休暇を取得する日の所定労働時間数と同じ時間数を取得する場合は、1日単位での取得として取り扱います。日によって所定労働時間数が異なる場合、この1日の労働時間数とは、子の看護休暇を取得しようとする日の所定労働時間数のことをいいます。

また、「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。

(5) 時間単位で取得する子の看護休暇1日分の時間数は、1日の所定労働時間数とし、1時間に満たない端数がある場合は、端数を切り上げます（則第34条第2項）。例えば、1日の所定労働時間数が7時間30分の場合、8時間分の休暇で1日分となります。

日によって所定労働時間数が異なる場合の1日の所定労働時間数の定め方は、1年間における1日の平均所定労働時間数（1年間における総所定労働時間数が決まっていな場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数とする）とします。

- (6) 1年度の途中で所定労働時間数の変更があった場合、子の看護休暇の残りを時間単位で保有している部分については、所定労働時間の変更に比例して時間数が増減になります。

例：看護休暇が3日と3時間残っている労働者について、1日の所定労働時間数が8時間から5時間に変更⇒時間単位で取得可能な看護休暇の日数・時間数は次のように変更される。

【変更前】3日（8時間で「1日分」）と3時間

【変更後】3日（5時間で「1日分」）と2時間

※3時間に5/8日をかけて比例変更すると、1.875時間となるが、1時間未満の端数は切り上げて2時間とする。

- (7) 前記（囲み内）①②以外の労働者、例えば期間を定めて雇用される者や配偶者が専業主婦（夫）である労働者等について子の看護休暇の申出を拒むことができるとすることはできません。また、前記（囲み内）③の労働者がする1日単位での子の看護休暇の申出は、拒むことはできません。

- (8) 「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」について、指針の規定は例示であり、例えば既に時間単位の子の看護休暇制度が導入されている場合など、時間単位で子の看護休暇を取得することが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできないことも留意してください。

また、指針に例示されている業務であっても、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることも望ましいものです。

- (9) 子の看護休暇の申出は、次の事項を事業主に明らかにすることによって行わなければなりません（則第35条）。

① 労働者の氏名

② 申出に係る子の氏名及び生年月日

③ 看護休暇を取得する年月日（1日未満の単位で取得する場合には、看護休暇の開始及び終了の年月日時）

④ 申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかっている事実、又は疾病の予防を図るために必要な世話をを行う旨

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

- (10) 事業主は、労働者に対して申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかっている事実、又は疾病の予防を図るために必要な世話をを行うことを証明する書類の提出を求められます（則第35条第2項）。

ただし、現に負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なその子の世話をを行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮してください（指針第2の2(2)）。

- (11) 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、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇（いわゆる「中抜け」）の取得を認めること、時

間単位での休暇の取得ができないこととなった労働者であっても、半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください（指針第2の2（4））。

ポイント解説

- ★ 子どもの看護休暇は、労働者1人につき5日（子が2人以上の場合にあつては、10日）であり、子ども1人につき5日ではありませんが、法を上回る日数の取得を可能とする制度を定めることは差し支えありません。
- ★ 子どもの看護休暇は、介護休業と異なり、休暇が取得できる負傷や疾病の種類や程度に特段の制限はありませんので、例えば風邪による発熱など短期間で治癒する傷病であっても労働者が必要と考える場合には申出ができます。このため、申出に係る子の負傷又は疾病の事実を証明する書類としては、必ずしも医師の診断書等が得られない場合等もありますので、例えば、購入した薬の領収書等により確認する等柔軟な取扱いをすることが求められます。
- ★ 育児・介護休業法上、子の看護休暇は、労使協定を締結することにより入社6か月未満の労働者を除外することができますが、労使協定を締結する場合であっても、入社6か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望まれます。

V 介護休暇制度

(第16条の5、第16条の6)

※令和3年1月1日から施行される時間単位で取得できる介護休暇制度について説明します。

- 要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。
- 介護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます。
- 「1年度において」の年度とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日となります。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休暇の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護休暇を取得することができません（ただし、③の労働者については、1日単位で介護休暇を取得することはできます。）。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ③ 時間単位で介護休暇を取得す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2の2(3)）

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

(2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です（Ⅲ-1、40～43ページ参照）。

(3) 介護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針第2の2(1)）。

(4) 法令で定められている時間単位での取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものです（則第40条第1項）。就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求めています。

(5) 時間単位で取得する場合の「時間」は、1日の所定労働時間数に満たない範囲とします（則第34条第1項）。休暇を取得する日の所定労働時間数と同じ時間数を取得する場合は、1日単位での取得として取り扱います。日によって所定労働時間数が異なる場合、この1日の労働時間数とは、介護休暇を取得しようとする日の所定労働時間数のことをいいます。

また、「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。

(6) 時間単位で取得する介護休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数とし、1時間に満たない端数がある場合は、端数を切り上げます（則第40条第2項）。例えば、1日の所定労働時間数が7時間30

分の場合、8時間分の休暇で1日分となります。

日によって所定労働時間数が異なる場合の1日の所定労働時間数の定め方は、1年間における1日の平均所定労働時間数（1年間における総所定労働時間数が決まっていなかった場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数とする）とします。

- (7) 1年度の途中で所定労働時間数の変更があった場合、介護休暇の残りを時間単位で保有している部分については、所定労働時間の変更に比例して時間数に変更になります。

例：介護休暇が3日と3時間残っている労働者について、1日の所定労働時間数が8時間から5時間に変更⇒時間単位で取得可能な介護休暇の日数・時間数は次のように変更される。

【変更前】3日（8時間で「1日分」）と3時間

【変更後】3日（5時間で「1日分」）と2時間

※3時間に5/8日に乗じて比例変更すると、1.875時間となるが、1時間未満の端数は切り上げて2時間とする。

- (8) 前記（囲み内）①②以外の労働者、例えば期間を定めて雇用される者や他に対象家族を介護できる家族がいる労働者等について介護休暇の取得を拒むことができるとすることはできません。また、前記（囲み内）③の労働者がする1日単位での介護休暇の申出は、拒むことはできません。

- (9) 「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」について、指針の規定は例示であり、例えば既に時間単位の介護休暇制度が導入されている場合など、時間単位で介護休暇を取得することが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできないことも留意してください。

また、指針に例示されている業務であっても、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることも望ましいものです。

- (10) 介護休暇の申出は、次の事項を事業主に明らかにすることによって行わなければなりません（則第41条）。

① 労働者の氏名

② 対象家族の氏名及び労働者との続柄

③ 介護休暇を取得する年月日（1日未満の単位で取得する場合には、介護休暇の開始及び終了の年月日時）

④ 対象家族が要介護状態にある事実

介護休暇の申出の方法は書面の提出に限定されていないことから、口頭での申出も可能です。

また、当日の電話等の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

- (11) 事業主は、労働者に対して、上記(8)②及び④の事実を証明する書類の提出を求めることができます（則第41条第2項）。

ただし、介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求める事に

ならないよう配慮してください（指針第2の2(2)）。

- (12) 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、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇（いわゆる「中抜け」）の取得を認めること、時間単位での休暇の取得ができないこととなった労働者であっても、半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください（指針第2の2(4)）。

ポイント解説

- ★ 育児・介護休業法上、介護休暇は、労使協定を締結することにより入社6か月未満の労働者を除外することができますが、労使協定を締結する場合であっても、入社6か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望まれます。

労働基準法に基づく年次有給休暇の時間単位付与について

- ★ 年次有給休暇は、週所定労働日数や週所定労働時間数に応じて付与され、どのように利用するかは労働者の自由です。年次有給休暇の取得は原則1日単位ですが、会社と労働組合等が労使協定を結ぶことで、年5日の範囲内で時間単位での取得が可能となります。子育て、介護など様々な事情に対応可能な柔軟な休暇制度として導入・利用をご検討ください。

VI 所定外労働の制限

VI-1 育児を行う労働者の所定外労働の制限 1 (第16条の8第1項)

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について、所定外労働の制限を請求することができないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができます。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(1) 所定外労働の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください(指針第2の3(1))。

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

(3) 労働者が請求したときは、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

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

(5) 事業主は、労働者の子の養育の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮して下さい(指針第2の3(2))。

「制度の弾力的な利用」としては、例えば、労働者が一時的に子の養育をする必要がなくなった期間について、話し合いにより、その事業主の下で所定労働時間を超えて労働すること等労働者の様々な状況に対応するための運用が考えられます。

VI-2 育児を行う労働者の所定外労働の制限2 (第16条の8第2項)

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

(1) 請求は、次の事項を事業主に通知することによって行わなければなりません(則第45条)。

- ① 請求の年月日
- ② 請求をする労働者の氏名
- ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び請求する労働者との続柄等(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。特別養子縁組の請求等の場合にあつてはその事実。)
- ④ 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日
- ⑤ 請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日

(2) この通知は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等によることも可能です。

※ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を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。

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

※ 請求後に子が出生した場合の通知についても、同様となります。

(3) 事業主は、労働者に対して請求に係る子の出生等を証明する書類の提出を求める事ができます(則第45条第4項)。

(4) 所定外労働の制限の請求に係る制限期間は、時間外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりません。なお、所定外労働の制限の請求に係る制限期間を、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間と重複して請求することは可能です。

VI-3 育児を行う労働者の所定外労働の制限3

(第16条の8第3項～第5項)

- 所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了します。
 - ① 子を養育しないこととなった場合
 - ② 子が3歳に達した場合
 - ③ 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 所定外労働の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、所定外労働の制限の請求は、されなかったこととなります。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的には、次の場合をいいます(則第46条)。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
- ④ 特別養子縁組の不成立等の場合
- ⑤ 労働者の負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間、子を養育できない状態となったこと

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

(法第16条の8第3項、第5項)

ポイント解説

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

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

VI-4 家族介護を行う労働者の所定外労働の制限（第16条の9第1項）

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について、所定外労働の制限を請求することができないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができます。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 制限の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。
- 要介護状態にある対象家族がいる限り、介護終了までの期間について請求できます。
- 所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了します。
 - ① 対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 所定外労働の制限の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、所定外労働の制限の請求は、されなかったこととなります。

(1) 所定外労働の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針第2の3(1)）。

(2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です（Ⅲ-1、40～43ページ参照）。

(3) 請求は、次の事項を事業主に通知することによって行わなければなりません（則第49条）。事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能です。

- ① 請求の年月日
- ② 請求をする労働者の氏名
- ③ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑤ 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日

※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限り、また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネット（企業内LAN）を利用した申出が含まれます。

(4) 事業主は、労働者に対して請求に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第49条第4項）。

(5) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的には、次の場合をいいます（則第50条）。

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

- (6) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。
- (7) その他、期間を定めて雇用される者も対象となること、「事業の正常な運営を妨げる」か否かは客観的に判断されること、請求の仕方の具体例等については、育児を行う労働者の所定外労働の制限の場合と同様です（VI-1～3、58～60 ページ参照）。

Ⅶ 時間外労働の制限

Ⅶ－１ 育児を行う労働者の時間外労働の制限 1

(第17条第1項)

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

- (1) 時間外労働の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針第2の4）。なお、当然のことながら、事業主が労働者に時間外労働をさせるためには、別途労働基準法第36条第1項の規定による時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。
- (2) 日々雇い入れられる者は請求できませんが、期間を定めて雇用される者は請求できます。
- (3) 労働者が請求したときは、事業主は原則として、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間如何に関わらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働（法定時間外労働）をさせることはできません。ただし、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が、1か月について24時間、1年について150時間を下回る場合は、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が優先されます。
- (4) 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。

ポイント解説

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

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

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

(例) 請求期間が5か月の場合

・各月それぞれ24時間ずつまで

→ これにより、期間トータルの総時間も、 $24 \text{時間} \times 5 = 120 \text{時間}$ までに制限されます。

ポイント解説

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

なお、フレックスタイム制の場合には、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間について時間外労働としてカウントされます。

Ⅶ－３ 育児を行う労働者の時間外労働の制限 3

(第17条第3項～第5項)

- 時間外労働の制限は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 子を養育しないこととなった場合
 - ② 子が小学校就学の始期に達した場合
 - ③ 時間外労働の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 時間外労働の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、時間外労働の制限の請求はされなかったこととなります。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます(則第54条、第55条)。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
- ④ 特別養子縁組の不成立等の場合
- ⑤ 労働者の負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間、子を養育できない状態となったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません(法第17条第3項、第5項)。

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

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

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

(1) 時間外労働の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください(指針第2の4)。なお、当然のことながら、事業主が労働者に時間外労働をさせるためには、別途労働基準法第36条第1項の規定による時間外労働協定を締結し、所轄の労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。

(2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です(Ⅲ－1、40～43ページ参照)。

(3) 請求は、次の事項を事業主に通知することによって行わなければなりません(則第57条)。事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等(※1)によることも可能です。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑤ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日

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

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

(4) 事業主は、労働者に対して請求に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます(則第57条第4項)。

- (5) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます（則第 58 条、第 59 条）。
- ① 対象家族の死亡
 - ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
 - ③ 労働者が負傷、疾病等により制限を終了しようとする日までの間対象家族を介護できない状態になったこと
- (6) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。
- (7) その他、期間を定めて雇用される者も対象となること、「事業の正常な運営を妨げる」か否かは客観的に判断されること、請求の仕方の具体例等については、育児を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様です（Ⅶ－1～3、63～65 ページ参照）。

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

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

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

★ 時間外労働協定との関係

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

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

（注1）時間外労働協定においては、「1日」、「1か月」及び「1年」のそれぞれの期間について、延長することができる時間を協定しなければなりません。

★ 時間外労働との調整例

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

例えば、次のような方法が考えられます。

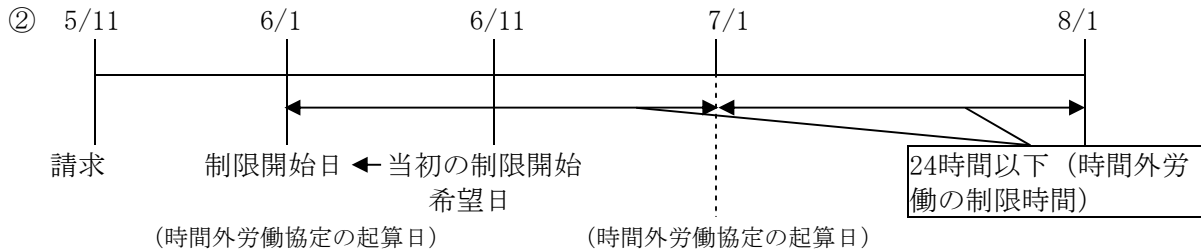
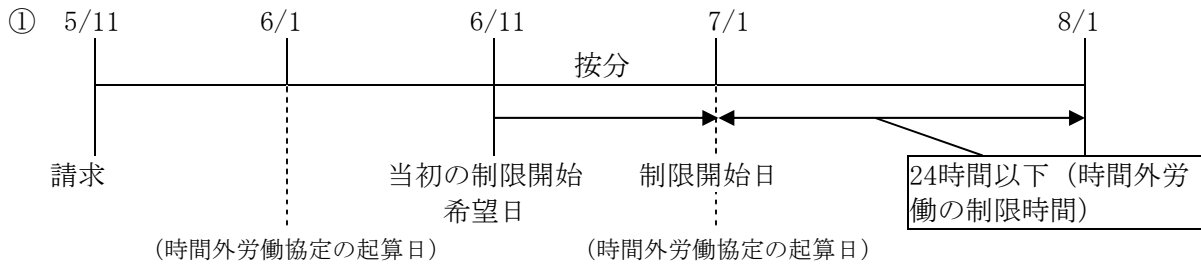
① 制限開始日を次の一定期間の起算日に合致させるべく、当初の制限開始希望日より遅らせて労働者に請求してもらう方法。

あるいは、

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

※ ①のように取り扱う場合には、労働者の合意を得やすいように、当初の制限開始希望日から変更後の制限開始日の前日までの間の時間外労働の上限時間について、育児・介護休業法に基づく時間外労働の制限の制度を下回らない条件で設定すること、例えば、その期間の日数で按分した時間（24時間×請求を遅らせた期間の日数／その月の総日数）の上限時間とすることも考えられます。

※ ②のように取り扱う場合でも、時間外労働の制限は時間外労働をさせ得る状態にあることが前提ですから、制限開始日が請求する労働者本人の育児休業期間中になることは問題があります。



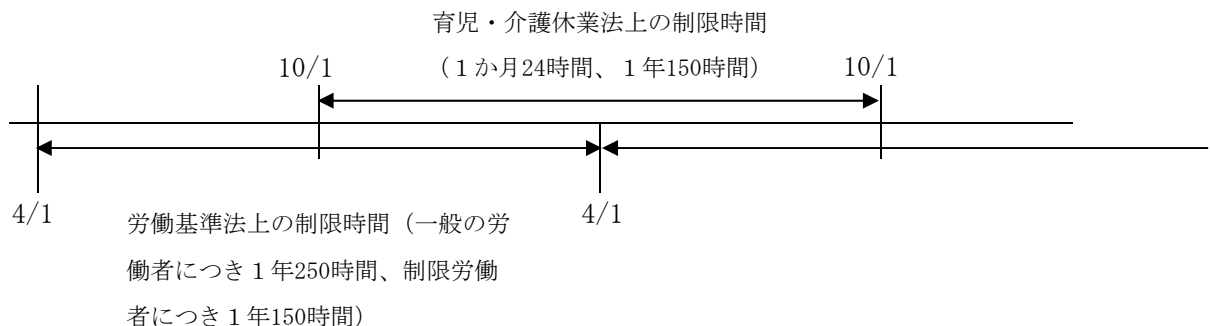
★ 時間外労働協定に記載する場合

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

その場合の時間外労働協定届の具体的な記載の仕方については、71ページの例を参考にしてください。(注2)

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

(例) 時間外労働協定で定める一定期間のうち1年間の起算日が4月1日で一般の労働者に係る1年の制限時間が250時間、制限開始日が月の初日(起算日)となるように育児・介護休業法上の時間外労働の制限を請求した労働者(下図において「制限労働者」といいます。)に係る1年の制限時間が150時間とする時間外労働協定を締結した場合において、育児・介護休業法上の制限期間を10月1日から翌年の9月30日までとする請求があった場合



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

Ⅷ 深夜業の制限

Ⅷ－１ 育児を行う労働者の深夜業の制限 1

(第19条第1項)

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

(1) 深夜業の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針第2の5(1)）。

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

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

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

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

① 深夜に就業していないこと（深夜における就業日数が1か月について3日以下の場合を含みます。）。

② 負傷、疾病等により子の保育が困難な状態でないこと。

③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと。

のいずれにも該当する者をいいます（則第60条）。

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

ポイント解説

★ パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、深夜業の制限の権利が認められます。

★ 事業主は、労働者が深夜業の制限を請求した場合においては、労働者が請求どおりに深夜業の制限を受けられるように、通常考えられる相当の努力をすべきものです。

事業主には、深夜業をしなくてもよいとする代わりに同等の昼間勤務を確保することまでは義務づけられていませんが、労働者本人が昼間勤務での就業を希望しており、かつ代わりに就業させることができる同職種の昼間勤務が十分あるにもかかわらず、深夜業の制限を請求した労働者を昼間勤務に就けさせず懲罰的に無給で休業させるといった取扱いは、深夜業の制限の制度の利用を躊躇させるものであり、不利益取扱いに当たるおそれがあります。

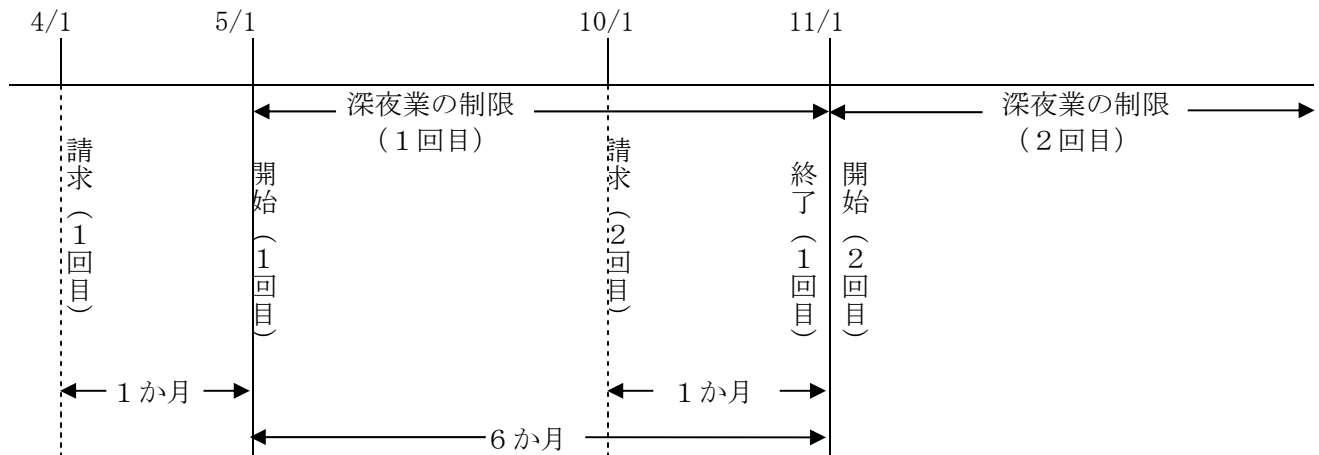
Ⅷ－２ 育児を行う労働者の深夜業の制限２

(第19条第2項)

- 制限の請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。

(1) 具体的には以下ようになります。

(例)



(2) 請求は、次の事項を事業主に通知することによって行わなければなりません（則第62条第1項）。事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能です。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等（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。特別養子縁組の請求等の場合にあってはその事実。）
- ④ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
- ⑤ 請求に係る子が養子である場合には養子縁組の効力発生日
- ⑥ 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族がいないこと

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

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

(3) 事業主は、労働者に対して請求に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます（則第62条第4項）。

(4) 事業主は、あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含みます。）に関する事項を定めるとともに、労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください（指針第2の5(2)）。

(5) 事業主は、労働者の育児や介護の状況、勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください（指針第2の5(3)）。

ポイント解説

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

Ⅷ－3 育児を行う労働者の深夜業の制限3 (第19条第3項～第5項)

- 深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 子を養育しないこととなった場合
 - ② 子が小学校就学の始期に達した場合
 - ③ 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 深夜業の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、深夜業の制限の請求はされなかったこととなります。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます(則第63条、第64条)。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
- ④ 特別養子縁組の不成立等の場合
- ⑤ 労働者の負傷、疾病等により制限を終了しようとする日までの間、子を養育できない状態となったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません(法第19条第3項、第5項)。

Ⅷ－４ 家族介護を行う労働者の深夜業の制限

(第20条)

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはなりません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいる労働者
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ④ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
- 制限の請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。
- 深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 深夜業の制限の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、深夜業の制限の請求はされなかったこととなります。

(1) 深夜業の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針第2の5(1)）。

(2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です（Ⅲ－1、40～43ページ参照）。

(3) 「深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、

- ① 深夜に就業していないこと（深夜における就業日数が1か月について3日以下の場合を含みます。）。
 - ② 負傷、疾病等により対象家族の介護が困難な状態でないこと。
 - ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと。
- のいずれにも該当する者をいいます（則第65条）。

(4) 請求は、次の事項を事業主に通知することによって行わなければなりません（則第 67 条）。事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能です。

- ① 請求の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑤ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
- ⑥ 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいないこと

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

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

(5) 事業主は、労働者に対して請求に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 67 条第 4 項）。

(6) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます（則第 68 条、則第 69 条）。

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

(7) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

(8) その他、期間を定めて雇用される者も対象となること、「事業の正常な運営を妨げる」か否かは客観的に判断されること、所定外労働の延長としての深夜業の場合にも請求できること、請求の仕方の具体例、指針に留意すること等については、育児を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様です（VIII-1～3、72～74 ページ参照）。

ポイント解説

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

Ⅹ 事業主が講ずべき措置

Ⅹ－１ 育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項等

(第 21 条)

- 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。
 - ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
 - ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - ③ その他の事項
- 事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。
- また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業の申出をした労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

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

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

なお、労働基準法に基づく年次有給休暇の権利発生に係る出勤率の算定に当たっては、法第 2 条第 1 号に規定する育児休業又は同条第 2 号に規定する介護休業をした期間は出勤したものとみなさなければなりません（労働基準法第 39 条第 10 項）。

(3) あらかじめ定め、周知するよう努力することが求められるその他の事項としては、次の 2 つがあります（則第 70 条）。

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

(4) 労働者に対して具体的な取扱いを明示するに当たっては、文書を交付することによって行うこととされています（則第 71 条）。

(5) 育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する就業規則などを一括して定め、周知することが望ましいことに配慮してください（指針第 2 の 6 (1)）。

(6) 個別に制度を周知するための措置は、労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としたものである必要があります。そのためには、労働者が自発的に知らせやすい職場環境が重要であり、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を事業主が講じている必要があります（指針第 2 の 6 (2)、ハラスメントの防止措置については 87 ページ参照）。

(7) 労働者に両立支援制度を周知する際には、労働者が計画的に育児休業を取得できるよう、あわせて、以下の制度を周知することが望ましいものです（指針第2の6(3)）。

- ① パパ休暇（23 ページ参照）
- ② パパ・ママ育休プラス（29 ページ参照）
- ③ その他の両立支援制度

ポイント解説

- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が1歳（保育所に入れない等の、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については2歳）未満の子を養育するための育児休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額67%（休業開始から6か月経過後は50%）相当額の育児休業給付が支給されます（雇用保険法第61条の7）。
- ★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が対象家族を介護するための介護休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額67%相当額の介護休業給付が支給されます（雇用保険法第61条の4）。
- ★ 社会保険（健康保険、厚生年金保険）について、産前産後休業（産前6週間（多児妊娠の場合14週間）から産後8週間までの間において、妊娠又は出産を理由として労務に服さないこと）・育児休業等（育児・介護休業法第23条第2項に基づく3歳までの育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第24条第1項第2号に規定する1歳から3歳までの育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業を含む。）をしている被保険者を使用している事業主が保険者に申し出た場合、産前産後休業については、産前産後休業を開始した日の属する月からその産前産後休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、育児休業等については、育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間について、被保険者負担分及び事業主負担分ともに保険料が免除されます（健康保険法第159条・第159条の3、厚生年金保険法第81条の2・第81条の2の2）。

Ⅸ-2 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置 (第22条)

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

(1) 育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっては、

- ① 育児休業及び介護休業をする労働者については育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮しましょう(指針第2の7(1))。

* 「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、その他雇用管理の状況によって様々ですが、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、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」と評価されます。

- ② また、このような考え方を前提に、その他の労働者の配置その他の雇用管理に工夫を加えていきましょう(指針第2の7(2))。

(2) 育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっては、

- ① 労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません(指針第2の8(1))。

- ② また、この措置は労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に講じられることが望ましいものです(指針第2の8(2))。

(3) 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」といいます)の雇用管理については、休業取得者の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、以下の点に留意し、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ようにしましょう。

- ① 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、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ません。

- ② 代替要員の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と考えられますが、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ます。

Ⅸ－３ 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）（第23条第1項）

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置(短時間勤務制度)を講じなければなりません。
- 短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
 - ① 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
 - ② 日々雇用される者でないこと
 - ③ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと
 - ④ 労使協定により適用除外とされた以下の労働者でないこと
 - ア その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度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2の9の(3)）
- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません（則第74条第1項）。

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

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

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

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

(4) 「1日の所定労働時間を原則として6時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。

なお、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置をあわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。

(5) 短時間勤務制度の手続については、一義的には事業主が定めることが可能ですが、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の

制限など育児・介護休業法に定める他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが求められます。

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

(6) 事業主がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください（指針第2の9(1)）。

(7) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください（指針第2の9(2)）。

Ⅸ-4 3歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置

(第23条第2項)

- 事業主は、短時間勤務制度について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外とされた労働者に関して、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません。
- 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります（則第74条第2項）。
 - ① フレックスタイムの制度
 - ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - ③ 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

- (1) 「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。
- (2) 事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮してください（指針第2の9(1)）。
- (3) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください（指針第2の9(2)）。

ポイント解説

- ★ 短時間勤務制度の適用除外とされた業務に従事する労働者が、短時間勤務をすることを希望している場合、短時間勤務が可能である他の業務に配置転換して、その業務において短時間勤務をさせることも、労働者本人と真の合意がある場合には、差し支えありません。
この場合、短時間勤務が終了した後の配置等についても、あわせて合意しておくことが望ましいと考えられます。

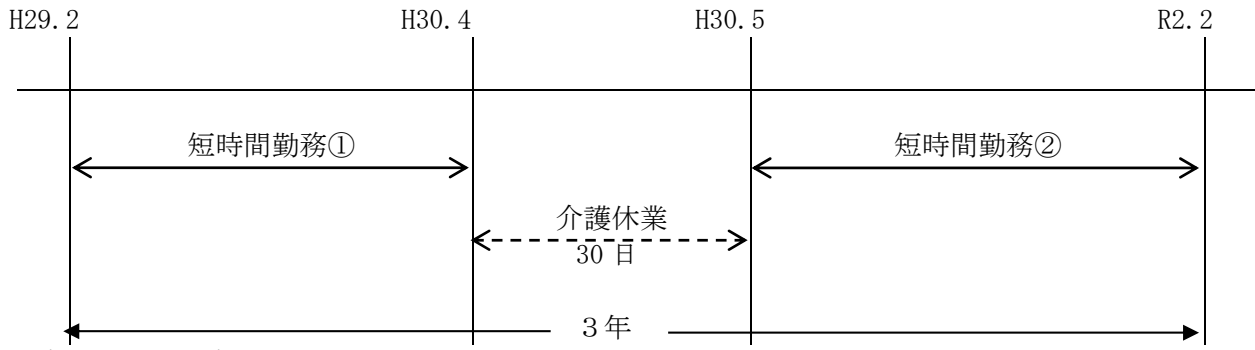
Ⅸ－５ 対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置

(第23条第3項)

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、連続する3年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。
- 介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、2回以上の利用ができる措置としなければなりません（則第74条第3項）。

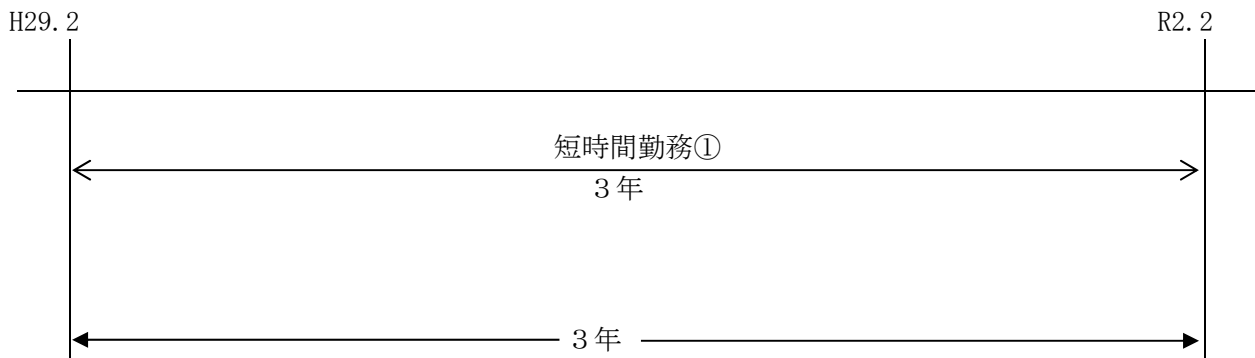
- (1) 「措置を講じている」とは、短時間勤務制度が就業規則等に規定される等、制度化された状態になっていることをさします。運用で行われているだけでは不十分です。
- (2) この措置については、期間を定めて雇用される者は対象となりますが、日々雇い入れられる者、及び労使協定で適用除外とされた次の労働者は対象となりません。
- ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- (3) 労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にする措置は、2回以上利用できる措置（④を除きます。）であって、次のいずれかの方法により講じなければなりません（則第74条第3項）。
- ① 短時間勤務の制度
 - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
 - d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
 - ② フレックスタイムの制度
 - ③ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
- (4) 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつ対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください（指針第2の10）。
- (5) 連続する3年間以上の期間は、労働者が短時間勤務制度等の利用を開始する日として申し出た日から起算します。
- 例えば、平成29年2月20日に、3月20日から短時間勤務を利用したい旨を申し出た場合には、3月20日から起算して3年である令和2年3月19日以上利用できる制度である必要があります。
- (6) 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について(3)に掲げる措置のうち少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれます。特に短時間勤務の制度は、労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮しましょう（指針第2の10）。具体的には、所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間以上の場合は1時間以上の短縮が望ましいでしょう。

(例1)



介護休業を、介護のための所定労働時間の短縮措置の間に挟んで取得することも可能です。

(例2)



介護のための所定労働時間の短縮措置は、制度上、2回以上利用できるようなすればよく、労働者が望む場合は、上記のような利用もすることが可能です。

Ⅸ－６ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に 関する措置

(第24条第1項)

- 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、労働者の区分に応じた定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。
- 事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や、子の行事参加のための休暇など）を設けるよう努力しなければなりません。

(1) 労働者の区分及び区分に応じた必要な措置は以下のとおりです。

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない労働者
 - a 始業時刻変更等の措置（※1）
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - a 育児休業に関する制度
 - b 始業時刻変更等の措置
- ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
 - a 育児休業に関する制度
 - b 所定外労働の制限に関する制度
 - c 短時間勤務制度
 - d 始業時刻変更等の措置

※1 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。

- ① フレックスタイムの制度
- ② 始業又は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（※2）

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

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

(3) 「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置することも含まれます。各企業の実情に応じた整備が望まれます（指針第2の12）。

ポイント解説

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

Ⅸ－７ 家族の介護を行う労働者に対する措置

(第24条第2項)

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

- (1) Ⅲ－１からⅢ－６までで説明した介護休業の内容は、すべての企業に一律に義務づけられる最低基準です。介護休業の制度に関しては、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など考慮すべき様々な事項があり、これらの事項に関して、法で定められた最低基準を上回る制度を労使の努力によって決定していくことが望まれます。また、所定労働時間の短縮等の措置についても同様です。
- (2) 「介護休業の制度若しくは介護休暇に関する制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置」は、介護休業の制度もしくは介護休暇に関する制度又は所定労働時間の短縮等の措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものであること及び男女が対象となることなど考え方を共通にする必要があると考えられます。
- (3) 「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」とは、当該労働者による介護を必要とする期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など様々な事項に配慮する必要があることをいいますが、具体的には次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案して、必要な措置を講じるよう努力しましょう（指針第2の13）。
- ① 労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係る施設・在宅サービスを利用することができるまでの期間が、通算して93日の介護休業日数を超える場合があること。
 - ② 既に介護休業日数が93日に達している対象家族についても、再び介護を必要とする状態となる場合があること。
 - ③ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護をする必要性が高い場合があること。
 - ④ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。
 - ⑤ 労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となる場合があること。

Ⅷ-8 育児休業等に関するハラスメントの防止措置

(第25条、第25条の2)

- 事業主は、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
- 事業主は、上記について労働者が事業主に対して相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、自らも職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければなりません。
- 労働者は、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる措置に協力するよう努めなければなりません。

- (1) 職場において、上司又は同僚による育児休業等の制度又は措置の申出・利用に関する言動により就業環境が害されること（以下「育児休業等に関するハラスメント」といいます。）を防止するため、事業主は、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。
- (2) 対象となる制度又は措置は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等です（則第76条）。
- (3) 対象となる労働者は、パートタイム労働者、契約社員などの有期契約労働者を含む、事業主が雇用する全ての男女労働者です。
また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。
- (4) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容については指針（第2の14(1)）に定められています。
- (5) 事業主が講ずべき措置の内容については、指針（第2の14(3)）に定められています。
 - ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - (ア) ①職場における育児休業等に関するハラスメントの内容、②育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景等になり得ること、③職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針、④制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - (イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - イ 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - (ア) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
 - (イ) 相談窓口担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実が生じている場合だけでない

く、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。

(ウ) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制を整備することが望ましいこと。

ウ 職場における育児休業等に関するハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

(ア) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(イ) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

(ロ) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(ハ) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)

エ 職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

(ア) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

(イ) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

オ アからエまでの措置と併せて講ずべき措置

(ア) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。

(イ) 相談したこと、事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(6) 令和2年6月1日の法改正より、職場における育児休業等に関するハラスメントについて、労働者が事業主に対して相談を行ったこと又は事業主による相談対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止が加わりました。

(7) 令和2年6月1日の法改正より、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するために、事業主や労働者に対しての責務規定が定められました。責務規定の内容については、指針(第2の14(2))に定められています。

ア 事業主の責務

(ア) 職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならないことその他職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めること。

(イ) 自社の労働者が他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)に対する言動に必要な注意を払うよう、研修その他の必要な配慮をすること。

(ロ) 事業主自身(法人の場合はその役員)が、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)に対する言動に必要な注意を払うこと。

イ 労働者の責務

(ア) 育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)に対する言動に必要な注意を払うこと。

(イ) 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること。

【参考】職場におけるハラスメントの防止措置について

★ 育児休業等に関するハラスメントの防止措置と同様に、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメント(※)の防止措置を講ずることが、事業主の義務となっています。

※パワーハラスメントについては、中小事業主は令和4年4月1日より防止措置が義務付けられます。

★ 改正男女雇用機会均等法及び改正労働施策総合推進法においても、相談等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止及びハラスメント防止のための事業主及び労働者の責務を規定しています。

Ⅸ－ 9 労働者の配置に関する配慮

(第26条)

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

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

(2) 配慮することの内容としては、例えば、

① その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。

② 労働者本人の意向を斟酌すること。

③ 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。

等が考えられます(指針第2の15)が、これらはあくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

ポイント解説

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

Ⅸ－ 10 再雇用特別措置等

(第27条)

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

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

男性労働者についても対象となっていることに留意してください。

X 不利益取扱いの禁止

(第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

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

(1) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出をしたこと又は取得したこと等を理由として行う解雇その他不利益な取扱いの意思表示は無効と解されます。

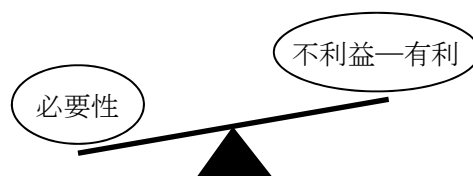
(2) 事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為です（指針第2の11(1)）。

※ 育児休業等の申出又は取得をしたことを契機として、不利益取扱いが行われた場合、原則として、法違反となります。

ただし、以下に該当する場合は、除きます。

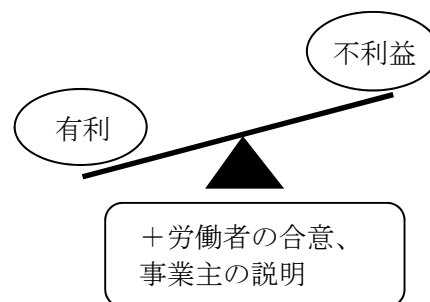
例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
 - 業務上の必要性が、当該不利益取扱いによりうける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
- ※ 不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合は加味します。



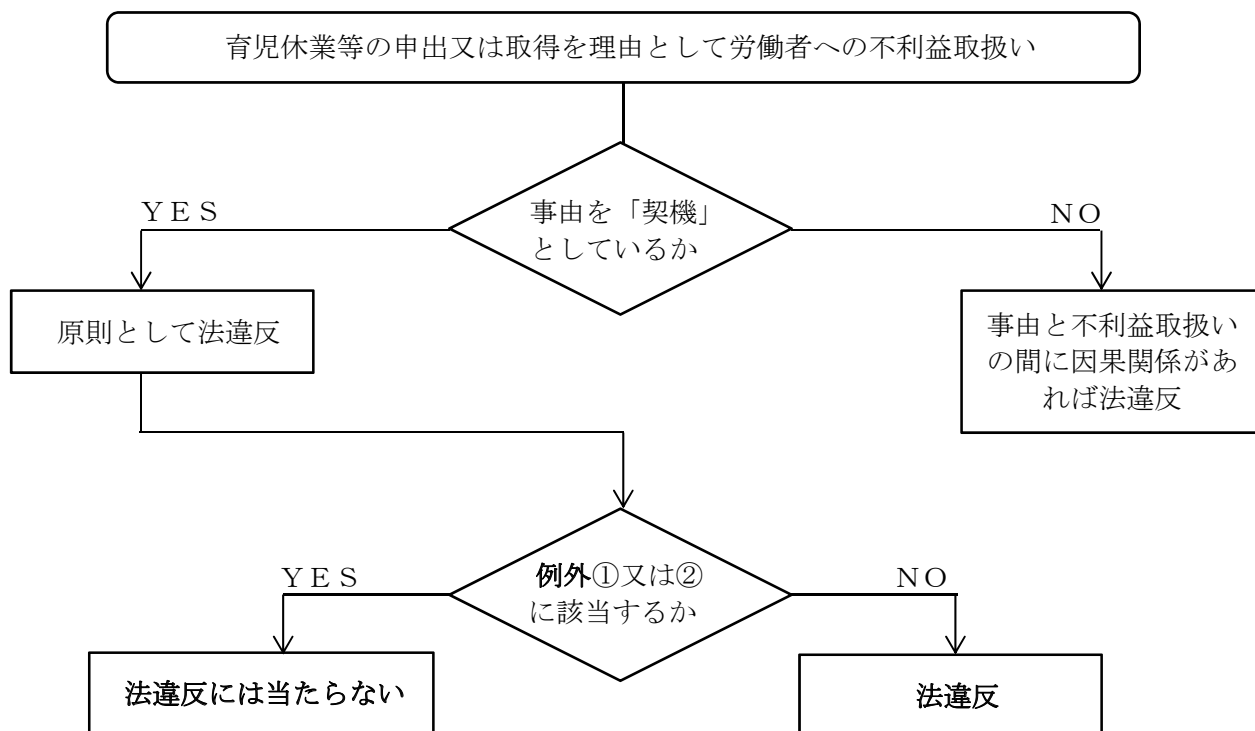
例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合において、
- 当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が、当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて、事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



なお、「契機として」については、基本的に育児休業等の申出又は取得したものと時間的接近して（1年以内に）、当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断します。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置（人事異動、人事考課・昇給、雇止め等）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は、「契機としている」と判断されます。



(3) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当します（指針第2の11(2)）。

- ① 解雇すること。
- ② 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ④ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
 - * 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものではないと認められる場合には、これに該当します。
- ⑤ 自宅待機を命ずること。
 - * 事業主が、育児休業や介護休業の終了予定日を超えて休業することや、子の看護休暇や介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、これに含まれます。
- ⑥ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- ⑦ 降格させること。
- ⑧ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - * 育児休業、介護休業期間中や子の看護休暇、介護休暇を取得した日、所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間、休暇を取得した日数、所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数分は日割りで算定対象期間から控除することなど、専ら育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いに該当しませんが、休業期間、休暇を取得した日数、所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な算定」に該当します。
 - * (休業を申し出たがまだ休業期間に入っていない場合など) 労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額す

ることも該当します。

⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

* 育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすることは「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当します。

* 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価することは「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当します。

⑩ 不利益な配置の変更を行うこと。

* 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、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、判断すべきものですが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、その労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、これに該当します。

* 所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じない者としている業務に転換させることは「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いです。

⑪ 就業環境を害すること。

* 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、これに該当します。

(4) 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者にかかる労働者派遣の役務の提供を拒むことも、不利益取扱いに該当します。（指針第2の16）

* 派遣労働者が派遣元事業主に育児休業の取得を申し出た場合に、育児休業に入るまでは労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が育児休業の取得を申し出たことを理由に、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めることは、これに該当します。

* 労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が子の看護休暇を取得したことを理由に、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めることは、これに該当します。

(5) (3)の①～⑪は、あくまでも「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当するケースもあり得ます。

○ 「育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること」（上記(3)⑨*についての具体例）

・ 不可とする制度の例

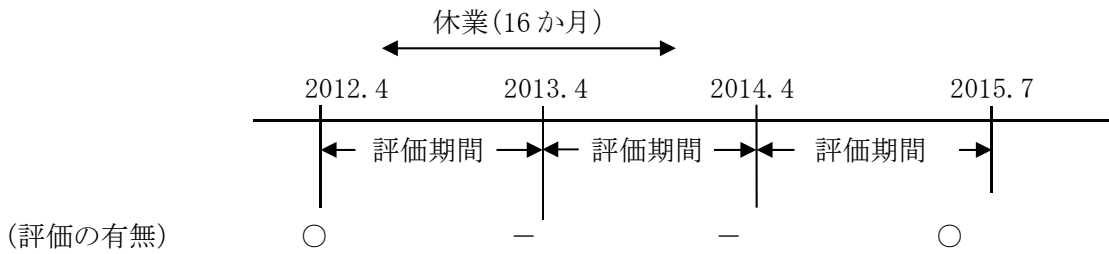
「3年連続A以上の評価であること」という昇格要件がある場合、以下の例において、2015年度を3年目と取り扱わず、さらに2015年度から3年連続A以上評価を必要とすること。

(年度)	2012	2013	2014	2015
(評価)	A	A	—	A

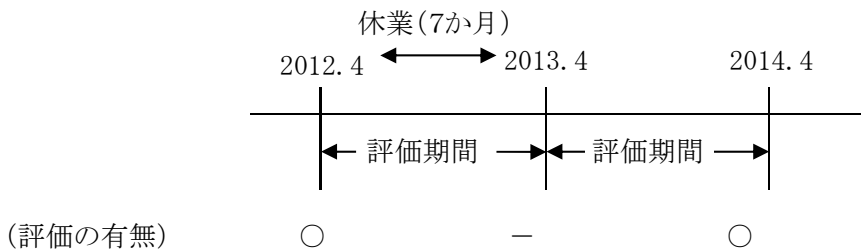
(休業)

- 「休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としないこと」について
次のような場合が不利益取扱いに該当するか否かについては、制度の合理性、公平性を勘案して判断する必要があります。

(ア) 休業期間が複数の評価期間にまたがる場合



(イ) 評価期間より短い休業期間の場合



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

指針に定められているのは次の事項です。

- ・ 労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項
- ・ 子の看護休暇及び介護休暇に関する事項
- ・ 所定外労働の制限に関する事項
- ・ 時間外労働の制限に関する事項
- ・ 深夜業の制限に関する事項
- ・ 育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項
- ・ 育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 育児のための所定労働時間の短縮措置又は育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項
- ・ 育児休業に関する制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 介護休業の制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 職場における育児休業等に関するハラスメントに関して雇用管理上必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項
- ・ 派遣労働者として就業する者に関する事項

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

X II 職業家庭両立推進者の選任

(第 29 条)

○ 事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。

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

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

(2) 職業家庭両立推進者は次のような業務を行います。

① 法第 21 条から第 24 条、第 26 条及び第 27 条に定める措置の適切かつ有効な実施を図るための業務

具体的には、

a 育児休業等に関する就業規則等の作成、周知等（法第 21 条）

b 配置その他の雇用管理、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置の企画立案、周知等の運用（法第 22 条）

c 所定労働時間の短縮措置等の企画立案、周知等の運用（法第 23 条及び第 24 条）

d 就業の場所の変更を伴う配置の変更をしようとする際の労働者に対する各種配慮の実施（法第 26 条）

e 再雇用特別措置の企画立案、周知等の運用（法第 27 条）に係る業務をいいます。

② 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務

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

(3) 職業家庭両立推進者の選任基準

職業家庭両立推進者は上記の業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者の中から選任してください（則第 77 条）。

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

ポイント解説

★ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、職業家庭両立推進者に対し各種セミナーの開催案内を始め、情報や資料の提供を行っています。

★ まだ選任されていない企業におかれては、速やかに選任の上、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出くださるようお願いいたします。

選任は、次ページの「選任・変更届」に必要な事項を記載の上、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）あて郵送又は F A X でお送りください。「選任・変更届」は厚生労働省ホームページからもダウンロードできます（厚生労働省ホームページ、右上検索窓で「職業家庭両立推進者」と検索）。

「男女雇用機会均等推進者」
「職業家庭両立推進者」 の選任・変更届
「短時間・有期雇用管理者」

令和 年 月 日

〇〇〇労働局長 殿
(都道府県)

事業所名
所在地
代表者職氏名
主な事業内容

総労働者数 女 人 男 人
うち正社員数 女 人 男 人
うち短時間・有期雇用労働者数 女 人 男 人

この度、当社（事業所）では下記のとおり男女雇用機会均等推進者・職業家庭両立推進者・短時間・有期雇用管理者として（ 選任 ・ 変更 ）いたしますので、報告します。

記

男女雇用機会均等推進者 （選任 変更）

所属部課 役職名	(TEL)
氏名	

職業家庭両立推進者 （選任 変更）

企業単位ですので、1企業につき1人選任してください。

所属部課 役職名	(TEL)
氏名	

短時間・有期雇用管理者 （選任 変更）

所属部課 役職名	(TEL)
氏名	

XⅢ 対象労働者等に対する国等による援助等

(第30条～第52条)

- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立について、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずることとしています。
- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等（以下「対象労働者等」といいます。）の雇用の継続その他その福祉の増進を図るため、事業主、事業主団体その他の関係者に対して給付金の支給その他の必要な援助を行うことができます。
- 国及び地方公共団体は、対象労働者等に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずることとしています。
- 国は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者の円滑な再就職のための援助を行うこととしています。
- 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設（対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談や必要な指導、講習、実習等を行い、休養・レクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設）を設置するように努めることとされています。

XIV 紛争解決の援助

XIV-1 苦情の自主的解決

(第52条の2)

- 事業主は、育児・介護休業法に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければなりません。

- (1) 「育児・介護休業法に定める事項」とは、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、育児休業等を理由とする不利益取扱い、労働者の配置に関する配慮に関する事項です。
- (2) 苦情の自主的な解決を図るための方法としては、本条に定める苦情処理機関に苦情の処理をゆだねることによるほか、人事担当者による相談や、職業家庭両立推進者が選任されている事業所においてはこれを活用することが考えられます。
- (3) こうした事業所内における苦情の自主的解決のための仕組みについては、労働者に対して周知を図ることが望まれます。

XIV-2 都道府県労働局長による紛争解決の援助

(第52条の4)

- 都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項に関し、紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合、助言、指導又は勧告を行うことができます。
- 事業主は、労働者が援助を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

- (1) 「育児・介護休業法に定める事項」とは、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児休業等に関するハラスメントの防止措置、育児休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと又は当該相談への対応に協力して事実を述べたことを理由とする不利益取扱い、労働者の配置に関する配慮に関する事項です。
- (2) この援助は、私法上の紛争である労働者と事業主間の紛争解決を両当事者の意思を尊重しつつ迅速・簡便に行うことを目的とするものであり、両当事者以外の申立や職権で行われることはありません。

XIV－3 調停制度

(第52条の5、第52条の6)

- 都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項に関し、紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせることができます。
- 「両立支援調停会議」は必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。
- 事業主は、労働者が調停の申請をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

- (1) 「育児・介護休業法に定める事項」とは、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児休業等に関するハラスメントの防止措置、育児休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと又は当該相談への対応に協力して事実を述べたことを理由とする不利益取扱い、労働者の配置に関する配慮に関する事項です。
- (2) 調停による紛争の解決が見込めない場合や調停により紛争を解決することが適当でない場合、調停を打ち切ることができる旨規定されています（第52条の6）。
- (3) 時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合における時効の中断とあわせて、いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適当と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続に専念する環境を確保することができるよう、訴訟手続の中止について規定されています（第52条の6）。

ポイント解説

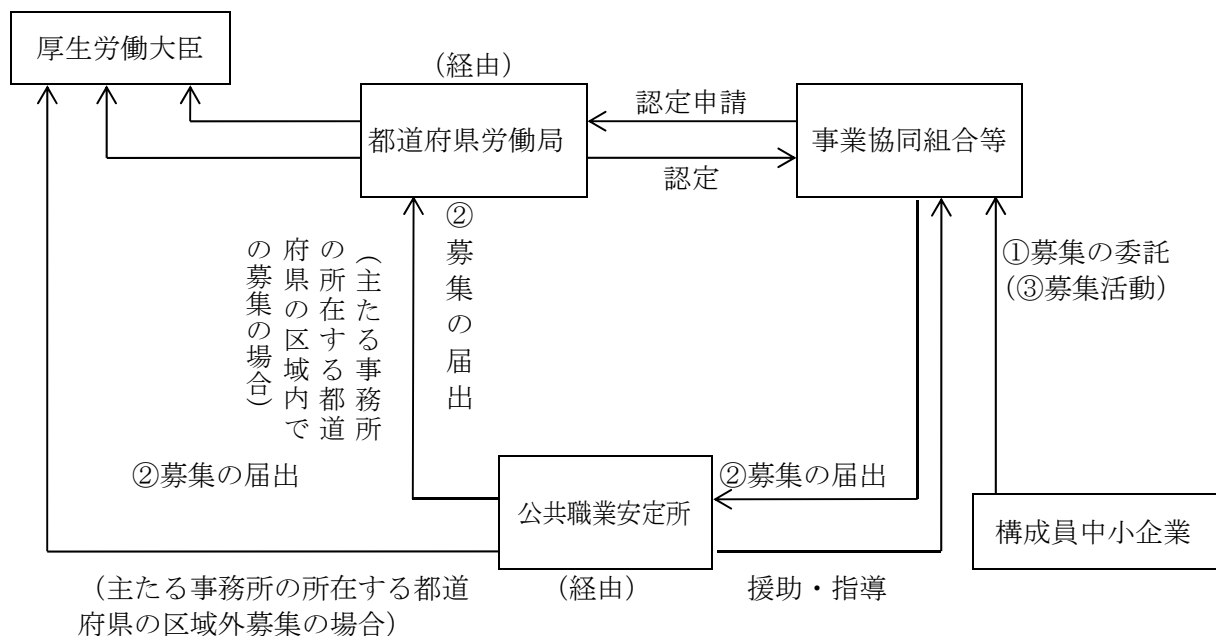
- ★ 紛争解決の援助、調停などの業務、また、101ページで紹介している事業主に対し行う報告の徴収、助言、指導、勧告は、事業所の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）が行っています。
- ★ 都道府県労働局は、厚生労働省の出先機関で、各都道府県の県庁所在地にあります。法に沿って育児休業制度、介護休業制度等が運用されるよう、事業主、労働者等からの具体的な相談に応じていますので、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。
- ★ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>
(裏表紙にも都道府県労働局雇用環境・均等部（室）の所在地、電話番号等を掲載しています。)

X V 委託募集の特例

(第 53 条)

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

- (1) 労働者を雇用しようとする者が、被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集を行わせようとする場合は厚生労働大臣の許可を受けなければならないことに、報酬を与えないで行わせようとする場合は厚生労働大臣に届け出なければならないことになっています（職業安定法第 36 条第 1 項及び第 3 項）が、一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等に、その構成員である中小企業者が、育児休業又は介護休業をする労働者の休業中の業務を処理するための代替要員の募集を行わせようとする場合には、便宜を図り、認定された事業協同組合等が厚生労働大臣に届け出ることによりとするものです。
- (2) 特例として扱われるためには、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」第 2 条第 2 項に規定する事業協同組合等であって、その団体からの申請に基づき、厚生労働大臣がその定める基準により相当であると認定した団体であることが必要です。
- (3) 認定の基準は、当該団体が、育児休業又は介護休業をする労働者の代替要員の確保を容易にするための事業を実施又は実施予定であること、団体の構成員である中小企業者が就業規則等により育児休業及び介護休業の制度を設けていること等です（平成 7 年労働省告示第 111 号）。
- (4) 団体の認定申請手続及び委託募集に係る届出手続等については、則で定めています（則第 79 条～第 84 条）。



XVI 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告 (第56条、第58条)

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

- (1) 助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講ずることが求められます。
- (2) 厚生労働大臣の報告の徴収、助言、指導、勧告の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認めた事案を除き都道府県労働局長に委任されています(則第85条)。

XVII 公表 (第56条の2)

- 厚生労働大臣は、育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、勧告をした場合において、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができます。

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

XVIII 公務員に関する適用

(第61条)

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

(1) 公務員の育児休業制度については、「国家公務員の育児休業等に関する法律」(平成3年法律第109号)、「地方公務員の育児休業等に関する法律」(平成3年法律第110号)等が適用されます。

(2) 公務員の介護休業制度、子の看護休暇、介護休暇に関して、一般職に属する国家公務員(行政執行法人職員を除く)については、勤務時間及び休暇等を規定した「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」(平成6年法律第33号)等が適用されます。

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

XIX 過料

(第66条)

- 厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、育児・介護休業法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求めることができることとされていますが(法第56条)、この報告の求めに対して、報告をせず、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。

育児・介護休業法に関する規則の規定例・様式例

育児・介護休業等に関する規則

第1条（育児休業）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 子が1歳6か月（4の申出にあっては2歳）になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 1、3、4、5にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 申出の日から1年以内（4及び5の申出をする場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員※以下、1項ずつ繰り下げ
- 3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 4 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日当日とする。
 - (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当日の前日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 5 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（3及び4に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 6 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。
 - (1) 1に基づく休業をした者が3又は4に基づく休業の申出をしようとする場合又は3に基づく休業をした者が4に基づく休業の申出をしようとする場合
 - (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 7 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

育児休業申出書、介護休業申出書

育児休業の場合は「申出年月日」「申出をする労働者の氏名」「休業に係る子の氏名、生年月日、続柄」「休業期間の初日及び末日」等を、介護休業の場合は、「申出年月日」「申出をする労働者の氏名」「休業に係る家族の氏名、続柄」「休業期間の初日及び末日」等を事業主に対して明らかにする必要があります。

育児休業取扱通知書、介護休業取扱通知書

事業主は、育児休業申出・介護休業申出に対し、以下のイ～ハの事項を通知しなければならないこととされています。

- イ 休業申出を受けた旨
- ロ 休業開始予定日及び休業終了予定日
- ハ 休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由、また、これらに加え、休業期間中の賃金等の取扱い、休業後の賃金・配置等の労働条件などについて記載することで、後日のトラブルの発生を未然に防止することができます。

これらの社内様式は、あらかじめ決めておきましょう。

第1条・第2条 解説

★ 育児休業・介護休業をすることができるのは、男女労働者であり、原則として日々雇用者は除かれません。

労使協定を締結することにより、〔 〕内に記載された者を休業の対象から除くことも可能です（労使協定の例は115頁を参照のこと）。

★ 申出時点において、次のいずれにも該当する有期契約労働者は育児休業・介護休業の対象となります。

① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

② 育児休業：子が1歳6か月（第1条第4項の申出にあっては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

介護休業：介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

有期契約労働者を雇い入れている場合は、上記に該当すれば、育児休業・介護休業の対象となるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。各社の判断によりすべての有期契約労働者を対象とすることも可能です。また、育児休業・介護休業中の有期契約労働者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要になります。

★ 「子」には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、労働者を養育里親として委託された子をいいます。

★ 配偶者が、子が1歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業をしている場合、労働者は、子が1歳2か月に達するまで、育児休業をすることができます。ただし、①本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日の翌日後である場合及び②本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日前である場合には、この限りではありません。

「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。

育児休業が取得できる期間は、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が、1年間（子の誕生日から1歳に達する日までの日数）になるま

でとなり、この合計期間が1年間を超える場合には、その超えた日に育児休業は終了します。

★ 子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。1歳6か月まで育児休業ができるのは、次のいずれかの事情がある場合です。

① 保育所等*に入所を希望しているが、入所できない場合

② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで（配偶者が1歳を超えて育児休業をしている場合にはその育児休業終了予定日まで）育児休業をしていた配偶者に替わって休業することもできます。

「原則として」とは、第1条第2項により子が1歳に達する日を超えて育児休業をする場合を考慮したものであり、この場合、育児休業終了予定日の翌日が1歳6か月までの育児休業の開始日となります。

★ 子が1歳6か月を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が2歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。2歳まで育児休業ができるのは、次のいずれかの事情がある場合です。

① 保育所等*に入所を希望しているが、入所できない場合

② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳6か月以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳6か月まで育児休業をしていた配偶者に替わって休業することもできます。

★ 介護が必要な対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として介護休業ができます。

※保育所等とは、児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいいます。認可外保育施設は含みません。

規定例にある育児休業の申出期限（1か月前（一定の場合は2週間前））及び介護休業の申出期限（2週間前）は、法律で定められた最低基準です。例えば、会社の規定では一律「1週間前」と定める等、法律を上回る措置を行うことは差し支えありません。

第2条（介護休業）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母／兄弟姉妹／孫

- 3 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ※以下、1項ずつ繰り下げ

第3条（子の看護休暇）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

 - 一 入社6か月未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第4条（介護休暇）

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

 - 一 入社6か月未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第3条・第4条 解説

★ 小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、事業主は、労働者1人につき、子が1人の場合には1年度に5日まで、2人以上の場合には1年度に10日まで、病気・けがをした子の看護のために、又は子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。

労使協定を締結することにより、入社6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除くことも可能です（労使協定の例は115頁を参照のこと）。ただし、労使協定を締結する場合であっても、入社6か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望まれます。

★ 要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う労働者が申し出た場合、事業主は、労働者1人につき、対象家族が1人の場合は1年度に5日まで、2人以上の場合は1年度に10日まで、当該世話をを行うための休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。

労使協定を締結することにより、入社6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除くことも可能です（労使協定の例は115頁を参照のこと）。ただし、労使協定を締結する場合であっても、入社6か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望まれます。

★ 子の看護休暇は、1日単位又は時間（令和2年12月31日までは半日（1日の所定労働時間の2分の1））で取得することができます。

労使協定を締結することにより、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得することが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する」労働者については、時間単位取得の対象者から除外することも可能ですが、1日単位での取得は拒めません。実際に時間単位での休暇取得が困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ規定することができます。

★ 子の看護休暇及び介護休暇を取得することができない労働者の範囲をこれより広げることにはできません。有期契約労働者も対象になります。

★ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。既に「中抜け」できる休暇を導入している企業が「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。また、これまで半日単位での休暇が認められていた労働者を、改正後に日単位での取得しか認めないとするのも、不利益な労働条件の変更になるため、ご注意ください。

～要介護状態とは～

「要介護状態」とは、「2週間以上にわたり、常時介護を必要とする状態」のことを指します。「常時介護が必要な状態」の判断基準は、下記の判断基準を参照してください。

なお、介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書の提出を制度利用の条件とすることはできませんのでご注意ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>（「介護休業制度」をご覧ください。）

～ワーク・ライフ・バランスの観点からのポイント～

<子の看護休暇、介護休暇の取得について>

労働者の子の症状、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、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得（いわゆる「中抜け」）を認めること、時間単位での休暇の取得が困難と認められる業務に従事する労働者であっても半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください（指針第2の2（4））。

<労働基準法に基づく年次有給休暇の時間単位付与について>

年次有給休暇は、週所定労働日数や週所定労働時間数に応じて付与され、どのように利用するかは労働者の自由です。年次有給休暇の取得は原則1日単位ですが、会社と労働組合等が労使協定を結ぶことで、年5日の範囲内で時間単位での取得が可能となります。子育て、介護など様々な事情に応じて柔軟な休暇制度として導入・利用をご検討ください。

第5条（育児・介護のための所定外労働の制限）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ※以下2項を3項に繰り下げ

第6条（育児・介護のための時間外労働の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第〇条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。
- 2 1にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

- 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

第7条（育児・介護のための深夜業の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第〇条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。）であること

- ロ 心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 五 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

第5条 解説

- ★ 3歳に満たない子を持つ労働者、又は要介護状態にある家族の介護をする労働者が請求した場合は、事業主は、原則として、所定労働時間を超えて労働させることはできません。
- ★ 育児や介護のための所定外労働の制限を利用できない労働者の範囲をこれより広げることはできません。有期契約労働者も対象となります。
- ★ 所定外労働を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。
- ★ また、次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ことが事業主の努力義務となっています。第5条第1項の「3歳に満たない子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」とすることで努力義務を満たすことができます。
 - (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
 - ・ 始業時刻変更等の措置（※）
 - （※）①フレックスタイム制、②始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、③保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のうちいずれかの措置をいいます。
 - (2) 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - ・ 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
 - なお、1歳6か月までの育児休業ができる場合にあっては、1歳を1歳6か月として、1歳6か月以降の育児休業ができる場合にあっては、1歳6か月を2歳として考える必要があります。
 - (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
 - ・ 育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置
- ★ 家族の介護を必要とする労働者については、介護を必要とする期間、回数等を配慮した必要な措置を講じることが事業主の努力義務となっています。

第6条 解説

- ★ 小学校就学前の子どもを持つ労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は原則として、時間外労働協定で定めた時間外労働の上限時間にかかわらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える法定時間外労働をさせることはできません。
- ★ 時間外労働の制限を請求することができない労働者の範囲をこれより広げることはできません。有期契約労働者も対象となります。
- ★ 時間外労働を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。

第7条 解説

- ★ 小学校就学前の子どもを持つ労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は原則として、午後10時から午前5時までの間に労働させることはできません。
- ★ 深夜業の制限を請求することができない労働者の範囲をこれより広げることはできません。有期契約労働者も対象となります。
- ★ 深夜業を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。

第8条（育児短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出るにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる
 - 一 日雇従業員
 - 二 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにし

て、原則として、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 1日の所定労働時間が6時間以下の従業員
 - 三 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第9条（介護短時間勤務）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出るにより、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。
- 2 1にかかわらず、日雇従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書に

より人事担当者に申し出なければならない。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第10条（給与等の取扱い）

- 1 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
 - 一 育児・介護休業をした期間については、支給しない
 - 二 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする
 - 三 第7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

- 3 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第8条及び第9条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。第3条～第7条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したもとして勤続年数を計算するものとする。また、第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 5 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

第8条 解説

★ 事業主は、3歳に満たない子どもを持つ労働者であって、現に育児休業をしていないものに関して、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所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

★ 労使協定を締結することにより育児短時間勤務の対象から除外できる労働者としては、このほか「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として別に定める業務に従事する」労働者がありますが、これについては実際に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具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ規定することができます。

この場合、代替措置として、事業主は(1)育児休業、(2)フレックスタイム制、(3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4)保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のうちのいずれかの措置を講じなければなりません。

★ また、労働者の区分に応じて、努力義務が課せられています。(第5条の解説(108頁)参照)

第9条 解説

★ 事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者に対し、次のいずれかの措置を設けなければなりません。

- ① 短時間勤務の制度【1日の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働日数を短縮する制度／労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度】
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
対象家族1人につき介護休業とは別に、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上利用できるようにしなければなりません。

★ 家族の介護を必要とする労働者に対し、介護を必要とする期間・回数等に配慮して左記①～④のいずれかの措置を講ずることが事業主の努力義務となっています。

第10条 解説

★ 賃金に関しては、

- ① 育児・介護休業期間、子の看護休暇及び介護休業中の賃金の有無
- ② 育児・介護休業期間、子の看護休暇及び介護休業中並びに所定労働時間の短縮措置等が講じられた期間中に通常の就労時と異なる賃金が支払われる場合には、
 - a その決定、計算及びその支払い方法、
 - b 賃金の締め切り及び支払時期について記載する必要があります。

勤務しなかった期間(時間)について賃金を支払わないことは差し支えありませんが、勤務しなかった期間(時間)を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されています。

★ 事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出をし

たこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

★ 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するよう努力しなければなりません。
① 労働者の育児休業や介護休業中における待遇に関する事項
② 育児休業や介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項等
また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業をした労働者にあてはめて具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

★ 事業主は、育児・介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、休業した労働者の職業能力の開発・向上に必要な措置を講じるよう努力しなければなりません。また、復職に当たっては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮しましょう。

第11条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 1 すべての従業員は第1条～第9条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第○条及び第△条に基づき、厳正に対処する。

〈就業規則例〉

第○章 服務規律

第○条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
- ④～⑥ 略

第△章 懲戒

（懲戒の事由）

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 第○条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し、情状により諭旨退職とする。

- ①～⑩ 略
- ⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第○条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

第12条（法令との関係）

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関し

て、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。
（附則）本規則は、○年○月○日から適用する。

第11条 解説

- ★ 事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出・利用に関するハラスメント（以下「育児休業等に関するハラスメント」といいます。）を防止するため、雇用管理上の措置を講じなければなりません。
- ★ 具体的な措置としては厚生労働大臣の指針により定められており、そのポイントは以下のとおりです。
 - 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - (1) ①育児休業等に関するハラスメントの内容、②育児休業等に関する否定的な言動が育児休業等に関するハラスメントの背景等になり得ること、③育児休業等に関するハラスメントを行ってほならない旨の方針、④制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - (2) 育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - (3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
 - (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
 - (5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一体的に受け付けることが望ましいこと。
 - 3 職場における育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
 - (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
 - (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 - (9) 再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も同様）。
 - 4 育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
 - (10) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
 - (11) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。
 - 5 1～4までの措置と併せて講ずべき措置
 - (12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
 - (13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。
- ★ (2)の対応の一例として、本規定例では、就業規則に112頁のような懲戒規定を定め、育児休業等に関するハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処・方針・内容などを読み込めるものとした上で、育児休業等に関するハラスメントが懲戒規定の適用の対象となることを明記する例を掲載しています。

本規定例の場合、(2)以外の対応についてはパンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなどで周知する方法(116頁参照)をとることで、措置を講じたこととなります。

第12条 解説

- ★ 育児・介護休業等に関する規定を就業規則に定めた場合、常時10人以上の労働者を使用している事業所においては、所轄の労働基準監督署長に就業規則の作成・変更について届け出る必要があります。

このパンフレットの記載例にはありませんが、法令では、育児休業、介護休業の申出期限や、休業期間の変更回数、労働者の権利としての最低基準として定められています。しかし、法令よりも労働者に有利な申出期限を就業規則で定めたり、休業期間を変更できる回数を増やしたりすることは、法令を上回る措置として差し支えありません。

育児・介護休業等に関する労使協定の例

- ★ 以下のような労使協定を締結することにより、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務の対象者を限定することが可能です。労使協定については、労働基準監督署長への届出は不要です。
- ★ 労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます。
- ★ 子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得することが困難と認められる労働者については、労使協定により適用除外とすることができます。
- ★ 育児短時間勤務の申出を拒むことができる労働者について、このほかにも一定の範囲で規定することができます。

育児・介護休業等に関する労使協定

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年（法第5条第3項及び第4項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第4条 事業所長は、次の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（育児・介護のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員）

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の制限の請求があったときは、その請求を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

第7条 事業所長は、次の従業員から介護短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（従業員への通知）

第8条 事業所長は、第1条から第7条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

（有効期間）

第9条 本協定の有効期間は、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

〇年〇月〇日

〇〇株式会社

代表取締役 ○○○○

□□労働組合

執行委員長 ○○○○

ハラスメントは許しません!!

〇〇〇〇株式会社 代表取締役〇〇〇

1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。（なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。）

「就業規則第〇条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

〈パワーハラスメント〉

- ① 隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ② 私的なことに過度に立ち入ること

〈セクシュアルハラスメント〉

- ③ 性的な冗談、からかい、質問
- ④ わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
- ⑤ その他、他人に不快感を与える性的な言動

〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント〉

- ⑥ 部下又は同僚による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ⑦ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

⑧ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

「就業規則第〇条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは次のとおりです。

〈パワーハラスメント〉

- ⑨ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ⑩ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

〈セクシュアルハラスメント〉

- ⑪ 性的な噂の流布
- ⑫ 身体への不必要な接触
- ⑬ 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為

〈妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント〉

- ⑭ 部下による妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑮ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

「就業規則第〇条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。

〈パワーハラスメント〉

- ⑯ 暴行・傷害等身体的な攻撃
- ⑰ 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

〈セクシュアルハラスメント〉

- ⑱ 交際、性的な関係の強要
- ⑲ 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い など

3 この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての労働者です。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4 社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第1項、第2項に当たることとなり、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

- ① 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
- ② 当事者同士の関係（職位等）
- ③ 被害者の対応（告訴等）・心情等

5 相談窓口

職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。

また、実際にハラスメントが起きている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

〇〇課 〇〇〇

（内線〇〇、メールアドレス〇〇〇）（女性）

△△課 △△△

（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）

××外部相談窓口

（電話××、メールアドレス×××）

相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

6 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。

7 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8 当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、職場にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事部に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社人事部〇〇課、△△に相談してください。

9 職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

育児休業申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	年 月 日
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	年 月 日
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
4 申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の1か月前、1歳を超えての休業の場合は2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 []
	(3) 1の子について育児休業をしたことが ※ 1歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません	ない・ある 再度休業の理由 []
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合	配偶者の休業開始（予定）日 年 月 日
	(5) (4)以外で1歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由 []
	(6) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない

〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に〔育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第 条、第 条、第 条、第 条、第 条及び第 条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 休業の期間等	<p>(1)適正な申出がされていまして申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで休業してください。職場復帰予定日は、 年 月 日です。</p> <p>(2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。</p> <p>(3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。</p> <p style="text-align: center;">〔</p> <p>(4)あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算 93 日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（ ）回（ ）日になります。</p>
2 休業期間中の取扱い等	<p>(1)休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2)所属は 課のままとします。</p> <p>(3)・（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。</p> <p>・（介護休業の場合のみ）あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で 1 月約 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、 に持参してください。</p> <p>振込先：</p> <p>(4)税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。</p> <p>(5)毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、 に申し出てください。</p> <p>(6)職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は 課に申し出てください</p>
3 休業後の労働条件	<p>(1)休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。</p> <p>(2) 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。</p> <p>(3)退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。</p> <p>(4)復職後は原則として 課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了 1 か月前までに正式に決定し通知します。</p> <p>(5)あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き 年 月 日までの間に消化してください。</p> <p>次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。</p>
4 その他	<p>(1)お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後 2 週間以内の日を会社と話し合ってください。</p> <p>(2)休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。</p>

(注) 上記のうち、1 (1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

社内様式3

〔育児休業・育児のための所定外労働制限・育児のための時間外労働制限・
育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、年 月 日に行った〔育児休業の申出・所定外労働制限の請求・時間外労働制限の請求・深夜業制限の請求・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔育児休業・所定外労働制限・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、（育児・介護休業等に関する規則（第 条、第 条、第 条、第 条及び第 条）に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1 出生した子の氏名

2 出生の年月日

社内様式4

〔育児・介護〕休業申出撤回届

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条及び第 条）に基づき、年 月 日に行った〔育児・介護〕休業の申出を撤回します。

〔育児・介護〕休業期間変更申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条及び第 条）に基づき、 年 月 日に
行った〔育児・介護〕休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

記

1 当初の申出における休業期間	<p style="text-align: center;">年 月 日から</p> <p style="text-align: center;">年 月 日まで</p>
2 当初の申出に対する会社の対応	<p>休業開始予定日の指定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 年 月 日 ・ 無
3 変更の内容	<p>(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更</p> <p>(2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日</p> <p style="text-align: center;">年 月 日</p>
4 変更の理由 (休業開始予定日の変更の場合のみ)	

(注) 1歳6か月まで及び2歳までの育児休業及び介護休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

介護休業申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

1 休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
3 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回 日
	(3) 1の家族について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある (回) →既に2回連続して撤回した場合、再度申出の理由 []

〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書

殿

〔申出日〕 年 月 日

〔申出者〕 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条及び第 条）に基づき、下記のとおり〔子の看護休暇・介護休暇〕の申出をします。

記

〔子の看護休暇〕

〔介護休暇〕

1 申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2 申出理由			
3 取得する日	年 月 日 時 分から 年 月 日 時 分まで		
4 備考	年 月 日～ 年 月 日（1年度）の期間において 育児 対象 人 日 介護 対象 人 日 取得済日数・時間数 日 時間 取得済日数・時間数 日 時間 今回申出日数・時間数 日 時間 今回申出日数・時間数 日 時間 残日数・残時間数 日 時間 残日数・残時間数 日 時間		

〔注1〕当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。

3については、複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日をすべて記入してください。

〔注2〕子の看護休暇の場合、取得できる日数は、小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。時間単位で取得できます。

介護休暇の場合、取得できる日数は、対象となる家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。時間単位で取得できます。

〔育児・介護〕のための所定外労働制限請求書

殿

〔請求日〕 年 月 日

〔請求者〕 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための所定外労働の制限を請求します。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1 請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2 育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3 制限の期間	年 月 日から 年 月 日まで		
4 請求に係る状況	制限開始予定日の1か月前に請求をしている・いない→請求が遅れた理由 []		

〔育児・介護〕のための時間外労働制限請求書

殿

〔請求日〕 年 月 日

〔請求者〕 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための時間外労働の制限を請求します。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1 請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2 育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3 制限の期間	年 月 日から 年 月 日まで		
4 請求に係る状況	制限開始予定日の1か月前に請求をしている・いない→請求が遅れた理由 〔 〕		

育児短時間勤務申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条及び第 条）に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

1 短時間勤務に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 短時間勤務の期間	年 月 日から 年 月 日	
	※ 時 分から 時 分まで	
4 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の1か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について短時間勤務の申出を撤回したことが	ない・ある 再度申出の理由 []

(注) 3-※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には、必要となります。

介護短時間勤務申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、下記のとおり介護短時間勤務の申出をします。

記

1 短時間勤務に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2 短時間勤務の期間	年 月 日から 年 月 日まで	
	※ 時 分から 時 分まで <input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他 []	
3 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の家族について最初の介護短時間勤務を開始した年月日、及びこれまでの利用回数	[最初の開始年月日] 年 月 日 [回数] 回
	(3) 1の家族について介護短時間勤務の申出を撤回したことが	ない・ある (回) →既に2回連続して撤回した場合、再度申出の理由 []

(注) 2 - ※欄は、労働者が個々に勤務しない日又は時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。育児・介護休業等に関する規則（第 条及び第 条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 短時間勤務の期間等	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで短時間勤務をしてください。 ・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を 年 月 日にしてください。 ・あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。 〔 〕 ・今回の措置により、介護短時間勤務ができる期限は、 年 月 日までで、残り（ ）回になります。
2 短時間勤務期間の取扱い等	<ul style="list-style-type: none"> (1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 休憩時間（ 時 分～ 時 分（ 分）） (2) （産後1年以内の女性従業員の場合）上記の他、育児時間1日2回30分の請求ができます。 (3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。 (4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。 1 基本賃金 2 諸手当の額又は計算方法 (5) 賞与及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。
3 その他	<p>お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。</p>

育児目的休暇取得申出書

殿

[申出日] 年 月 日

[申出者] 所属
 氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、下記のとおり育児目的休暇取得の申出をします。

記

1. 取得日

 年 月 日（ 曜日）から 年 月 日（ 曜日）まで 日間

（注1）当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。

※ こちらは参考様式です。
育児・介護休業法上、育児目的休暇について申出要件・手続きに定めはありません。

(参考) 介護保険制度・地域包括支援センターについて

介護保険制度について

介護を社会で支え合い、老後の不安を軽減しましょう

介護保険制度は、高齢化や核家族化の進行、介護離職問題などを背景に、介護を社会全体で支えることを目的として2000年に創設されました。現在では、約495万人の方が利用し、介護を必要とする高齢者を支える制度として定着しています。介護保険への加入は40歳以上とし、40歳から64歳の方については、ご自身も老化に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、ご自身の親が高齢となり介護が必要となる状態になる可能性が高まる時期であり、また老後の不安の原因である介護を社会全体で支えるためにも、保険料をご負担いただいています。

介護保険の加入者（被保険者）

介護保険の被保険者は、65歳以上の方（第1号被保険者）と、40歳から64歳までの医療保険加入者（第2号被保険者）に分けられます。第1号被保険者は、原因を問わずに要介護認定または要支援認定を受けたときに介護サービスを受けることができます。また第2号被保険者は、加齢に伴う疾病（特定疾病※）が原因で要介護（要支援）認定を受けたときに介護サービスを受けることができます。

	65歳以上の方（第1号被保険者）	40歳から64歳までの方（第2号被保険者）
対象者	65歳以上の方	40歳以上65歳未満の健保組合、全国健康保険協会、市町村国保などの医療保険加入者（40歳になれば自動的に資格を取得し、65歳になるときに自動的に第1号被保険者に切り替わります。）
受給要件	<ul style="list-style-type: none"> ・要介護状態 ・要支援状態 	<ul style="list-style-type: none"> ・要介護（要支援）状態が、老化に起因する疾病（特定疾病※）による場合に限定。
保険料の徴収方法	<ul style="list-style-type: none"> ・市町村と特別区が徴収（原則、年金からの天引き） ・65歳になった月から徴収開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・医療保険料と一体的に徴収（健康保険加入者は、原則、事業主が1/2を負担） ・40歳になった月から徴収開始

※特定疾病とは

1 がん（医師が一般に認められている知見にもとづき回復の見込みがない状態に至つたと判断したものに限る）	9 脊柱管狭窄症
2 関節リウマチ	10 早老症
3 筋萎縮性側索硬化症	11 多系統萎縮症
4 後縦靭帯骨化症	12 糖尿病性神経障害、糖尿病性腎症および糖尿病性網膜症膜症
5 骨折を伴う骨粗鬆症	13 脳血管疾患
6 初老期における認知症	14 閉塞性動脈硬化症
7 進行性核上性麻痺、大脳皮質基底核変性症およびパーキンソン病	15 慢性閉塞性肺疾患
8 脊髄小脳変性症	16 両側の膝関節または股関節に著しい変形を伴う変形性関節症

第2号被保険者の介護保険料

1. 健康保険に加入している方の第2号保険料

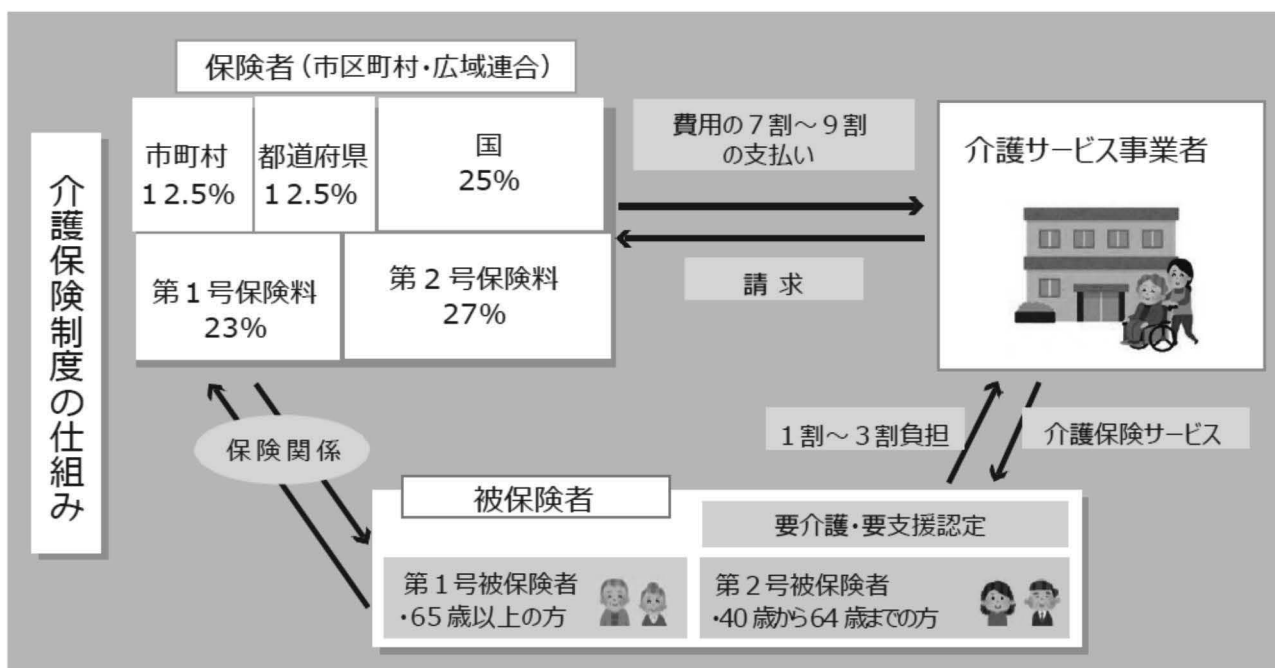
健康保険に加入する第2号被保険者が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。

2. 国民健康保険に加入している方の第2号保険料

国民健康保険に加入している第2号被保険者が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

介護保険の運営主体（保険者）と財政

介護保険の保険者とは、市町村と特別区（広域連合を設置している場合は広域連合）になります。介護保険者は、介護サービス費用の7割～9割を給付するとともに、第1号被保険者の保険料を徴収し、介護保険財政を運営しています。財源は公費5割、保険料5割（現在、第1号保険料23%、第2号保険料27%）とされています。



ご利用できる主な介護サービスについて

(詳しくは、お住まいの市区町村や地域包括支援センターにお問い合わせください)

自宅で 利用する サービス	訪問介護	訪問介護員（ホームヘルパー）が、入浴、排せつ、食事などの介護や調理、洗濯、掃除等の家事を行うサービスです。
	訪問看護	自宅で療養生活が送れるよう、看護師等が清潔ケアや排せつケアなどの日常生活の援助や、医師の指示のもと必要な医療の提供を行うサービスです。
	福祉用具 貸与	日常生活や介護に役立つ福祉用具（車いす、ベッドなど）のレンタルができるサービスです。
日帰りで 施設等 を利用する サービス	通所介護 (デイサービス)	食事や入浴などの支援や、心身の機能を維持・向上するための機能訓練、口腔機能向上サービスなどを日帰りで提供します。
	通所リハビリ テーション (デイケア)	施設や病院などにおいて、日常生活の自立を助けるために理学療法士、作業療法士、言語聴覚士などがリハビリテーションを行い、利用者の心身機能の維持回復を図るサービスです。
宿泊する サービス	短期入所 生活介護 (ショートステイ)	施設などに短期間宿泊して、食事や入浴などの支援や、心身の機能を維持・向上するための機能訓練の支援などを行うサービスです。家族の介護負担軽減を図ることができます。
居住系 サービス	特定施設 入居者生活介護	有料老人ホームなどに入居している高齢者が、日常生活上の支援や介護サービスを利用できます。
施設系 サービス	特別養護老人 ホーム	常に介護が必要で、自宅では介護が困難な方が入所します。食事、入浴、排せつなどの介護を一体的に提供します。（※原則要介護3以上の方が対象）
小規模多機能型 居宅介護		利用者の選択に応じて、施設への「通い」を中心に、短期間の「宿泊」や利用者の自宅への「訪問」を組み合わせる日常生活上の支援や機能訓練を行うサービスです。
定期巡回・随時対応型 訪問介護看護		定期的な巡回や随時通報への対応など、利用者の心身の状況に応じて、24時間365日必要なサービスを必要なタイミングで柔軟に提供するサービスです。訪問介護員だけでなく看護師なども連携しているため、介護と看護の一体的なサービス提供を受けることもできます。

介護サービスの利用のしかた

ご自身やご家族に介護が必要になった場合、介護サービスを利用するには要介護（要支援）認定を受ける必要があります。具体的な手続きの流れは以下のようになります。

①申請する

介護サービスの利用を希望する方は、市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします（地域包括支援センターなどで手続きを代行している場合があります）。また、申請の際、第1号被保険者は「介護保険の被保険者証」、第2号被保険者は、「医療保険の被保険者証」が必要です。

②要介護認定の調査、判定などが行われます

■認定調査・主治医意見書

市区町村の職員などの認定調査員がご自宅を訪問し、心身の状況について本人やご家族から聞き取りなどの調査を行います。調査の内容は全国共通です。また、市区町村から直接、主治医（かかりつけ医）に医学的見地から、心身の状況について意見書を作成してもらいます（市区町村から直接依頼）。

■審査・判定

認定調査の結果と主治医の意見書をもとに、保健・福祉・医療の学識経験者による「介護認定審査会」で審査し、どのくらいの介護が必要か判定します。要介護度は要介護1～5又は要支援1、2のいずれかとなります。

また、第2号被保険者は、要介護（要支援）状態に該当し、その状態が「特定疾病(133ページ参照)」によって生じた場合に認定されます。

③認定結果が通知されます

原則として申請から30日以内に、市区町村から認定結果が通知されます。

④ケアプランを作成します

要介護1～5と認定された方は、在宅で介護サービスを利用する場合、居宅介護支援事業者と契約し、その事業者のケアマネジャーに依頼して、利用するサービスを決め、介護サービス計画（ケアプラン）を作成してもらいます。施設へ入所を希望する場合は、希望する施設に直接申し込みます。要支援1・2と認定された方は、地域包括支援センターで担当職員が介護予防サービス計画（介護予防ケアプラン）を作成します。

⑤サービスを利用します

サービス事業者に「介護保険被保険者証」と「介護保険負担割合証」を提示して、ケアプランに基づいた居宅サービスや施設サービスを利用します。ケアプランに基づいた利用者負担は、費用の1～3割※です。

※65歳以上の第1号被保険者については、合計所得金額160万円以上の所得を有する方は原則2割負担、220万円以上の所得を有する方は原則3割負担となります（第2号被保険者は、所得に関わらず1割負担）。

※ このほか、要介護（要支援）認定を受けていない方も利用できる介護予防・日常支援サービスがあります。

地域包括支援センターとは

1 地域の人々の健康、安心、暮らしを支援します

地域の高齢者が健康で安心して暮らせるように、保健・医療・福祉の面から総合的に支援するための機関です。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、市区町村に1つ以上設置されています。

介護についての不安や悩みについて、安心して相談することができ、相談・支援は無料です。市区町村のホームページなどで、お住まいの地域の地域包括支援センターをご確認ください（地域によっては、地域包括支援センターの名称が異なる場合があります）。

2 高齢の家族の生活に関することや介護のこと、仕事との両立の悩みなど幅広く対応しています

地域包括支援センターには、保健、福祉、介護の専門家である保健師、社会福祉士、主任ケアマネジャーなどのスタッフがいます。得意分野を生かして連携を取りながら、相談の内容に応じて、制度の概要の説明や相談窓口の紹介など、具体的な解決策の提案をします。また、必要であれば関係機関と連携し、介護サービスやさまざまな制度が利用できるよう支援します。

地域の高齢者の健康づくりや高齢者の権利を守ること、暮らしやすい地域づくりなども地域包括支援センターの役割です。

*** ご自身やご家族の介護のことで不安なことがあれば、迷わずお住まいの市区町村の地域包括支援センターにご相談ください。**

介護の相談窓口等について

【お問い合わせ先】

- ・市区町村の介護保険担当課：介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する場合の手続きなど
- ・地域包括支援センター：高齢者の日常生活に関する困りごとや介護に関する相談など
- ・都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）：育児・介護休業法に関する相談など
- ・ハローワーク：介護休業給付の申請手続など
- ・若年性認知症支援コーディネーター：若年性認知症に関する相談など

【主な参照先URL】

介護サービス情報公表システム	https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/
	地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。
介護の地域窓口	https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/
	市町村の介護に関する窓口を公表しています。
介護休業給付について	https://www.hellowork.whlw.go.jp/
	介護休業給付の受給要件、申請方法などをまとめています。
介護離職ゼロポータルサイト	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112622.html
	介護サービスや介護と仕事を両立していくために活用いただける制度の関連情報へアクセスできます。
若年性認知症コールセンター	https://y-ninchisyotel.net/
	若年性認知症や若年性認知症支援に関する相談窓口をまとめています。

133～137 頁の内容を記載したリーフレット (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html) もあります。

労働者が40歳になった時や家族の介護をしていることを把握した時、会社で介護に関するセミナーを行う時等にご活用ください。

**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等**

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

(平成3年法律第76号)

※下線部は令和2年6月1日施行

目次

第1章 総則(第1条—第4条)
第2章 育児休業(第5条—第10条)
第3章 介護休業(第11条—第16条)
第4章 子の看護休暇(第16条の2—第16条の4)
第5章 介護休暇(第16条の5—第16条の7)
第6章 所定外労働の制限(第16条の8—第16条の10)
第7章 時間外労働の制限(第17条—第18条の2)
第8章 深夜業の制限(第19条—第20条の2)
第9章 事業主が講ずべき措置等(第21条—第29条)
第10章 対象労働者等に対する国等による援助(第30条—第52条)
第11章 紛争の解決
 第1節 紛争の解決の援助等(第52条の2—第52条の4)
 第2節 調停(第52条の5・第52条の6)
第12章 雑則(第53条—第61条)
第13章 罰則(第62条—第66条)
附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律(第1号に掲げる用語にあっては、第9条の3並びに第61条第33項及び第36項を除く。)において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 育児休業 労働者(日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第8章まで、第21条から第24条まで、第25条第1項、第25条の2第1項及び第3項、第26条、第28条、第29条並びに第11章において同じ。)が、次章に定めるところにより、その子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であって、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第4号及び第61条第3項(同条第6項において準用する場合を含む。))を除き、以下同じ。)を養育するためにする休業をいう。

- 二 介護休業 労働者が、第3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 四 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。以下同じ。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。)並びに配偶者の父母をいう。
- 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。

(基本的理念)

- 第3条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の1員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。
- 2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

(関係者の責務)

- 第4条 事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

第2章 育児休業

(育児休業の申出)

- 第5条 労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号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。
- 一 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
 - 二 その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業(当該育児休業に係る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(出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。)の期間内に、労働者(当該期間内に労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第2項の規定により休業した者を除く。)が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。)をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。
- 3 労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)において育児休業をしているものにあつては、第1項各号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。
- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合

- 二 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- 4 労働者は、その養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。
- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳6か月に達する日(次号及び第6項において「1歳6か月到達日」という。)において育児休業をしている場合
- 二 当該子の1歳6か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合
- 5 第1項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第1項第2号中「1歳6か月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。
- 6 第1項、第3項及び第4項の規定による申出(以下「育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、第3項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の1歳到達日の翌日を、第4項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の1歳6か月到達日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。
- 7 第1項ただし書、第2項、第3項ただし書、第5項及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日(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つては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、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育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

- 第6条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児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に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。
- 一 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
- 二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第1項、第3項及び第4項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
- 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があつた日の翌日から起算して1月(前条第3項又は第4項の規定による申出にあつては2週間)を経過する日(以下この項において「1月等経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過日(当該育児休業申出があつた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該1月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日)までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。
- 4 第1項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第7項に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

- 第7条 第5条第1項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日(前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。)の前日までに、前条第3項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。
- 2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して1月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日(以下この項において「期間経過日」という。)前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日(その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日(前条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。))以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日)までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。
- 3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(育児休業申出の撤回等)

- 第8条 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日(第6条第3項又は前条第2項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第1項の規定により育児休業開始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開始予定日とされた日。以下同じ。)の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。
- 2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第5条第1項、第3項及び第4項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。
- 3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業期間)

- 第9条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間(以下「育児休業期間」という。)は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(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。次項において同じ。)までの間とする。
- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。
- 一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
- 二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳(第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては1歳6か月、同条第4項の規定に

よる申出により育児休業をしている場合にあつては2歳)に達したこと。

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、第15条第1項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

3 前条第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)

第9条の2 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第2章から第5章まで、第24条第1項及び第12章の規定の適用については、第5条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあつては、1歳2か月に満たない子)」と、同条第3項ただし書中「1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)」とあるのは「1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)(当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、同項第1号中「又はその配偶者が、当該子の1歳到達日」とあるのは「が当該子の1歳到達日(当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日)において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日(当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、同条第6項中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日(当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日(当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日))」と、前条第1項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項(次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))において同じ。)(当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。)から育児休業等取得日数(当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。)を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項(次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))」と、同条第2項第2号中「第5条第3項」とあるのは「次条第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては1歳2か月、同条第3項(次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))」と、第24条第1項第1号中「1歳」とあるのは「1歳(当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出をすることができる場合にあつては1歳2か月、)とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。

- 2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第5条第1項の規定による申出に係る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1歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における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には、これを適用しない。

(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)

第9条の3 第5条第3項及び第4項並びに前条の規定の適用については、労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第108号)第3条第2項、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)第3条第2項(同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法(昭和26年法律第299号)(第7号に係る部分に限る。))において準用する場合を含む。)、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第2条第2項又は裁判官の育児休業に関する法律(平成3年法律第111号)第2条第2項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第5条第1項又は第3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。

(不利益取扱いの禁止)

第10条 事業主は、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してはならない。

第3章 介護休業

(介護休業の申出)

第11条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号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。

- 一 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
- 二 第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、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各号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、同項の規定による申出をすることができない。

- 一 当該対象家族について3回の介護休業をした場合
- 二 当該対象家族について介護休業をした日数(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とし、2回以上の介護休業をした場合にあつては、介護休業ごとに、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合算して得た日数とする。第15条第1項において「介護休業日数」という。)が93日に達している場合

3 第1項の規定による申出(以下「介護休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、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について、その初日(以下「介護休業開始予定日」という。)及び末日(以下「介護休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。

4 第1項ただし書及び第2項(第2号を除く。)の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、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(第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日)とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族につい

て、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には、これを適用しない。

(介護休業申出があった場合における事業主の義務等)

第12条 事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

- 2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第12条第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第11条第1項」と読み替えるものとする。
- 3 事業主は、労働者からの介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が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(以下この項において「2週間経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。
- 4 前2項の規定は、労働者が前条第4項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第13条 第7条第3項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(介護休業申出の撤回等)

第14条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第12条第3項の規定による事業主の指定があった場合にあつては、当該事業主の指定した日。第3項において準用する第8条第3項及び次条第1項において同じ。)の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされ、かつ、当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合においては、その後になされる当該対象家族についての介護休業申出については、事業主は、第12条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。
- 3 第8条第3項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(介護休業期間)

第15条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して93日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第3項において同じ。)までの間とする。

- 2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第13条において準用する第7条第3項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。
- 3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第2号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

- 一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。
- 4 第8条第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(準用)

第16条 第10条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

- 第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該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を行うための休暇(以下「子の看護休暇」という。)を取得することができる。
- 2 子の看護休暇は、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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。
 - 3 第1項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日(前項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得するときは子の看護休暇の開始及び終了の日時)を明らかにして、しなければならない。
 - 4 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

(子の看護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等)

- 第16条の3 事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつたときは、当該申出を拒むことができない。
- 2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同項第2号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第16条の2第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者(同項の規定による厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得しようとする者に限る。)」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

(準用)

第16条の4 第10条の規定は、第16条の2第1項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第5章 介護休業

(介護休暇の申出)

- 第16条の5 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、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日)を限度として、当該世話をを行うための休暇(以下「介護休暇」という。)を取得することができる。
- 2 介護休暇は、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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。
 - 3 第1項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、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(前項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得するときは介護休暇の開始及び終了の日時)を明らかにして、しなければならない。
 - 4 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。

(介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

- 第16条の6 事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。
- 2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは「6月」と、同項第2号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第16条の5第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者(同項の規定による厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得しようとする者に限る。)」と、同条第2項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の6第2項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の5第1項」と読み替えるものとする。

(準用)

- 第16条の7 第10条の規定は、第16条の5第1項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第6章 所定外労働の制限

- 第16条の8 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であつて、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- 一 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
 - 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、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(1月以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第4項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始

予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第17条第2項前段(第18条第1項において準用する場合を含む。)に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が3歳に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第16条の9 前条第1項から第3項まで及び第4項(第2号を除く。)の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第16条の10 事業主は、労働者が第16条の8第1項(前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第16条の8第1項の規定により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してはならない。

第7章 時間外労働の制限

第17条 事業主は、労働基準法第36条第1項の規定により同項に規定する労働時間(以下この条において単に「労働時間」という。)を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、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。次項及び第18条の2において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 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
 - 二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、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(1月以上1年以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」と

いう。)及び末日(第4項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第16条の8第2項前段(第16条の9第1項において準用する場合を含む。)に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第18条 前条第1項、第2項、第3項及び第4項(第2号を除く。)の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第18条の2 事業主は、労働者が第17条第1項(前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第17条第1項の規定により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時間を延長し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してはならない。

第8章 深夜業の制限

第19条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合には、午後10時から午前5時までの間(以下この条及び第20条の2において「深夜」という。)において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 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
 - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、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(1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制

制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(同項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。

- 3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。
 - 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第20条 前条第1項から第3項まで及び第4項(第2号を除く。)の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第1項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第3項及び第4項第1号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

- 2 前条第3項後段の規定は、前項において準用する同条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

第20条の2 事業主は、労働者が第19条第1項(前条第1項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第19条第1項の規定により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してはならない。

第9章 事業主が講ずべき措置等

(育児休業等に関する定め等の周知等の措置)

第21条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置(労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。)を講ずるよう努めなければならない。

- 一 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
 - 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - 三 前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

(雇用管理等に関する措置)

第22条 事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(所定労働時間の短縮措置等)

第23条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その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、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき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当該子を養育することを容易にするための措置(以下この条及び第24条第1項第3号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 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
- 二 前号に掲げるもののほか、育児のための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として厚生労働省令で定めるもの
- 三 前2号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための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

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第3号に掲げる労働者であってその3歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第32条の3第1項の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(第24条第1項において「始業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する3年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置(以下この条及び第24条第2項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。)を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

- 一 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
- 二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の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として厚生労働省令で定めるもの

4 前項本文の期間は、当該労働者が介護のための所定労働時間の短縮等の措置の利用を開始する日として当該労働者が申し出た日から起算する。

第23条の2 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられ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してはならない。

(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)

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、そ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して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇(子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。)を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

- 一 その1歳(当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができる場合にあつては1歳6か月、当該労働者が同条第4項の規定による申出をすることができる場合にあつては2歳。次号において同じ。)に満たない子を養育する労働者(第23条第2項に規定する労働者を除く。同号において同じ。)で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置
- 二 その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
- 三 その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 育児休業に関する制度、第16条の8の規定による所定外労働の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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してはならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第25条の2 国は、労働者の就業環境を害する前条第1項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必

要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第1項の措置に協力するように努めなければならない。

(労働者の配置に関する配慮)

第26条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(再雇用特別措置等)

第27条 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者(以下「育児等退職者」という。))について、必要に応じ、再雇用特別措置(育児等退職者であつて、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たつて特別の配慮をする措置をいう。第30条において同じ。))その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

(指針)

第28条 厚生労働大臣は、第21条から第25条まで、第26条及び前条の規定に基づき事業主が講ずべき措置等並びに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

(職業家庭両立推進者)

第29条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第21条、第22条、第23条第1項から第3項まで、第24条、第25条第1項、第25条の2第2項、第26条及び第27条に定める措置等並びに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するよう努めなければならない。

第10章 対象労働者等に対する国等による援助

(事業主等に対する援助)

第30条 国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者(以下「対象労働者」という。))及び育児等退職者(以下「対象労働者等」と総称する。))の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

(相談、講習等)

第31条 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。

2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

(再就職の援助)

第32条 国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるように

するため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

(職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置)

第33条 国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

(勤労者家庭支援施設)

第34条 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設は、対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。

3 厚生労働大臣は、勤労者家庭支援施設の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

4 国は、地方公共団体に対して、勤労者家庭支援施設の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うことができる。

(勤労者家庭支援施設指導員)

第35条 勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員(次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。)を置くように努めなければならない。

2 勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから選任するものとする。

第11章 紛争の解決

第1節 紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)

第52条の2 事業主は、第2章から第8章まで、第23条、第23条の2及び第26条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、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第52条の3 第25条に定める事項及び前条の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、次条から第52条の6までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第52条の4 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第25条第2項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第2節 調停

(調停の委任)

第52条の5 都道府県労働局長は、第52条の3に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第25条第2項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第52条の6 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)第19条から第26条までの規定は、前条第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第19条第1項中「前条第1項」とあるのは「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第52条の5第1項」と、同法第20条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第25条第1項中「第18条第1項」とあるのは「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第52条の3」と読み替えるものとする。

第12章 雑則

(育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例)

第53条 認定中小企業団体の構成員たる中小企業者が、当該認定中小企業団体をして育児休業又は介護休業(これらに準ずる休業を含む。以下この項において同じ。)をする労働者の当該育児休業又は介護休業をする期間について当該労働者の業務を処理するために必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該認定中小企業団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和22年法律第141号)第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員たる中小企業者については、適用しない。

- 2 この条及び次条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。
- 一 中小企業者 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成3年法律第57号)第2条第1項に規定する中小企業者をいう。
 - 二 認定中小企業団体 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第2条第2項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第22条の事業主が講ずべき措置その他に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると認定したものをいう。
- 3 厚生労働大臣は、認定中小企業団体が前項第2号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。
- 4 第1項の認定中小企業団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 5 職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第5条の3第1項及び第4項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第42条第1項、第42条の2、第48条の3第1項、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合に

において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「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第53条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

- 6 職業安定法第36条第2項及び第42条の3の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の3中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「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第53条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。
- 7 厚生労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第2項第2号の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第54条 公共職業安定所は、前条第4項の規定により労働者の募集に従事する認定中小企業団体に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

(調査等)

- 第55条 厚生労働大臣は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、これらの者の雇用管理、職業能力の開発及び向上その他の事項に関し必要な調査研究を実施するものとする。
- 2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対して、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。
 - 3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第56条 厚生労働大臣は、この法律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、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(公表)

第56条の2 厚生労働大臣は、第6条第1項(第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。)、第10条(第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。)、第12条第1項、第16条の3第1項、第16条の6第1項、第16条の8第1項(第16条の9第1項において準用する場合を含む。)、第16条の10、第17条第1項(第18条第1項において準用する場合を含む。)、第18条の2、第19条第1項(第20条第1項において準用する場合を含む。)、第20条の2、第23条第1項から第3項まで、第23条の2、第25条第1項若しくは第2項(第52条の4第2項及び第52条の5第2項において準用する場合を含む。)又は第26条の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者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。

(労働政策審議会への諮問)

第57条 厚生労働大臣は、第2条第1号及び第3号から第5号まで、第5条第2項、第3条第2号及び第4項第2号、第6条第1項第2号(第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。)及び第3項、第7条第2項及び第3項(第13条において準用

する場合を含む。)、第8条第2項及び第3項(第14条第3項において準用する場合を含む。)、第9条第2項第1号、第12条第3項、第15条第3項第1号、第16条の2第1項及び第2項、第16条の5第1項及び第2項、第16条の8第1項第2号、第3項及び第4項第1号(これらの規定を第16条の9第1項において準用する場合を含む。)、第17条第1項第2号、第3項及び第4項第1号(これらの規定を第18条第1項において準用する場合を含む。)、第19条第1項第2号及び第3号、第3項並びに第4項第1号(これらの規定を第20条第1項において準用する場合を含む。)、第23条第1項から第3項まで並びに第25条第1項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第28条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(権限の委任)

第58条 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(厚生労働省令への委任)

第59条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

(船員に関する特例)

第60条 第6章、第7章、第52条の6から第54条まで及び第62条から第65条までの規定は、船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定する船員になろうとする者及び船員法(昭和22年法律第100号)の適用を受ける船員(次項において「船員等」という。)に関しては、適用しない。

2 船員等に関しては、第2条第1号及び第3号から第5号まで、第5条第2項、第3項第2号、第4項第2号及び第6項、第6条第1項第2号(第12条第2項、第16条の3第2項及び第16条の6第2項において準用する場合を含む。))及び第3項、第7条(第13条において準用する場合を含む。)、第8条第2項及び第3項(第14条第3項において準用する場合を含む。)、第9条第2項第1号及び第3項、第9条の2第1項、第11条第3項、第12条第3項、第15条第3項第1号及び第4項、第16条の2第1項から第3項まで、第16条の5第1項から第3項まで、第19条第1項第2号及び第3号、第2項、第3項並びに第4項第1号(これらの規定を第20条第1項において準用する場合を含む。))並びに第19条第5項、第20条第2項、第21条第1項第3号及び第2項、第23条第1項から第3項まで、第25条第1項、第29条、第57条、第58条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第5条第2項中「労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第2項の規定により休業した」とあるのは「船員法(昭和22年法律第100号)第87条第2項の規定により作業に従事しなかった」と、第9条第2項第3号、第15条第3項第2号及び第19条第4項第3号中「労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する」とあるのは「船員法第87条第1項若しくは第2項の規定により作業に従事しない」と、第9条の2第1項中「労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した」とあるのは「船員法第87条第1項又は第2項の規定により作業に従事しなかった」と、第23条第2項中「労働基準法第32条の3第1項の規定により労働させること」とあるのは「短期間の航海を行う船舶に乗り組ませること」と、同項及び第24条第1項中「始業時刻変更等の措置」とあるのは「短期間航海船舶に乗り組ませること等の措置」と、同項中「労働基準法第39条の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第74条から第78条までの規定による有給休暇」と、同項第3号中「制度、第16条の8の規定による所定外労働の制限に関する制度」とあるのは「制度」と、第28条及び第55条

から第58条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第52条の2中「第2章から第8章まで」とあるのは「第2章から第5章まで、第8章」と、第52条の3中「から第52条の6まで」とあるのは「、第52条の5及び第60条第3項」と、第52条の4第1項、第52条の5第1項及び第58条中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)」と、同項中「第6条第1項の紛争調整委員会」とあるのは「第21条第3項のあっせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第56条の2中「第16条の6第1項、第16条の8第1項(第16条の9第1項において準用する場合を含む。)、第16条の10、第17条第1項(第18条第1項において準用する場合を含む。)、第18条の2」とあるのは「第16条の6第1項」と、第57条中「第16条の5第1項及び第2項、第16条の8第1項第2号、第3項及び第4項第1号(これらの規定を第16条の9第1項において準用する場合を含む。)、第17条第1項第2号、第3項及び第4項第1号(これらの規定を第18条第1項において準用する場合を含む。)」とあるのは「第16条の5第1項及び第2項」と、「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」とする。

- 3 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第20条から第26条まで並びに第31条第3項及び第4項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第52条の5第1項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第20条から第23条まで及び第26条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第20条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第21条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長(運輸監理部長を含む。)が置かれる地方運輸局(運輸監理部を含む。)」と、同法第25条第1項中「第18条第1項」とあるのは「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(平成3年法律第76号)第52条の3」と、同法第26条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第31条第3項中「前項」とあるのは「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第52条の5第1項」と読み替えるものとする。

(公務員に関する特例)

- 第61条 第2章から第9章まで、第30条、前章、第53条、第54条、第56条、第56条の2、前条、次条から第64条まで及び第66条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。
- 2 国家公務員及び地方公務員に関しては、第32条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者(第27条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。)」と、第34条第2項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等(第30条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。)」とする。
- 3 独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第4項に規定する行政執行法人(以下この条において「行政執行法人」という。)の職員(国家公務員法(昭和22年法律第120号)第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第11条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当するものに限る。)は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の配偶者、父母若しくは子(これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。)又は配偶者の父母であって負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第2条第3号の厚生労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの(以下この条において「要介護家族」という。)の介護をするため、休業をすることができる。
- 4 前項の規定により休業をすることができる期間は、行政執行法人の長が、同項に規定する職員の申出に基づき、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、合算して93日を超えない範囲内で指定する期間(第30項において「指定期間」という。)内において必要と認められる期間とする。

- 5 行政執行法人の長は、第3項の規定による休業の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、当該請求に係る期間のうち業務の運営に支障があると認められる日又は時間を除き、これを承認しなければならない。ただし、国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員のうち、第3項の規定による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者として厚生労働省令で定めるものに該当する者からの当該請求があった場合は、この限りでない。
- 6 前3項の規定は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第11条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当するものに限る。)について準用する。この場合において、第3項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法(昭和25年法律第261号)第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。次項及び第5項において同じ。)」と、第4項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「同項」とあるのは「前項」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「業務」とあるのは「公務」と、同項ただし書中「国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員」とあるのは「同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員」と読み替えるものとする。
- 7 行政執行法人の職員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば第16条の3第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものは、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、負傷し、若しくは疾病にかかった当該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第16条の2第1項の厚生労働省令で定める当該子の世話を行うため、休暇を取得することができる。
- 8 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において5日(同項に規定する職員が養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)を限度とするものとする。
- 9 第7項の規定による休暇は、1日の所定労働時間が短い行政執行法人の職員として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。
- 10 行政執行法人の長は、第7項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。
- 11 第7項から前項までの規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば第16条の3第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)について準用する。この場合において、第7項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。第10項において同じ。)」と、第9項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第4条第1項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは

「同法第4条第1項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。

- 12 行政執行法人の職員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第16条の6第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば第16条の6第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、当該職員の要介護家族の介護その他の第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話をを行うため、休暇を取得することができる。
- 13 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において5日(要介護家族が2人以上の場合にあっては、10日)を限度とするものとする。
- 14 第12項の規定による休暇は、1日の所定労働時間が短い行政執行法人の職員として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができる。
- 15 行政執行法人の長は、第12項の規定による休暇の承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、業務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。
- 16 第12項から前項までの規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第16条の6第2項において準用する第6条第1項ただし書の規定を適用するとしたならば第16条の6第2項において読み替えて準用する第6条第1項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)について準用する。この場合において、第12項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。第15項において同じ。)」と、第14項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第4条第1項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第4条第1項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。
- 17 行政執行法人の長は、3歳に満たない子を養育する当該行政執行法人の職員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第16条の8第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承認しなければならない。
- 18 前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行法人の職員について準用する。この場合において、同項中「第16条の8第1項」とあるのは「第16条の9第1項において準用する第16条の8第1項」と、「同項各号」とあるのは「第16条の9第1項において準用する第16条の8第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 19 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(地方教育行政の組織及び運営に関する法律(昭和31年法律第162号)第37条第1項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下この条において同じ。)は、3歳に満たない子を養育する地方公務員法第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第16条の8第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、所定労働時間を超えて勤務しないことを承

認しなければならない。

- 20 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第4条第1項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第16条の8第1項」とあるのは「第16条の9第1項において準用する第16条の8第1項」と、「同項各号」とあるのは「第16条の9第1項において準用する第16条の8第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 21 行政執行法人の長は、当該行政執行法人の職員について労働基準法第36条第1項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第17条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間(第17条第1項に規定する制限時間をいう。第23項において同じ。)を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。
- 22 前項の規定は、行政執行法人の職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第17条第1項の」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項の」と、「同項各号」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 23 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第4条第1項に規定する職員について労働基準法第36条第1項の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの(第17条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。)が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。
- 24 前項の規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第17条第1項」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第18条第1項において準用する第17条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 25 行政執行法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する当該行政執行法人の職員であって第19条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜(同項に規定する深夜をいう。第27項において同じ。)において勤務しないことを承認しなければならない。
- 26 前項の規定は、要介護家族を介護する行政執行法人の職員について準用する。この場合において、同項中「第19条第1項」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。
- 27 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する同法第4条第1項に規定する職員であって第19条第1項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。
- 28 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第4条第1項に規定する職員について準

用する。この場合において、前項中「第19条第1項」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項」と、「同項各号」とあるのは「第20条第1項において準用する第19条第1項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

- 29 行政執行法人の職員(国家公務員法第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員にあっては、第23条第3項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)は、当該職員の勤務する行政執行法人の長の承認を受けて、要介護家族の介護をするため、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことができる。
- 30 前項の規定により勤務しないことができる時間は、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間(当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。
- 31 行政執行法人の長は、第29項の規定による承認を受けようとする職員からその承認の請求があったときは、当該請求に係る時間のうち業務の運営に支障があると認められる時間を除き、これを承認しなければならない。
- 32 前3項の規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員(同法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員にあっては、第23条第3項ただし書の規定を適用するとしたならば同項ただし書各号のいずれにも該当しないものに限る。)について準用する。この場合において、第29項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「職員」とあるのは「同法第4条第1項に規定する職員」と、「業務」とあるのは「公務」と読み替えるものとする。
- 33 行政執行法人の長は、職場において行われる当該行政執行法人の職員に対する国家公務員の育児休業等に関する法律第3条第1項の規定による育児休業、第3項の規定による休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
- 34 第25条第2項の規定は、行政執行法人の職員が前項の相談を行い、又は行政執行法人の長による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。この場合において、同条第2項中「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。
- 35 第25条の2の規定は、行政執行法人の職員に係る第33項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第1項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同条第2項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「その雇用する労働者」とあるのは「当該行政執行法人の職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第3項中「事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)」とあるのは「行政執行法人の役員」と、同条第4項中「労働者は」とあるのは「行政執行法人の職員は」と、「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「前条第1項」とあるのは「第61条第33項」と読み替えるものとする。
- 36 地方公務員法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、職場において行われる同法第4条第1項に規定する職員に対する地方公務員の育児休業等に関する法律第2条第1項の規定による育児休業、第6項において準用する第3項の規定による休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

37 第25条第2項の規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員が前項の相談を行い、又は同法第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。この場合において、第25条第2項中「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。

38 第25条の2の規定は、地方公務員法第4条第1項に規定する職員に係る第36項に規定する言動について準用する。この場合において、第25条の2第1項中「事業主」とあるのは「地方公務員法(昭和25年法律第261号)第6条第1項に規定する任命権者又はその委任を受けた者(以下「任命権者等」という。)」と、同条第2項中「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「その雇用する労働者」とあるのは「地方公務員法第4条第1項に規定する職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第3項中「事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)」とあるのは「任命権者等」と、同条第4項中「労働者は」とあるのは「地方公務員法第4条第1項に規定する職員は」と、「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「前条第1項」とあるのは「第61条第36項」と読み替えるものとする。

第13章 罰則

第62条 第53条第5項において準用する職業安定法第41条第2項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第63条 次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

- 一 第53条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
- 二 第53条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
- 三 第53条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者

第64条 次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- 一 第53条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は第53条第5項において準用する同法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 二 第53条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者

第65条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前3条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して各本条の罰金刑を科する。

第66条 第56条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処する。

(附則 略)

附 則 (令和元年6月5日法律第24号) 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(令和元年政令第174号で令和2年6月1日から施行)

一 第3条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第4条の改正規定並びに次条及び附則第6条の規定 公布の日
(罰則に関する経過措置)

第5条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
(政令への委任)

第6条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。
(検討)

第7条 政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

(参考)

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
第9条の2第1項による読替後の同法の規定

※ 下線部は、法第9条の2第1項による読替後の規定

(育児休業の申出)

第5条 労働者は、その養育する1歳に満たない子（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあつては、1歳2か月に満たない子）について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号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。

一・二 (略)

2 (略)

3 労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしているものにあつては、第1項各号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。

一 当該申出に係る子について、当該労働者が当該子の1歳到達日（当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合

二 (略)

4・5 (略)

6 第1項、第3項及び第4項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、第3項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の1歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））の翌日を、第4項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の1歳6か月到達日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。

7 (略)

(育児休業期間)

第9条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（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つては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。

次項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

一 （略）

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳（次条第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては1歳2か月、同条第3項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては、1歳6か月）に達したこと。

三 （略）

3 （略）

（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）

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、そ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して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

一 その1歳（当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定により申出をすることができる場合にあつては1歳2か月、当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができる場合にあつては1歳6か月、当該労働者が同条第4項による申出をすることができる場合にあつては2歳。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第23条第2項に規定する労働者を除く。次号において同じ。）で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置

二・三 （略）

2 （略）

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（抄）

（平成3年労働省令第25号）

※____は令和2年6月1日施行

※_____は令和3年1月1日施行

目次

- 第1章 総則(第1条—第4条)
- 第2章 育児休業(第5条—第22条)
- 第3章 介護休業(第23条—第31条)
- 第4章 子の看護休暇(第32条—第37条)
- 第5章 介護休暇(第38条—第43条)
- 第6章 所定外労働の制限(第44条—第51条)
- 第7章 時間外労働の制限(第52条—第59条)
- 第8章 深夜業の制限(第60条—第69条)
- 第9章 事業主が講ずべき措置(第70条—第77条)
- 第10章 紛争の解決(第78条)
- 第11章 雑則(第79条—第97条)
- 附則

第1章 総則

（法第2条第1号の厚生労働省令で定めるもの）

- 第1条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「法」という。)第2条第1号の厚生労働省令で定める者は、児童の親その他の児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親(以下「養子縁組里親」という。)として当該児童を委託することができない労働者とする。
- 2 法第2条第1号の厚生労働省令で定めるところにより委託されている者は、児童福祉法第6条の4第1号の規定による養育里親に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている者とする。

（法第2条第3号の厚生労働省令で定める期間）

- 第2条 法第2条第3号の厚生労働省令で定める期間は、2週間以上の期間とする。

（法第2条第4号の厚生労働省令で定めるもの）

- 第3条 法第2条第4号の厚生労働省令で定めるものは、祖父母、兄弟姉妹及び孫とする。

（法第2条第5号の厚生労働省令で定める親族）

- 第4条 法第2条第5号の厚生労働省令で定める親族は、同居の親族(同条第4号の対象家族(以下「対象家族」という。)を除く。)とする。

第2章 育児休業

(法第5条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情)

第5条 法第5条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

一 法第5条第1項の申出をした労働者について労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項又は第2項の規定により休業する期間(以下「産前産後休業期間」という。)が始まったことにより法第9条第1項の育児休業期間(以下「育児休業期間」という。)が終了した場合であつて、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ 死亡したとき。

ロ 養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。

二 法第5条第1項の申出をした労働者について新たな育児休業期間(以下この号において「新期間」という。)が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であつて、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ 死亡したとき。

ロ 養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。

ハ 民法(明治28年法律第89号)第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。

三 法第5条第1項の申出をした労働者について法第15条第1項の介護休業期間(以下「介護休業期間」という。)が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であつて、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出(法第11条第3項の介護休業申出をいう。以下同じ。)をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき。

四 法第5条第1項の申出に係る子の親(同項の申出に係る子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により養子縁組里親として委託されている者若しくは第1条第1項に該当する者を含む。以下この章において同じ。)である配偶者(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。以下同じ。)が死亡したとき。

五 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第5条第1項の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。

六 婚姻の解消その他の事情により第4号に規定する配偶者が法第5条第1項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

七 法第5条第1項の申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。

八 法第5条第1項の申出に係る子について、児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成18年法律第77号)第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等(以下「保育所等」という。)における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その

実施が行われないとき。

(法第5条第3項第2号の厚生労働省令で定める場合)

第6条 法第5条第3項第2号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 法第5条第3項の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- 二 常態として法第5条第3項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって当該子が1歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合
 - イ 死亡したとき。
 - ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第5条第3項の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
 - ハ 婚姻の解消その他の事情により常態として法第5条第3項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者が法第5条第3項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
 - ニ 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

(法第5条第4項第2号の厚生労働省令で定める場合)

第6条の2 前条の規定は、法第5条第4項第2号の厚生労働省令で定める場合について準用する。この場合において、同条中「1歳に達する日」とあるのは「1歳6か月に達する日」と読み替えるものとする。

(育児休業申出の方法等)

第7条 法第5条第6項の育児休業申出(以下「育児休業申出」という。)は、次に掲げる事項(同条第7項に規定する場合にあっては、第1号、第2号及び第4号に掲げる事項に限る。)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。

- 一 育児休業申出の年月日
- 二 育児休業申出をする労働者の氏名
- 三 育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄等(育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、当該育児休業申出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。民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した場合、児童福祉法第27条第1項第3号の規定により養子縁組里親として委託されている場合又は第1条第1項に該当する場合(以下「特別養子縁組の請求等の場合」という。)にあっては、その事実。)
- 四 育児休業申出に係る期間の初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)とする日
- 五 育児休業申出をする労働者が当該育児休業申出に係る子でない子であって1歳に満たないものを有する場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄(特別養子縁組の請求等の場合)にあっては、その事実。)

- 六 育児休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
 - 七 第5条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実
 - 八 法第5条第3項又は同条第4項の申出をする場合にあっては、第6条各号又は第6条の2の規定により読み替えて準用する第6条各号に掲げる場合に該当する事実
 - 九 配偶者が育児休業申出に係る子の1歳到達日(法第5条第3項に規定する1歳到達日をいう。以下同じ。)又は1歳6か月到達日(法第5条第4項第1号に規定する1歳6か月到達日をいう。)において育児休業をしている労働者が法第5条第3項又は同条第4項の申出をする場合にあっては、その事実
 - 十 第10条各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、当該事由に係る事実
 - 十一 第19条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実
 - 十二 法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する法第5条第1項の申出により子の1歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合にあっては、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が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以後である事実
- 2 前項の申出及び第8項の通知は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法(労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 前項第2号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 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通知しなければならない。
- 一 育児休業申出を受けた旨
 - 二 育児休業開始予定日(法第6条第3項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日)及び育児休業終了予定日
 - 三 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由
- 5 前項の通知は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、労働者が希望する場合に限る。)により行わなければならない。
- 一 書面を交付する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電子メールの送信の方法(当該労働者が当該電子メールの記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 6 前項第2号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。
- 7 事業主は、第1項の育児休業申出があったときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生(育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生

していない場合にあつては、出産予定日)若しくは養子縁組の事実又は同項第3号若しくは第7号から第12号までに掲げる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る。ただし、法第5条第7項に規定する場合は、この限りでない。

- 8 育児休業申出に係る子が当該育児休業申出がされた後に出生したときは、当該育児休業申出した労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生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る。

(法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第8条 法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出があつた日から起算して1年(法第5条第3項及び第4項の申出にあつては6月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 二 1週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者

(法第6条第1項ただし書の場合の手続等)

第9条 法第6条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの育児休業申出を拒む場合及び育児休業をしている労働者が同項ただし書の育児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に該当することとなつたことにより育児休業を終了させる場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

(法第6条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第10条 法第6条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 出産予定日前に子が出生したこと。
- 二 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 三 前号に規定する配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になつたこと。
- 四 第2号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなつたこと。
- 五 法第5条第1項の申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になつたとき。
- 六 法第5条第1項の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなるとき。

(法第6条第3項の厚生労働省令で定める日)

第11条 法第6条第3項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出があつた日の翌日から起算して1週間を経過する日とする。

(法第6条第3項の指定)

第12条 法第6条第3項の指定は、育児休業開始予定日とされた日(その日が育児休業申出があつた日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあつては、当該3日を経過する日)までに、育児休業開始予定日として指定する日を育児休業申出した労働者に通知すること

によって行わなければならない。

2 第7条第5項及び第6項の規定は、前項の通知について準用する。

(育児休業開始予定日の変更の申出)

第13条 法第7条第1項の育児休業開始予定日の変更の申出(以下この条及び第15条において「変更申出」という。)は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 変更申出の年月日
- 二 変更申出をする労働者の氏名
- 三 変更後の育児休業開始予定日
- 四 変更申出をすることとなった事由に係る事実

2 第7条第2項から第6項(第4項第3号を除く。)までの規定は、変更申出について準用する。この場合において、同条第4項第2号中「法第6条第3項」とあるのは、「法第7条第2項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、第1項の変更申出があったときは、当該変更申出をした労働者に対して、同項第4号に掲げる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る。

(法第7条第2項の厚生労働省令で定める期間)

第14条 法第7条第2項の厚生労働省令で定める期間は、1週間とする。

(法第7条第2項の指定)

第15条 法第7条第2項の指定は、変更後の育児休業開始予定日とされた日(その日が変更申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日)までに、育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を変更申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

(法第7条第3項の厚生労働省令で定める日)

第16条 法第7条第3項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出において育児休業終了予定日とされた日の1月前(法第5条第3項及び第4項の申出にあっては2週間前)の日とする。

(育児休業終了予定日の変更の申出)

第17条 法第7条第3項の育児休業終了予定日の変更の申出(以下この条において「変更申出」という。)は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 変更申出の年月日
- 二 変更申出をする労働者の氏名
- 三 変更後の育児休業終了予定日

2 第7条第2項から第6項(第4項第3号を除く。)までの規定は、変更申出について準用する。この場合において、同条第4項第2号中「育児休業開始予定日(法第6条第3項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日)」とあるのは「育児休業開始予定日」と読み替えるものとする。

(育児休業申出の撤回)

第18条 法第8条第1項の育児休業申出の撤回は、その旨及びその年月日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。

2 第7条第2項から第6項(第4項第2号及び第3号を除く。)までの規定は、前項の撤回について準用する。

(法第8条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情)

第19条 法第8条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 二 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- 三 婚姻の解消その他の事情により第1号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- 四 法第5条第1項の申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。
- 五 法第5条第1項の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなるとき。

(法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第20条 法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出に係る子の死亡
- 二 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- 三 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出をした労働者と当該子が同居しないこととなったこと。
- 四 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたこと。
- 五 育児休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が1歳(法第5条第3項の申出に係る子にあつては1歳6か月、同条第4項の申出に係る子にあつては2歳)に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。
- 六 法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する法第5条第1項の申出により子の1歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合において労働者の配偶者が育児休業をしていないこと(当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該配偶者のしている育児休業に係る育児休業期間の初日と同じ日である場合を除く。)

(法第9条第2項第1号の厚生労働省令で定める事由)

第21条 前条の規定(第6号を除く。)は、法第9条第2項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例の読替え)

第22条 法第9条の2第1項の規定による技術的読替えは、次の表のとおりとする。

(略)

2 法第9条の2の規定に基づき労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における次の表の上欄に掲げる規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

(略)

第3章 介護休業

(介護休業申出の方法等)

第23条 介護休業申出は、次に掲げる事項(法第11条第4項に規定する場合にあっては、第1号、第2号及び第5号に掲げる事項に限る。)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。

一 介護休業申出の年月日

二 介護休業申出をする労働者の氏名

三 介護休業申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄

四 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態(法第2条第3号の要介護状態をいう。以下同じ。)にある事実

五 介護休業申出に係る期間の初日(以下「介護休業開始予定日」という。)及び末日(以下「介護休業終了予定日」という。)とする日

六 介護休業申出に係る対象家族についての法第11条第2項第2号の介護休業日数

2 第7条第2項から第6項までの規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同条第4項第2号中「第6条第3項」とあるのは、「第12条第3項」と読み替えるものとする。

3 事業主は、第1項の介護休業申出があったときは、当該介護休業申出をした労働者に対して、同項第3号及び第4号に掲げる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る。ただし、法第11条第4項に規定する場合は、この限りでない。

(法第12条第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第24条 法第12条第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一 介護休業申出があった日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

二 第8条第2号の労働者

(法第12条第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等)

第25条 第9条の規定は、法第12条第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等について準用する。

(法第12条第3項の指定)

第26条 法第12条第3項の指定は、介護休業開始予定日とされた日(その日が介護休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日)までに、介護休業開始予定日として指定する日を介護休業申出をした労働者に通知することによって行わなければならない。

2 第12条第2項の規定は、前項の指定について準用する。

(法第13条において準用する法第7条第3項の厚生労働省令で定める日)

第27条 法第13条において準用する法第7条第3項の厚生労働省令で定める日は、介護休業申出において介護休業終了予定日とされた日の2週間前の日とする。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第28条 第17条の規定は、法第13条において準用する法第7条第3項の介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(介護休業申出の撤回)

第28条 第18条の規定は、法第14条第1項の介護休業申出の撤回について準用する。

(法第14条第3項において準用する法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第30条 法第14条第3項において準用する法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 介護休業申出に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る対象家族と当該介護休業申出をした労働者との親族関係の消滅
- 三 介護休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該介護休業申出に係る対象家族についての法第11条第2項第2号の介護休業日数が93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になったこと。

(法第15条第3項第1号の厚生労働省令で定める事由)

第31条 前条の規定は、法第15条第3項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

第4章 子の看護休暇

(法第16条の2第1項の厚生労働省令で定める当該子の世話)

第32条 法第16条の2第1項の厚生労働省令で定める当該子の世話は、当該子に予防接種又は健康診断を受けさせることとする。

第33条 削除

(法第16条の2第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位等)

第34条 法第16条の2第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位は、時間(1日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する

ものとする。

- 2 前項に規定する1日未満の単位で取得する子の看護休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。)とする。

(子の看護休暇の申出の方法等)

第35条 法第16条の2第1項の規定による申出(以下この条及び第37条において「看護休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

- 一 看護休暇申出をする労働者の氏名
 - 二 看護休暇申出に係る子の氏名及び生年月日
 - 三 子の看護休暇を取得する年月日(法第16条の2第2項の規定により、子の看護休暇を1日未満の単位で取得する場合にあっては、当該子の看護休暇の開始及び終了の年月日時)
 - 四 看護休暇申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかっている事実又は前条に定める世話を
行う旨
- 2 事業主は、看護休暇申出があったときは、当該看護休暇申出をした労働者に対して、前項第4号に掲げる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る。

(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号の厚生労働省令で定めるもの)

第36条 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号の厚生労働省令で定めるものは、第8条第2号の労働者とする。

(法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等)

第37条 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、事業主が労働者からの看護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

第5章 介護休暇

(法第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話)

第38条 法第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

- 一 対象家族の介護
- 二 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の必要な世話

第39条 削除

(法第16条の5第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位等)

第40条 法第16条の5第2項の厚生労働省令で定める1日未満の単位は、時間(1日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する

ものとする。

- 2 前項に規定する1日未満の単位で取得する介護休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。)とする。

(介護休暇の申出の方法等)

第41条 法第16条の5第1項の規定による申出(以下この条及び第43条において「介護休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

- 一 介護休暇申出をする労働者の氏名
- 二 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
- 三 介護休暇を取得する年月日(法第16条の5第2項の規定により、介護休暇を1日未満の単位で取得する場合にあっては、当該介護休暇の開始及び終了の年月日時)
- 四 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

- 2 事業主は、介護休暇申出があったときは、当該介護休暇申出をした労働者に対して、前項第2号及び第4号に掲げる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る。

(法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第42条 法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、第8条第2号の労働者とする。

(法第16条の6第2項において準用する法第6条第1項ただし書の場合の手続等)

第43条 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、事業主が労働者からの介護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

第6章 所定外労働の制限

(法第16条の8第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第44条 法第16条の8第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする。

(法第16条の8第1項の規定による請求の方法等)

第45条 請求は、次に掲げる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。

- 一 請求の年月日
- 二 請求をする労働者の氏名
- 三 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等(請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあっては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄。特別養子縁組の請求等の場合にあっては、その事実。)
- 四 請求に係る制限期間(法第16条の8第2項の制限期間をいう。以下この章において同じ。)

初日及び末日とする日

五 請求に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日

2 前項の請求及び第5項の通知は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。

一 書面を提出する方法

二 ファクシミリを利用して送信する方法

三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法(労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

3 前項第2号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4 事業主は、第1項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第3号に掲げる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る。

5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生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る。

(法第16条の8第3項の厚生労働省令で定める事由)

第46条 法第16条の8第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

一 請求に係る子の死亡

二 請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消し

三 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした労働者と当該子とが同居しないこととなったこと。

四 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたこと。

五 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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になったこと。

(法第16条の8第4項第1号の厚生労働省令で定める事由)

第47条 前条の規定は、法第16条の8第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(法第16条の9第1項において準用する法第16条の8第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第48条 第44条の規定は、法第16条の9第1項において準用する法第16条の8第1項第2号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

(法第16条の9第1項において準用する法第16条の8第1項の規定による請求の方法等)

第49条 法第16条の9第1項において準用する法第16条の8第1項の規定による請求は、次に掲げる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。

- 一 請求の年月日
 - 二 請求をする労働者の氏名
 - 三 請求に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
 - 四 請求に係る対象家族が要介護状態にある事実
 - 五 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日
- 2 前項の請求は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法(労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 前項第2号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、第1項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、同項第3号及び第4号に掲げる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る。

(法第16条の9第1項において準用する法第16条の8第3項の厚生労働省令で定める事由)

第50条 法第16条の9第1項において準用する法第16条の8第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消し、離縁等による請求に係る対象家族と当該請求をした労働者との親族関係の消滅
- 三 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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になったこと。

(法第16条の9第1項において準用する法第16条の8第4項第1号の厚生労働省令で定める事由)

第51条 前条の規定は、法第16条の9第1項において準用する法第16条の8第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

第7章 時間外労働の制限

(法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第52条 法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする。

(法第17条第1項の規定による請求の方法等)

第53条 請求は、次に掲げる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。

- 一 請求の年月日
 - 二 請求をする労働者の氏名
 - 三 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等(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。特別養子縁組の請求等の場合にあつては、その事実。)
 - 四 請求に係る制限期間(法第17条第2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
 - 五 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
- 2 前項の請求及び第5項の通知は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあつては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法(労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 前項第2号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、第1項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第3号に掲げる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る。
- 5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生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る。

(法第17条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第54条 法第17条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る子の死亡
- 二 請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消し
- 三 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした労働者と当該子とが同居しないこととなったこと。
- 四 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたこと。
- 五 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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になったこと。

(法第17条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由)

第55条 前条の規定は、法第17条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(法第18条第1項において準用する法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第56条 第52条の規定は、法第18条第1項において準用する法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

(法第18条第1項において準用する法第17条第1項の規定による請求の方法等)

第57条 法第18条第1項において準用する法第17条第1項の規定による請求は、次に掲げる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。

- 一 請求の年月日
- 二 請求をする労働者の氏名
- 三 請求に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
- 四 請求に係る対象家族が要介護状態にある事実
- 五 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日

2 前項の請求は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。

- 一 書面を提出する方法
- 二 ファクシミリを利用して送信する方法
- 三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法(労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

3 前項第2号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4 事業主は、第1項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、同項第3号及び第4号に掲げる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る。

(法第18条第1項において準用する法第17条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第58条 法第18条第1項において準用する法第17条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消し、離縁等による請求に係る対象家族と当該請求をした労働者との親族関係の消滅
- 三 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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になったこと。

(法第18条第1項において準用する法第17条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由)

第59条 前条の規定は、法第18条第1項において準用する法第17条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

第8章 深夜業の制限

(法第19条第1項第2号の厚生労働省令で定める者)

第60条 法第19条第1項第2号の厚生労働省令で定める者は、同項の規定による請求に係る子の16歳以上の同居の家族(法第2条第5号の家族をいう。)であつて、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第19条第1項の深夜(以下「深夜」という。)において就業していない者(深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む。)であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により請求に係る子を保育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。

(法第19条第1項第3号の厚生労働省令で定めるもの)

第61条 法第19条第1項第3号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 二 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(法第19条第1項の規定による請求の方法等)

第62条 法第19条第1項の規定による請求は、次に掲げる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。

- 一 請求の年月日
 - 二 請求をする労働者の氏名
 - 三 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等(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。特別養子縁組の請求等の場合にあつては、その事実。)
 - 四 請求に係る制限期間(法第19条第2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
 - 五 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
 - 六 第60条の者がいない事実
- 2 前項の請求及び第5項の通知は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあつては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
- 一 書面を提出する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法(労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 前項第2号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、第1項の請求があつたときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子

の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第3号若しくは第6号に掲げる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る。

- 5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生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る。

(法第19条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第63条 法第19条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る子の死亡
- 二 請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- 三 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした労働者と当該子とが同居しないこととなったこと。
- 四 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたこと。
- 五 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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になったこと。

(法第19条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由)

第64条 前条の規定は、法第19条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

(法第20条第1項において準用する法第19条第1項第2号の厚生労働省令で定める者)

第65条 第60条の規定は、法第20条第1項において準用する法第19条第1項第2号の厚生労働省令で定める者について準用する。この場合において、第60条中「子」とあるのは「対象家族」と、同条第2号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(法第20条第1項において準用する法第19条第1項第3号の厚生労働省令で定めるもの)

第66条 第61条の規定は、法第20条第1項において準用する法第19条第1項第3号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

(法第20条第1項において準用する法第19条第1項の規定による請求の方法等)

第67条 法第20条第1項において準用する法第19条第1項の規定による請求は、次に掲げる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。

- 一 請求の年月日
- 二 請求をする労働者の氏名
- 三 請求に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
- 四 請求に係る対象家族が要介護状態にある事実
- 五 請求に係る制限期間の初日及び末日とする日

六 第65条において準用する第60条の者がいない事実

- 2 前項の請求は、次のいずれかの方法(第2号及び第3号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
 - 一 書面を提出する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法(労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 前項第2号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第3号の方法により行われた通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、第1項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、同項第3号、第4号及び第6号に掲げる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る。

(法第20条第1項において準用する法第19条第3項の厚生労働省令で定める事由)

第68条 法第20条第1項において準用する法第19条第3項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 請求に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消、離縁等による請求に係る対象家族と当該請求をした労働者との親族関係の消滅
- 三 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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になったこと。

(法第20条第1項において準用する法第19条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由)

第69条 前条の規定は、法第20条第1項において準用する法第19条第4項第1号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

第9章 事業主が講ずべき措置

(法第21条第1項第3号の厚生労働省令で定める事項)

第70条 法第21条第1項第3号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 法第9条第2項第1号に掲げる事情が生じたことにより育児休業期間が終了した労働者及び法第15条第3項第1号に掲げる事情が生じたことにより介護休業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。
- 二 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関すること。

(法第21条第2項の取扱いの明示)

第71条 法第21条第2項の取扱いの明示は、育児休業申出又は介護休業申出があった後速やかに、当該育児休業申出又は介護休業申出をした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。

(法第23条第1項本文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)

第72条 法第23条第1項本文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は、1日の所定労働時間が6時間以下の労働者とする。

(法第23条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第73条 法第23条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする。

(法第23条の措置)

第74条 法第23条第1項に規定する育児のための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時間とする措置を含むものとしなければならない。

2 法第23条第2項に規定する始業時刻変更等の措置は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

一 労働基準法第32条の3第1項の規定による労働時間の制度を設けること。

二 1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度を設けること。

三 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を行うこと。

3 法第23条第3項の介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、2回以上の利用をすることができる措置とし、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。ただし、第3号の方法により介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講ずる場合には、2回以上の利用ができることを要しない。

一 法第23条第3項の労働者(以下この項において「労働者」という。)であって当該勤務に就くことを希望するものに適用される所定労働時間の短縮の制度を設けること。

二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される前項第1号又は第2号に掲げるいずれかの制度を設けること。

三 要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその就業中に、当該労働者に代わって当該対象家族を介護するサービスを利用する場合、当該労働者が負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。

(法第23条第3項第2号の厚生労働省令で定めるもの)

第75条 法第23条第3項第2号の厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする。

(法第25条第1項の厚生労働省令で定める制度又は措置)

第76条 法第25条第1項の厚生労働省令で定める育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置は、次のとおりとする。

一 育児休業

二 介護休業

三 子の看護休暇

四 介護休暇

五 法第16条の8(法第16条の9第1項において準用する場合を含む。)の規定による所定外労働の制限の制度

六 法第17条(法第18条第1項において準用する場合を含む。)の規定による時間外労働の制限の制度

七 法第19条(法第20条第1項において準用する場合を含む。)の規定による深夜業の制限の制度

八 育児のための所定労働時間の短縮措置

九 法第23条第2項の規定による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

十 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

(職業家庭両立推進者の選任)

第77条 事業主は、法第28条の業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該業務を担当する者を職業家庭両立推進者として選任するものとする。

第10章 紛争の解決

(準用)

第78条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則(昭和61年労働省令第2号)第3条から第12条までの規定は、法第52条の5第1項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第3条第1項中「法第18条第1項」とあるのは「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(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第52条の5第1項」と、同項並びに同令第4条(見出しを含む。)及び第5条(見出しを含む。)中「機会均等調停会議」とあるのは「両立支援調停会議」と、同令第6条中「法第18条第1項」とあるのは「育児・介護休業法第52条の5第1項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第8条第1項及び第3項中「法第20条」とあるのは「育児・介護休業法第52条の6において準用する法第20条」と、同令第9条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第10条第1項中「第4条第1項及び第2項」とあるのは「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(平成3年労働省令第25号)第78条において準用する第4条第1項及び第2項」と、「第8条」とあるのは「同令第78条において準用する第8条」と、同令第11条第1項中「法第21条」とあるのは「育児・介護休業法第52条の6において準用する法第21条」と、同令別記様式中「事業場」とあるのは「事業所」と読み替えるものとする。

第11章 雑則

(認定の申請)

第79条 法第53条第2項第2号の規定により認定を受けようとする同号の事業協同組合等は、その旨及び同号の基準に係る事項を記載した申請書をその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。

(権限の委任)

第80条 法第53条第4項並びに同条第5項において準用する職業安定法(昭和22年法律第141号)第

37条第2項及び第41条第2項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、認定中小企業団体(法第53条第2項第2号に規定する認定中小企業団体をいう。以下同じ。)の主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任する。

- 一 認定中小企業団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集
- 二 認定中小企業団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域(当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。)を募集地域とする募集(当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に属する事業に係るものを除く。)であって、その地域において募集しようとする労働者の数が100人(一の都道府県の区域内において募集しようとする労働者の数が30人以上であるときは、30人)未満のもの

(届出事項)

第81条 法第53条第4項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

- 一 募集に係る事業所の名称及び所在地
- 二 募集時期
- 三 募集地域
- 四 法第53条第1項の育児休業又は同項の介護休業をする労働者であってその業務を募集に係る労働者が処理するものの職種及び休業期間並びに総数
- 五 募集職種及び人員
- 六 賃金、労働時間、雇用期間その他の募集に係る労働条件

(届出の手續)

第82条 法第53条第4項の規定による届出は、同項の認定中小企業団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集(以下この項において「自県外募集」という。)であって第80条第2号に該当するもの及び自県外募集であって同号に該当しないものの別に行わなければならない。

- 2 法第53条第4項の規定による届出をしようとする認定中小企業団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所(その公共職業安定所が2以上ある場合には、厚生労働省組織規則(平成13年厚生労働省令第1号)第793条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所)の長を経て、第80条の募集にあつては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあつては厚生労働大臣に届け出なければならない。
- 3 前2項に定めるもののほか、届出の様式その他の手續は、厚生労働省職業安定局長(以下「職業安定局長」という。)の定めるところによる。

(労働者募集報告)

第83条 法第53条第4項の募集に従事する認定中小企業団体は、職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の4月末日まで(当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合にあつては、当該終了の日の属する月の翌月末日まで)に前条第2項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

(準用)

第84条 職業安定法施行規則(昭和22年労働省令第12号)第31条の規定は、法第53条第4項の規定により認定中小企業団体に委託して労働者の募集を行う中小企業者について準用する。

(権限の委任)

第84条 法第56条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働大臣が全国的に重要であると認められた事案に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長が行うものとする。

(法第61条第3項の厚生労働省令で定めるもの)

第86条 法第61条第3項(同条第6項において読み替えて準用する場合を含む。)の厚生労働省令で定めるものは、祖父母、兄弟姉妹及び孫とする。

(法第61条第5項ただし書の厚生労働省令で定めるもの)

第87条 法第61条第5項ただし書(同条第6項において読み替えて準用する場合を含む。)の厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者とする。

第88条 削除

(法第61条第9項の厚生労働省令で定める1日未満の単位等)

第89条 法第61条第9項の厚生労働省令で定める1日未満の単位は、時間(1日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する1日未満の単位で取得する法第61条第7項の規定による休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。)とする。

第90条 削除

(法第61条第11項において読み替えて準用する同条第9項の厚生労働省令で定める1日未満の単位)

第91条 法第61条第11項において読み替えて準用する同条第9項の厚生労働省令で定める1日未満の単位は、時間(1日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する1日未満の単位で取得する法第61条第11項において読み替えて準用する同条第7項の規定による休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間

における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。)とする。

第92条 削除

(法第61条第14項の厚生労働省令で定める1日未満の単位等)

第93条 法第61条第14項の厚生労働省令で定める1日未満の単位は、時間(1日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する1日未満の単位で取得する法第61条第12項の規定による休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。)とする。

第94条 削除

(法第61条第16項において読み替えて準用する同条第14項の厚生労働省令で定める1日未満の単位)

第95条 法第61条第16項において読み替えて準用する同条第14項の厚生労働省令で定める1日未満の単位は、時間(1日の所定労働時間数に満たないものとする。)であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

2 前項に規定する1日未満の単位で取得する法第61条第16項において読み替えて準用する同条第12項の規定による休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。)とする。

(法第61条第33項の厚生労働省令で定める制度)

第96条 法第61条第33項の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度は、次のとおりとする。

- 一 国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)第3条第1項の規定による育児休業
- 二 国家公務員の育児休業等に関する法律第12条第1項の規定による育児短時間勤務
- 三 法第61条第3項の規定による休業
- 四 法第61条第7項の規定による休暇
- 五 法第61条第12項の規定による休暇
- 六 法第61条第17項(同条第18項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度
- 七 法第61条第21項(同条第22項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度

八 法第61条第25項(同条第26項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により深夜において勤務しない制度

九 法第61条第28項の規定により1日の勤務時間の一部につき勤務しない制度

(法第61条第34項の厚生労働省令で定める制度)

第97条 法第61条第34項の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度は、次のとおりとする。

一 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第2条第1項の規定による育児休業

二 地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項の規定による育児短時間勤務

三 地方公務員の育児休業等に関する法律第19条第1項の規定による部分休業

四 法第61条第6項において読み替えて準用する同条第3項の規定による休業

五 法第61条第11項において読み替えて準用する同条第7項の規定による休暇

六 法第61条第16項において読み替えて準用する同条第12項の規定による休暇

七 法第61条第19項(同条第20項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により所定労働時間を超えて勤務しない制度

八 法第61条第23項(同条第24項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により制限時間を超えて労働時間を延長して勤務しない制度

九 法第61条第27項(同条第28項において読み替えて準用する場合を含む。)の規定により深夜において勤務しない制度

十 法第61条第32項において読み替えて準用する同条第28項の規定により1日の勤務時間の一部につき勤務しない制度

附 則 (令和元年12月27日厚生労働省令第86号) 抄

(施行期日)

第1条 この省令は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行の日(令和2年6月1日)から施行する。

附 則 (令和元年12月27日厚生労働省令第89号)

この省令は、令和3年1月1日から施行する。

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針

(平成21年厚生労働省告示第509号)

※_____は令和2年6月1日施行

※_____は令和3年1月1日施行

第1 趣旨

この指針は、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(平成3年法律第76号。以下「法」という。)に定める事項に関し、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第2 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

1 法第5条及び第11条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

(1) 法第5条第1項及び第11条第1項に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たっての事項

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5条第1項各号及び第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して育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次に掲げる項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。

(イ) 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についてのいわゆる正規雇用労働者との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容

(ロ) 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格

(ハ) 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様

(ニ) 更新の有無・回数、更新の手續の厳格性の程度等更新の手續・実態

(ホ) 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

ロ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イに掲げる項目に関し、次の(イ)及び(ロ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められていることが多いこと。

(イ) イ(イ)に関し、業務内容が恒常的であること、及びイ(ニ)に関し、契約が更新されていること。

(ロ) (イ)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

① イ(ハ)に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。

② イ(ニ)に関し、更新の手續が形式的であること。

③ イ(ホ)に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどない

こと。

ハ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イ(イ)に関し、業務内容がいわゆる正規雇用労働者と同一であると認められること、又は、イ(ロ)に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められる方向に働いているものと考えられること。

(2) 期間を定めて雇用される者が法第5条第1項各号及び第11条第1項各号に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 法第5条第1項第1号及び第11条第1項第1号の「引き続き雇用された期間が1年以上」とは、育児休業申出又は介護休業申出のあった日の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいうものであり、契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではないこと。

ロ 法第5条第1項第2号の「その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らか」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき子が1歳6か月に達する日において、当該申出の時点で締結している労働契約が終了し、かつ、その後労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で次のいずれかに該当する労働者は、原則として、労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当すること。ただし、次のいずれかに該当する労働者であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等から、労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当しないものと判断され、育児休業の取得に係る法第5条第1項第2号の要件を満たすものと判断される場合もあること。

(イ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であつて、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が子が1歳6か月に達する日以前の日であるもの

(ロ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であつて、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が子が1歳6か月に達する日以前の日であるもの

ハ 法第11条第1項第2号の要件に該当するか否かについては、ロと同様に判断するものであること。この場合において、ロ中「子が1歳6か月に達する日」とあるのは、「介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日」と読み替えるものとする。

(3) その他法第5条及び第11条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、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すること。

2 法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

(1) 子の看護休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、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すること。また、法第16条の3第2項及び第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、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること。

(2) 子の看護休暇は、現に負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なその子の世話を行うための休暇であること及び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するものとする。

(3) 法第16条の3第2項及び第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る労使協定の締結により厚生労働省令で定める1日未満の単位での子の看護休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務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、これらの業務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。

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

(4) 労働者の子の症状、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、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得を認めること、法第16条の3第2項及び第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る労使協定の締結により厚生労働省令で定める1日未満の単位での休暇の取得ができないこととなった労働者であっても、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すること。

3 法第16条の8及び第16条の9の規定による所定外労働の制限に関する事項

(1) 所定外労働の制限については、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すること。

(2) 労働者の子の養育の状況、労働者の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、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

4 法第17条及び第18条の規定による時間外労働の制限に関する事項

時間外労働の制限については、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すること。

5 法第19条及び第20条の規定による深夜業の制限に関する事項

(1) 深夜業の制限については、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すること。

(2) あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇(昼間勤務への転換の有無を含む。)に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮するものとする。

(3) 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

6 法第21条第1項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項

(1) 育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。

(2) 労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に当該労働者若しくはその配偶者が妊娠若しくは出産したこと又は当該労働者が対象家族を介護していることを知らせることを前提としたものであること。そのために、法第25条に定める措置を事業主が講じている必要があること。

(3) 労働者又はその配偶者が妊娠若しくは出産したことを知ったときに、当該労働者に対し育児休業に関する事項を知らせるに際しては、当該労働者が計画的に育児休業を取得できるよう、あわせて、法第5条第2項の規定による育児休業の再度取得の特例、法第9条の2の規定による同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例、その他の両立支援制度を知らせることが望ましいこと。

7 法第22条の規定により育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること。

(2) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(1)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。

8 法第22条の規定により育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1) 当該措置の適用を受けるかどうかは、育児休業又は介護休業をする労働者の選択に任せられるべきものであること。

(2) 育児休業及び介護休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、並びに育児休業又は介護休業後における円滑な就業のために必要となる措置が、個々の労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に応じ様々であることにかんがみ、当該労働者の状況に的確に対応し、かつ、計画的に措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

(3) 介護休業申出が円滑に行われ、家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、次の事項に留意すること。

イ 介護休業等の法に定める仕事と介護の両立支援制度の内容、当該内容その他の仕事と介護の両立支援について事業主が定めた事項、介護に係るサービスに関する情報について、労働者が十分に情報を得ていることが重要であること。

ロ 事業主は、介護休業等の法に定める仕事と介護の両立支援制度の内容及び介護に係るサービスに関する情報に関し行政から提供される情報も活用しつつ、イの情報について労働者に周知を行うことが望ましいこと。

ハ 事業主は、労働者からの仕事と介護の両立に関する相談への対応のための窓口をあらかじめ定めることが望ましいこと。

9 法第23条第1項の規定による育児のための所定労働時間の短縮措置又は同条第2項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たっての事項

(1) 労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮すること。

(2) 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すること。

(3) 法第23条第1項第3号の規定により、労使協定を締結する場合には当該業務に従事する労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないことができる「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、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、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。

イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務

ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事する労働者数が著しく少ない業務

ハ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

(イ) 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ロ) 交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ハ) 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

10 法第23条第3項の規定による介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講ずるに当たっての事項

短時間勤務の制度は、労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容

易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。

- 11 法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2及び第23条の2の規定による育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等(以下「育児休業等の申出等」という。)をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

- (1) 法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2又は第23条の2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(以下「雇止め」という。)

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 退職又はいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者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 次に掲げる場合には、育児休業又は介護休業をしている労働者の雇止めは、不利益取扱いに当たる雇止めに該当しない可能性が高いと考えられること。

(イ) 専ら事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により、育児休業又は介護休業をしている労働者を含め、契約内容や更新回数等に照らして同様の地位にある労働者の全員を雇止めすること。

(ロ) 事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により労働者の一部を雇止めする場合であって、能力不足や勤務不良等を理由に、育児休業又は介護休業をしている労働者を雇止めすること。ただし、この場合において、当該能力不足や勤務不良等は、育児休業又は介護休業の取得以前から問題とされていたことや育児休業又は介護休業を取得した

ことのみをもって育児休業又は介護休業を取得していない者よりも不利に評価したものではないこと等が求められることに留意すること。

ロ 勸奨退職やいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者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、(2)ニの「退職又はいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者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。

ハ 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、(2)ホの「自宅待機」に該当すること。

ニ 次に掲げる場合には、(2)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、(2)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。

ホ 次に掲げる場合には、(2)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。

ヘ 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、(2)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(2)ヌの「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。

ト 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。

12 法第24条第1項に規定する休暇及び同項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1) 労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇とは、例えば、次に掲げるものが考えられること。なお、これらの休暇は、必ずしも単独の制度である必要はないこと。

イ 配偶者の出産に伴い取得することができるいわゆる配偶者出産休暇

ロ 入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇(いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として措置することを含む。)

(2) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

13 法第24条第2項の規定により、介護休業の制度又は法第23条第3項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

(2) 次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案し、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

イ 当該労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係る施設・在宅サービスを利用することができるまでの期間が、93日から法第11条第2項第2号の介護休業日数を差し引いた日数の期間を超える場合があること。

ロ 当該労働者がした介護休業により法第11条第2項第2号の介護休業日数が93日に達している対象家族についても、再び当該労働者による介護を必要とする状態となる場合があること。

ハ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等当該労働者が介護をする必要性が高い場合があること。

ニ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。

ホ 当該労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、介護休業の更なる分割等、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

14 法第25条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たっての事項

法第25条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、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」という。)第76条で定める制度又は措置(以下「制度等」という。)の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること(以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。)のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものがあること。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しないこと。

ロ 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれること。

ハ 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等のいわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する男女の労働者の全てをいうこと。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)第47条の3の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第25条及び第25条の2第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、(2)イの配慮及び(3)の措置を講ずることが必要であること。なお、法第25条第2項、第52条の4第2項及び第52条の5第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならないこと。

ニ イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的には(イ)①から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(ロ)に掲げるものがあるが、(ロ)に掲げるものは限定列挙ではないことに留意が必要であること。

(イ) 制度等

- ① 育児休業(則第76条第1号関係)
- ② 介護休業(則第76条第2号関係)
- ③ 子の看護休暇(則第76条第3号関係)
- ④ 介護休暇(則第76条第4号関係)
- ⑤ 所定外労働の制限(則第76条第5号関係)
- ⑥ 時間外労働の制限(則第76条第6号関係)
- ⑦ 深夜業の制限(則第76条第7号関係)
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置(則第76条第8号関係)
- ⑨ 始業時刻変更等の措置(則第76条第9号関係)
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮措置(則第76条第10号関係)

(ロ) 典型的な例

- ① 解雇その他不利益な取扱い(法第10条(法第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。)、第16条の10、第18条の2、第20条の2及び第23条の2に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。)を示唆するもの

労働者が、制度等の利用の申出等をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

- ② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。ただし、労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと。

(1) 労働者が制度等の利用の申出等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等をしないよう言うこと。

(2) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等を取り下げるよう言うこと。

(3) 労働者が制度等の利用の申出等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等をしないよう言うこと(当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。)

(4) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取下げをするよう言うこと(当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。)

- ③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当すること。

労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等(嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。)をすること(当該労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。)

(2) 事業主等の責務

イ 事業主の責務

法第25条の2第2項の規定により、事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならないことその他職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題(以下「育児休業等に関するハラスメント問題」という。))に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。ロにおいて同じ。))に対する言動に必要な注意を払うよう、

研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられること。

また、事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこと。

ロ 労働者の責務

法第25条の2第4項の規定により、労働者は、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる(3)の措置に協力するように努めなければならないこと。

(3) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならないこと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益取扱い(就業環境を害する行為を含む。)については、既に法第10条(法第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。)、第16条の10、第18条の2、第20条の2及び第23条の2で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならないこと。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要であること。その際、職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i)育児休業等に関する否定的な言動(他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動(当該労働者に直接行わない言動も含む。))をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。)が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の申出等をしにくい職場風土や、(ii)制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなどもあると考えられること。そのため、これらを解消していくことが職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要であること。

(イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容(以下「ハラスメントの内容」という。)及び育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ること(以下「ハラスメントの背景等」という。)、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針(以

下「事業主の方針」という。)並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定とあわせて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を、労働者に周知・啓発すること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。
- ③ ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

(ロ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

ロ 相談(苦情を含む。以下同じ。)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならないこと。

(イ) 相談への対応のための窓口(以下「相談窓口」という。)をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

(相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例)

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(ロ) (イ)の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、職場における育児休業等に関する否定的な言動が原因や背景と

なって職場における育児休業等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられること。

(相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

ハ 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならないこと。

(イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

- ① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者(以下「相談者」という。)及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者(以下「行為者」という。)の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第52条の5に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

(ロ) (イ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者(以下「被害者」という。)に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理・監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。
- ② 法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

(ハ) (イ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場における育児休業等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。
- ② 法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

(二) 改めて職場における育児休業等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場における育児休業等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

ニ 職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならないこと(派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。)。

なお、措置を講ずるに当たっては、

- (i) 職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の一つには、労働者が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなる等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること
- (ii) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと

のいずれも重要であることに留意することが必要である((4)ロにおいて同じ)。

(業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 制度等の利用を行う労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- ② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

ホ イからニまでの措置と併せて講ずべき措置

イからニまでの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならないこ

と。

(イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該育児休業等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

(ロ) 法第25条第2項、第52条の4第2項及び第52条の5第2項の規定を踏まえ、労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと(以下「育児休業等に関するハラスメントの相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、育児休業等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、育児休業等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

(4) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、(3)の措置に加え、次の取組を行うことが望ましいこと。

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント(事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成28年厚生労働省告示第312号)に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。)、セクシュアルハラスメント(事業主が

職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(平成18年厚生労働省告示第615号)に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。)、パワーハラスメント(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。)その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における育児休業等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
- ② 職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

ロ 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましいこと(派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。)

(制度等の利用の対象となる労働者への周知・啓発の例)

- ① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し、制度等の利用の対象となる労働者に配布等すること。
- ② 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発すること。

ハ 事業主は、(3)の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要であること。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

15 法第26条の規定により、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うもの
をしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当た
る事項

配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握

すること、労働者本人の意向をしんしゃくすること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等があること。

16 派遣労働者として就業する者に関する事項

(1) 派遣労働者として就業する者については、労働契約関係は派遣元事業主と派遣労働者との間にあるため、派遣元事業主は、当該労働者に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があることに留意すること。

(2) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、派遣労働者として就業する者について、労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むことが該当すること。

(3) 次に掲げる場合には(2)の派遣労働者として就業する者について、労働者派遣の役務の提供を受ける者が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むことに該当すること。

イ 育児休業の開始までは労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が育児休業の取得を申し出たことを理由に、労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めること。

ロ 労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が子の看護休暇を取得したことを理由に、労働者派遣の役務の提供を受ける者が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めること。

(4) 派遣元事業主は、派遣労働者が育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意すること。

附 則

(適用期日)

改正文 (令和元年12月27日厚生労働省告示第207号) 抄

令和3年1月1日から適用する。

改正文 (令和2年1月15日厚生労働省告示第6号) 抄

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行の日(令和2年6月1日)から適用する。

育児・介護休業法に関するお問い合わせは

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階	011-709-2715	011-709-8786
青森	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211	017-777-7696
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3010	019-652-7782
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8844	022-299-8845
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階	018-862-6684	018-862-4300
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8246
福島	960-8021	福島市霞町1-46 5階	024-536-4609	024-536-4658
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295	029-224-6265
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795	028-637-5998
群馬	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4739	027-896-2227
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階	048-600-6210	048-600-6230
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階	043-221-2307	043-221-2308
東京	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1555
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7381
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3511	025-288-3518
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740	076-432-3959
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4429	076-221-3087
福井	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947	0776-22-4920
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階	055-225-2851	055-225-2787
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-227-0125	026-227-0126
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階	058-245-1550	058-245-7055
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
愛知	460-8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階	052-857-0312	052-857-0400
三重	514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階	059-226-2318	059-228-2785
滋賀	520-0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階	077-523-1190	077-527-3277
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階	075-241-3212	075-241-3222
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6941-8940	06-6949-6486
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階	078-367-0820	078-367-3854
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170	073-475-0114
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階	0857-29-1709	0857-29-4142
島根	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017	086-224-7693
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9247	082-221-2356
山口	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0390	083-995-0389
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
香川	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8924	087-811-8935
愛媛	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5222	089-935-5210
高知	781-9548	高知市南金田1番39号 4階	088-885-6041	088-885-6042
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4894	092-411-4895
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218	0952-32-7159
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0050	095-801-0051
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865	096-352-3876
大分	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-532-4025	097-573-8666
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821	0985-38-5028
鹿児島	892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239	099-223-8235
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4380	098-869-7914

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

