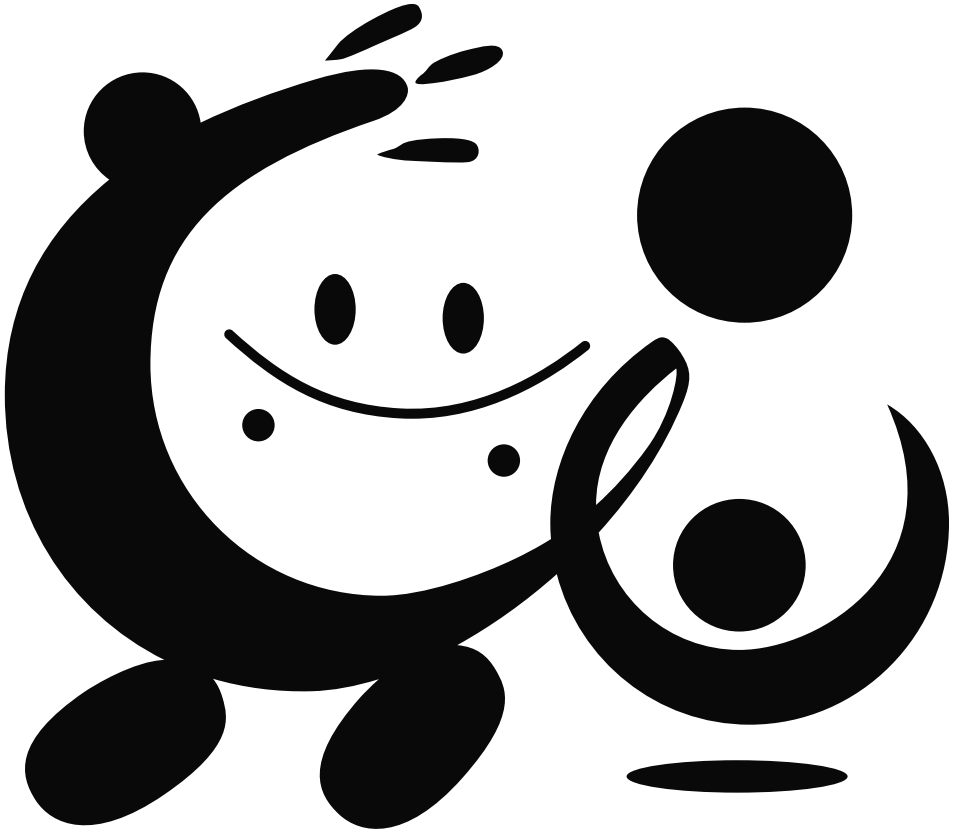
育児・介護休業法のあらまし

（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４年４月１日、10 月１日、令和５年４月１日施行対応～



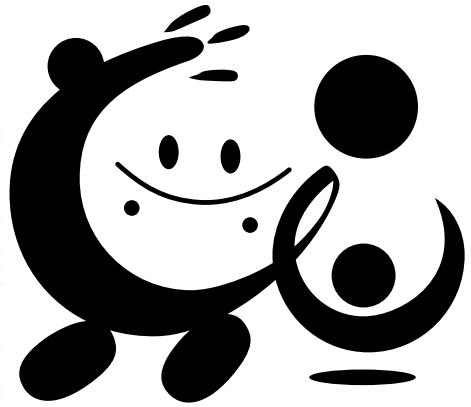
「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク　トモニン

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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」（https://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 …… 2
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…… 8
Ⅰ　この法律の目的（第１条）…… 14
Ⅱ－１　育児休業制度
　Ⅱ－１－１　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）…… 15
　Ⅱ－１－２　育児休業の申出（第５条）…… 19
　Ⅱ－１－３　事業主の義務（第６条第１項、第２項）…… 23
　Ⅱ－１－４　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）… 24
　Ⅱ－１－５　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（改正法第９条の６）、第９条の２（改正法第９条の６）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）…… 28
　Ⅱ－１－６　育児休業の期間３－申出期限－（第６条第３項、第４項）…… 33
　Ⅱ－１－７　育児休業の期間４－変更の申出等－（第７条）…… 37
　Ⅱ－１－８　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）…… 39
Ⅱ－２　産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）
　Ⅱ－２－１　産後パパ育休の対象となる労働者
　　（改正法第２条、第９条の２第１項、第９条の３第２項）…… 41
　Ⅱ－２－２　産後パパ育休の申出（改正法第９条の２第２項）…… 44
　Ⅱ－２－３　事業主の義務（改正法第９条の３第１項、第２項）…… 46
　Ⅱ－２－４　産後パパ育休の期間１－休業期間－（改正法第９条の２第１項）…… 47
　Ⅱ－２－５　産後パパ育休の期間２－申出期限－（改正法第９条の３第３項、第４項、第５項）…… 48
　Ⅱ－２－６　産後パパ育休の期間３－変更の申出－（改正法第９条の４）…… 52
　Ⅱ－２－７　産後パパ育休の期間４－期間の終了・申出の撤回等－
　　（改正法第９条の４、第９条の５第１項、第６項、第７項）…… 54
　Ⅱ－２－８　産後パパ育休期間中の就業（改正法第９条の５第２項～５項）…… 55
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）…… 59
　Ⅲ－２　介護休業の申出（第11条）…… 63
　Ⅲ－３　事業主の義務（第12条第１項、第２項）…… 65
○　介護離職を予防するための両立支援対応モデル…… 66
　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）…… 67
　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）…… 68
　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）…… 70
Ⅳ　子の看護休暇制度（第16条の２、第16条の３）…… 71
Ⅴ　介護休暇制度（第16条の５、第16条の６）…… 74

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）…… 77
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）…… 78
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）…… 79
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）…… 80
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）…… 82
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）…… 83
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）…… 85
Ⅶ－４　家族介護を行う労働者の時間外労働の制限（第 18 条）…… 86
○　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 …… 88
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）…… 92
Ⅷ－２　育児を行う労働者の深夜業の制限２（第 19 条第 2 項）…… 93
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）…… 94
Ⅷ－４　家族介護を行う労働者の深夜業の制限（第 20 条）…… 95
Ⅸ　事業主が講ずべき措置
Ⅸ－１　妊娠又は出産等について申出があった場合の措置（改正法第 21 条第 1 項）…… 97
Ⅸ－２　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（改正法第 21 条の 2））…… 100
Ⅸ－３　雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置
Ⅸ－３－１　雇用環境の整備の措置（改正法第 22 条第 1 項）…… 102
Ⅸ－３－２　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(改正法第 22 条第 2 項))…… 104
Ⅸ－４　育児休業の取得状況の公表（改正法第 22 条の 2）…… 105
Ⅸ－５　所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）（第 23 条第 1 項）…… 107
Ⅸ－６　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）…… 109
Ⅸ－７　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)…… 110
Ⅸ－８　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）…… 112
Ⅸ－９　家族の介護を行う労働者に対する措置（第 24 条第 2 項）…… 113
Ⅸ－10　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）…… 114
Ⅸ－11　労働者の配置に関する配慮（第 26 条）…… 117
Ⅸ－12　再雇用特別措置等（第 27 条）…… 117
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、改正法第 21 条第 2 項）…… 118
ⅩⅠ　指針（第 28 条）…… 122
ⅩⅡ　職業家庭両立推進者の選任（第 29 条）…… 124
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）…… 126
ⅩⅣ　紛争解決の援助
ⅩⅣ－１　苦情の自主的解決（第 52 条の 2）…… 127
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）…… 127

ＸⅣ－３　調停制度（第 52 条の 5、第 52 条の 6）…… 128
ＸＶ　委託募集の特例（第 53 条）…… 129
ＸⅥ　報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第 56 条、第 58 条）…… 130
ＸⅦ　公表（第 56 条の 2）…… 130
ＸⅧ　公務員に関する適用（第 61 条）…… 131
ＸⅨ　過料（第 66 条）…… 131
〇（参考）介護保険制度・地域包括支援センターについて…… 132
〇育児休業、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…… 139
〇育児休業、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）…… 172
〇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…… 196

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、子どもを生み育て、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、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が改正内容に盛り込まれた「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。）が令和２年６月１日から施行されています。

また、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和３年６月に育児・介護休業法が改正され、令和４年４月１日から段階的に施行されます。

この改正により、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業の分割取得、育児休業の取得の状況の公表の義務付け、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和など、法律で定める制度はさらに充実したものとなります。

なお、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した。

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て、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・介護休業法のポイント

（施行期日：令和４年４月１日、令和４年 10 月１日、令和５年４月１日）

施行期日：令和４年４月１日

１　雇用環境整備及び個別周知・意向確認の措置

（１）育児休業を取得しやすい雇用環境整備

育児休業及び産後パパ育休（出生時育児休業）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない

① 育児休業・産後パパ育休に係る研修の実施
② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備
③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知

（２）妊娠・出産等を申し出た労働者への個別周知・意向確認の措置

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主から個別に育児休業制度等の周知及び休業の取得意向の確認を行わなければならない。

※(1)(2)とも、産後パパ育休については、令和４年 10 月１日から対象

２　有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和４年３月 31 日まで

（育児休業の場合）
(1)引き続き雇用された期間が１年以上
(2)１歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和４年４月１日から

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い（引き続き雇用された期間が１年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

※介護休業も同様です。

施行期日：令和４年 10 月１日

３　産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
４　育児休業の分割取得

	産後パパ育休（出生時育児休業）	育児休業（R4.10.1～）	育児休業（～R4.9.30）
対象期間	**子の出生後８週間以内に４週間まで**	原則子が１歳（最長２歳）まで	原則子が１歳（最長２歳）まで
申出期限	**原則２週間前まで**	原則１か月前まで	原則１か月前まで
分割取得	**２回まで**	**２回まで**	原則分割不可
休業中の就業	**労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能（就業日数等の上限あり）**	原則就業不可	原則就業不可

上記以外の育児休業の改正

・１歳以降に育児休業を延長する場合の休業開始日の柔軟化により、１歳６か月（２歳）までの間で、夫婦交替で休業することもできるようになる。（現行は、１歳到達日（１歳６か月到達日）の翌日を休業開始日とする必要があるため、交替できるのは１歳又は１歳６か月時点のみ。）

・１歳６か月、２歳までの育児休業においても、特別な事情がある場合は再取得できるようになる。

施行期日：令和５年４月１日

５　育児休業等の取得状況の公表【大企業対象】

常時雇用する労働者数が 1,000 人超の事業主は、毎年少なくとも１回、男性の育児休業等の取得状況を公表しなければならない。

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）

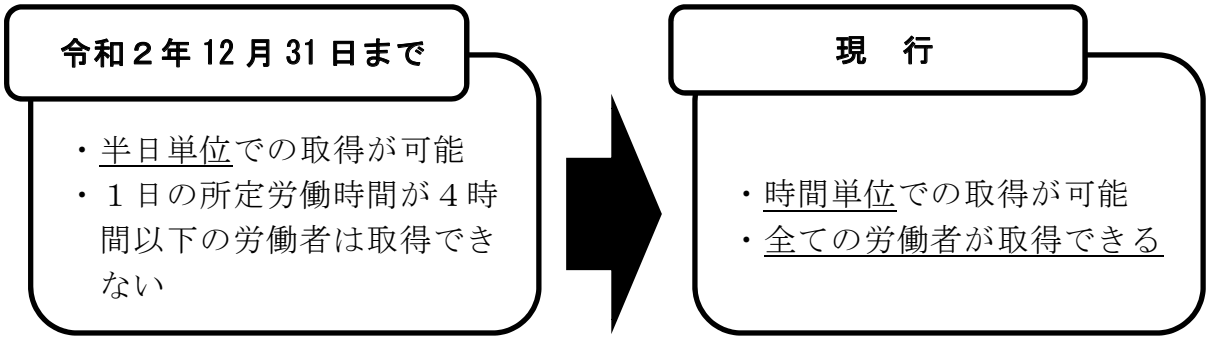
改正内容：育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化

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

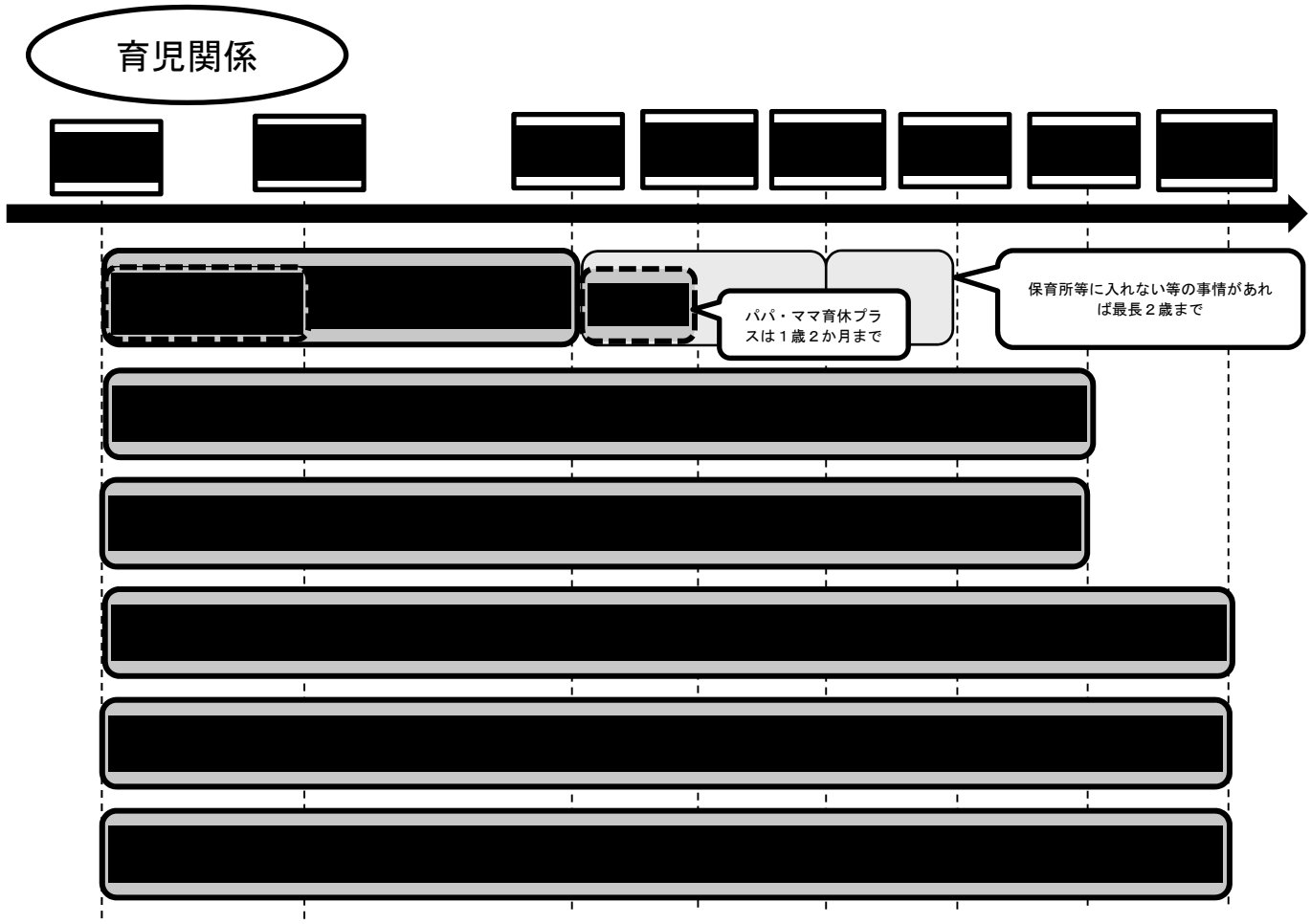
②職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定

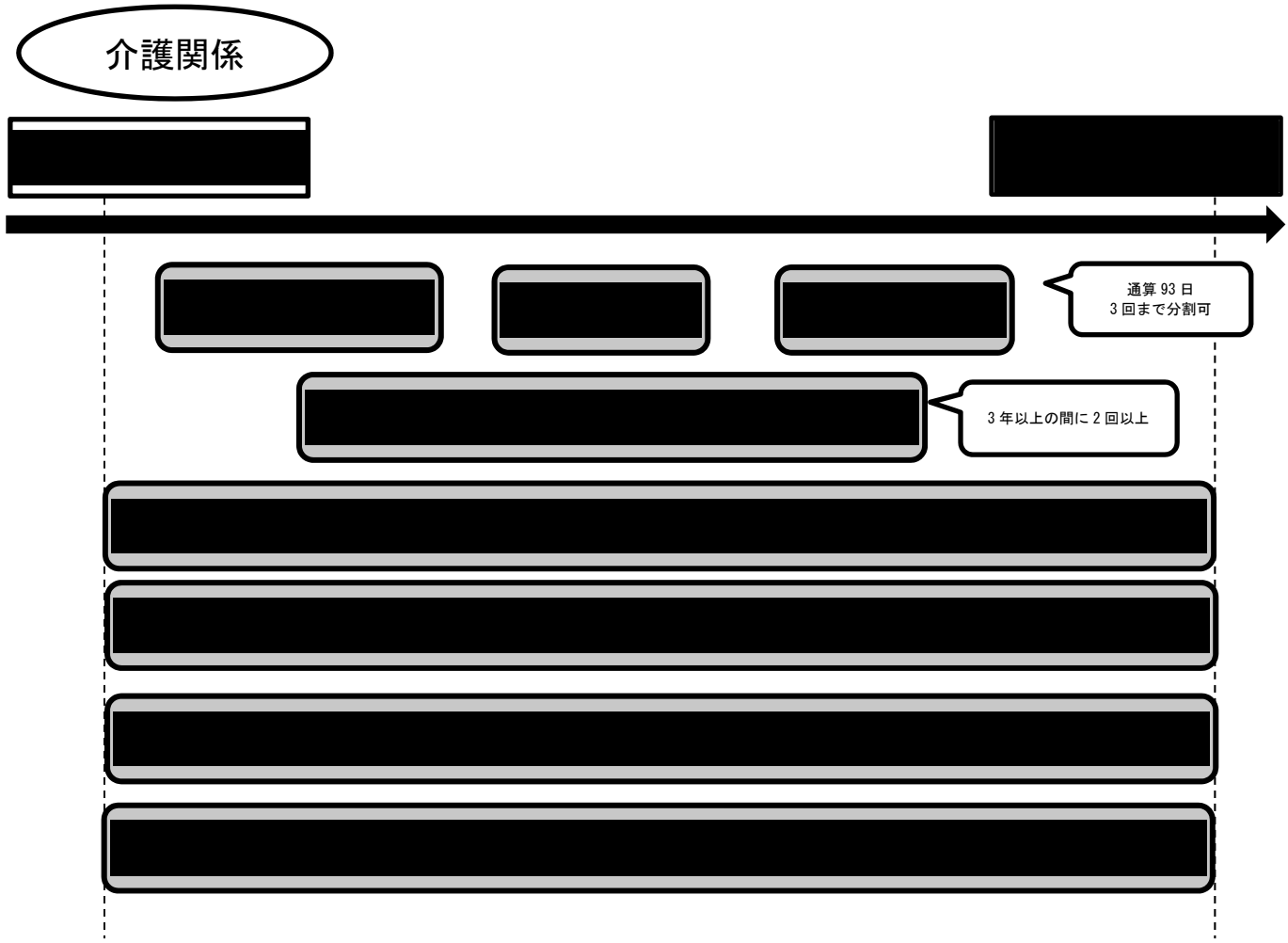
（施行期日：令和３年１月１日）

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



第２　育児・介護休業法の解説


育児関係
パパ・ママ育休プラスは１歳２か月まで
保育所等に入れない等の事情があれば最長２歳まで


介護関係
通算 93 日
3 回まで分割可
3 年以上の間に 2 回以上

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。産後パパ育休（出生時育児休業）は令和４年 10 月１日施行です。

		育児関係		介護関係
休業制度		育児休業	産後パパ育休（出生時育児休業）［令和４年 10 月１日施行］	介護休業
	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	○産後休業をしていない労働者が原則として出生後８週間以内の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） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 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 ※令和４年４月１日以降は、②の要件のみ ○労使協定で対象外にできる労働者 ・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	○産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から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 ・雇用された期間が１年未満の労働者 ・８週間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） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 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 ※令和４年４月１日以降は、②の要件のみ ○労使協定で対象外にできる労働者 ・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	○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	○（R4.9.30 まで）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。） （R4.10.1 から）子１人につき、原則２回 ○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 ①新たな産前・産後休業、産後パパ育休、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	○子１人につき、２回（２回に分割する場合はまとめて申出）	○対象家族１人につき、３回

		育児関係		介護関係
		育児休業	産後パパ育休（出生時育児休業） ［令和４年 10 月１日施行］	介護休業
休業制度	（続き） 回数	②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 ③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 ④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 ⑤保育所等入所を希望しているが、入所できない場合 〇子が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１回ずつ取得可能 〇（R4.10.1 から）１歳以降の休業について上記①の事情が生じた場合に限り、１歳６か月又は２歳までの育児休業も再度の取得が可能		
	期間	〇原則として子が１歳に達するまでの連続した期間 〇ただし、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、産後休業期間、育児休業期間、産後パパ育休期間を合計して１年間以内の休業が可能	〇原則として子の出生後８週間以内の期間内で通算４週間（28 日）まで	〇対象家族１人につき通算 93 日まで
	期間 （延長する場合）	〇１歳６か月までの育児休業は、次の要件（②ウに該当する場合は②のみ）に該当する場合に取得可能 ①子が１歳に達する日において（パパ・ママ育休プラスで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ること ②次の特別な事情があること ア 保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 イ 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 （R4.10.1 から） ウ 新たな産前・産後休業、産後パパ育休、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 （R4.10.1 から） ③１歳６か月までの育児休業を取得したことがないこと ※同様の条件で１歳６か月から２歳までの延長可		

		育児関係		介護関係
		育児休業	産後パパ育休（出生時育児休業） ［令和４年 10 月１日施行］	介護休業
休業制度	手続	○書面等で事業主に申出 ・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 ○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） １歳以降の休業の申出は２週間前まで ○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（R4.10.1 からは休業１回につき１回に限り）開始予定日の繰上げ可 ○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（R4.10.1 からは休業１回につき１回に限り）に限り終了予定日の繰下げ可 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（R4.10.1 からは、２週間前（一定の場合は1か月前）が申出期限） ○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 ○（R4.9.30 まで）上記撤回の場合、原則再度の申出不可 （R4.10.1 から）1歳までの育児休業は撤回１回につき１回休業したものとみなす。1歳以降の育児休業は各１回撤回可、撤回後の再度の申出は原則不可	○書面等で事業主に申出 ・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、産後パパ育休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 ○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（労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限）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） ○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、休業１回につき１回に限り開始予定日の繰上げ可 ○2週間前までに申し出ることにより、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28 日）の範囲内で休業１回につき１回に限り終了予定日の繰下げ可 ○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。撤回１回につき１回休業したものとみなす。2回撤回した場合等、再度の申出は不可。	○書面等で事業主に申出 ・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 ○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 ○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 ○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 ○申出が 2 回連続して撤回された場合には、それ以降の介護休業申出を拒むことができる
	休業中の就業		○休業中に就業させることができる労働者を労使協定で定めている場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 ○就業を希望する労働者は書面等により就業可能日等を申出、事業主は申出の範囲内で就業日等を提示、休業前日までに労使合意 ○就業日数等の上限がある（休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで等） ○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。休業開始日以降は特別な事情がある場合に撤回可能	

		育児関係	介護関係
子の看護休暇	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 ○時間単位での取得も可能	
	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（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・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	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、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行うために、休暇が取得できる ○時間単位での取得も可能	
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者（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	
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おいては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	○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おいては、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おいては、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

		育児関係	介護関係
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おいては、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おいては、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
	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		○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 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 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 ○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 ・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	○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 ・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 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 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		○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 ○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	○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

	育児関係	介護関係
育児・介護休業等の個別周知	○（R4.4.1 施行）本人又は配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に育児休業制度等を個別に周知し、取得意向を確認する義務	―
	○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（全従業員への周知、個別周知） 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提供の開始時期に関する事項 ④介護休業中の社会保険料の支払い方に関する事項 ・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（育児休業制度等の周知義務の事項以外） を周知する努力義務	
雇用環境の整備	○（R4.4.1 施行）育児休業（産後パパ育休含む）の申出が円滑に行われるよう、次のいずれかの措置を講じなければならない ・育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ・育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備 ・自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 ・自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知	
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、産後パパ育休、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、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	○育児休業、産後パパ育休、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 ※R4.4.1、R4.10.1 からは次の事項が加わる （R4.4.1）・本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出 （R4.10.1）・産後パパ育休の申出・取得 （R4.10.1）・産後パパ育休中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等	
育児休業取得状況の公表	（R5.4.1 施行） ○常時雇用する労働者数 1,000 人超の企業が義務 ○毎年1回、男性の育児休業等取得率を公表（育児目的休暇を含むことも可）	

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。令和４年 10 月１日以降は、ここで言う育児休業には、産後パパ育休（出生時育児休業）が含まれます。

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－１　育児休業制度

Ⅱ－１－１　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、申出時点において、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。
＜令和４年４月１日変更点＞
期間を定めて雇用される者の①の要件が撤廃されます。
○　期間を定めて雇用される者は、申出時点において、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場合は、育児休業をすることができます。

(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、育児休業をすることができます。Ⅱ－２の産後パパ育休とは別に育児休業を取得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

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。

★　特別養子縁組、養子縁組里親ついて、詳しくは厚生労働省HPをご覧ください。
・特別養子縁組
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000169158.html
・養子縁組里親
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/syakaiteki_yougo/02.html

(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。令和４年４月１日以降の申出については、①の要件が撤廃され、②の要件のみに緩和されます。ただし、期間の定めのない者と同様に、労使協定で、同一の事業主に継続して雇用された期間が１年未満の労働者を対象外することは可能です（Ⅱ－１－３（23 ページ）参照）。

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

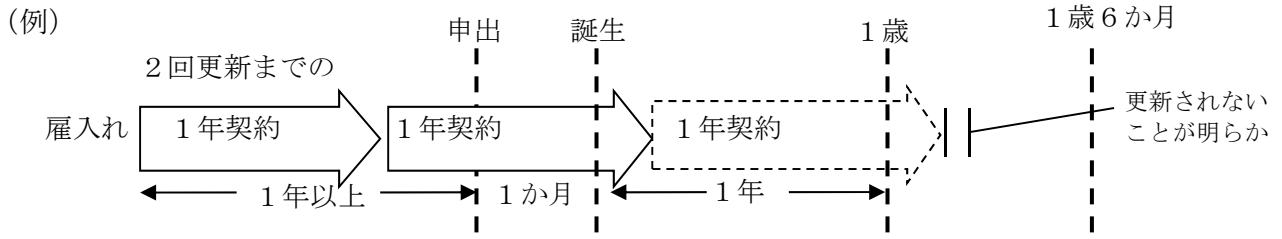
育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。

※２歳までの育児休業の延長（25 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。

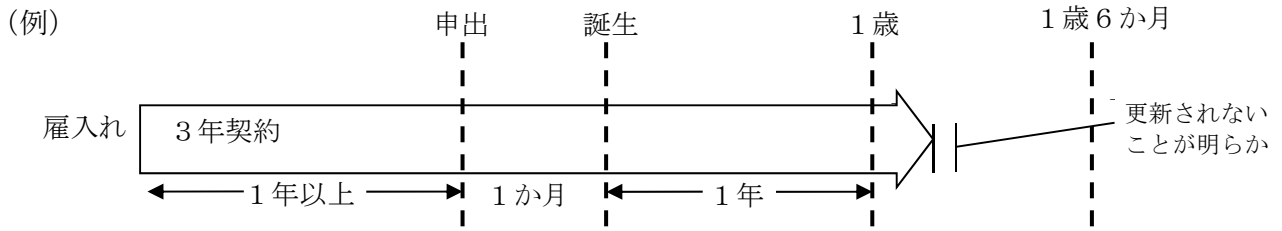
※継続雇用期間には、産前・産後休業期間が含まれます。（例えば、産前・産後休業期間中に雇用継続期間が１年以上となった場合は、その時点で要件①を満たすことになります。）

☆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らない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らない状態に至っているものである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」とはいえません。

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－１－３（23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」、「有期雇用労働者」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、15ページから18ページで説明している要件を満たせば育児休業や産後パパ育休、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産後パパ育休、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。

★　育児休業や産後パパ育休、介護休業中の有期雇用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（21ページ参照）。

Ⅱ－１－２　育児休業の申出　（第５条）

○　この法律の育児休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
○　育児休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。
○　申出の回数は、特別の事情がない限り１人の子につき１回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。
○　ただし、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。
＜令和４年 10 月１日変更点＞
○　申出の回数は、特別の事情がない限り１人の子につき、１歳までの育児休業は２回、１歳６か月及び２歳までの育児休業は各１回。
○　パパ休暇は令和４年９月 30 日で廃止。（育児休業の分割と産後パパ育休へ見直し）

(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－１－６（33～36 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（令和４年 10 月１日以降は⑤～⑭）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は、その申出が許される事情
＜令和４年 10 月１日以降＞
１歳までの育児休業の場合は２回、１歳６か月又は２歳までの育児休業の場合は１回休業した後に再度の申出を行う場合は、そ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（令和４年 10 月１日以降は産後パパ育休含む）の初日以後である事実

＜令和４年 10 月１日以降＞

⑬　申出に係る子について、既に育児休業の申出をしている場合は、その期間

⑭　申出に係る子について、育児休業申出を撤回したことがある場合は、その旨

※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。電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）を利用した申出が含まれます（SNS は令和４年４月１日以降。以下同じ）。

※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（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ることができます(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：事件が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) 1 歳までの育児休業において、一度（令和４年 10 月１日以降は２回）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）。

※産後パパ育休に関しては、令和４年 10 月１日適用。

①　産前・産後休業、産後パパ育休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、産後パパ育休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。（産後パパ育休又は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あたるときは、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ない場合などが考えられます。「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。なお、認可外保育施設は含みません。

(6)　令和４年 10 月１日からは、１歳６か月又は２歳までの育児休業においても特別な事情があれば再度の育児休業ができるようになります。
１歳６か月又は２歳までの育児休業において、１回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条の２、第６条）。
①　産前・産後休業、産後パパ育休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、産後パパ育休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。（産後パパ育休又は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あたるときは、特別養子縁組の不成立等の場合も「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。

(7)　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）。

(8)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。

(9)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。

(10)パパ休暇は、令和４年 10 月１日の産後パパ育休と育児休業の分割取得の施行に伴い、令和４年９月 30 日で廃止されます。

(11) 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等（※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 電子メール等（イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）等）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。

(12) 産後パパ育休を含む育児休業を円滑に取得できるようにするため、事業主は休業の申出期限にかかわらず申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意しましょう（指針第２の１(３)ロ）。ただし、いつ申し出るかは労働者の任意であり、早めに申し出ることを強制してはいけません。

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、各事業所において法定を超える複数回の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－１－３　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（24 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－１－４　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。

＜令和４年 10 月１日変更点＞

１歳６か月又は２歳までの育児休業の要件が変わります。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であること、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であることは変わりません。

【１歳６か月までの育児休業】

○　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。ただし、新たな産前・産後休業、産後パパ育休、育児休業が始まったことにより１歳までの育児休業が終了し、終了事由の休業に係る子が死亡等して当該休業が終了した場合又は介護休業が始まったことにより１歳までの育児休業が終了し、当該介護休業に係る対象家族が死亡等して当該介護休業が終了した場合は、②の要件のみ該当すれば休業できます。

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

③　１歳６か月までの育児休業をしたことがない場合

○　原則として、本人又は配偶者の育児休業開始予定日は、子が１歳に達する日の翌日（１歳の誕生日）となります。配偶者が１歳６か月までの育児休業をしている場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前（子が１歳に達する日の翌日も可能）を育児休業開始予定日とすることができます。産前・産後休業等の開始により１歳までの育児休業等が終了し、終了事由の休業に係る子又は対象家族が死亡等してその休業が終了した場合は、この限りではありません。

【２歳までの育児休業】

○　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。ただし、新たな産前・産後休業、産後パパ育休、育児休業が始まったことにより１歳、１歳６か月又は２歳までの育児休業が終了し、終了事由の休業に係る子が死亡等して当該休業が終了した場合又は介護休業が始まったことにより、１歳６か月又は２歳までの育児休業が終了し、当該休業に係る対象家族等が死亡等して当該介護休業が終了した場合は、②の要件のみ該当すれば休業できます。

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

③　２歳までの育児休業をしたことがない場合

○　原則として、本人又は配偶者の育児休業開始予定日は、子が１歳６か月に達する日の翌日となります。配偶者が２歳までの育児休業をしている場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前（子が１歳６か月に達する日の翌日も可能）を育児休業開始予定日とすることができます。産前・産後休業等の開始により育児休業等が終了し、終了事由の休業に係る子又は対象家族が死亡等してその休業が終了した場合は、この限りではありません。

(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（出産予定日）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。

令和４年 10 月１日以降は、前記に加えて、以下の事由が追加されます。

③　産前・産後休業、産後パパ育休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、産後パパ育休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。（産後パパ育休又は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あたるときは、特別養子縁組の不成立等の場合も「特別の事情」にあたります。）

④　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。

産前・産後休業等の開始により育児休業等が終了した場合で産前・産後休業等の対象となった子等が死亡等した場合は、(2)①～④のいずれかに該当すれば、「子が１歳（又は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こと」、「１歳６か月（又は２歳）までの育児休業をしたことがないこと」の要件は課されないため、例えば、第１子の育児休業が第２子死産の産後休業開始により終了し、第１子が１歳に達する日は第２子の産後休業中という場合でも、第２子の産後休業の後に第１子の１歳６か月まで育児休業を取得することができます。

(3) 令和４年 10 月１日以降は、１歳以降の育児休業開始日の柔軟化により、配偶者が１歳６か月（又は２歳）までの育児休業をしている場合は、本人の育児休業開始日を配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日とすることができ、１歳（又は１歳６か月）から１歳６か月（又は２歳）までの間で両親が交替して育児休業することもできます。両親同時に取得すること、一部期間を重複して取得することも可能です。（現行では、両親交替で取得する場合は、１歳時点又は１歳６か月時点でしか交替できません。）

(4) 有期雇用労働者について、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　<u>**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。**</u>

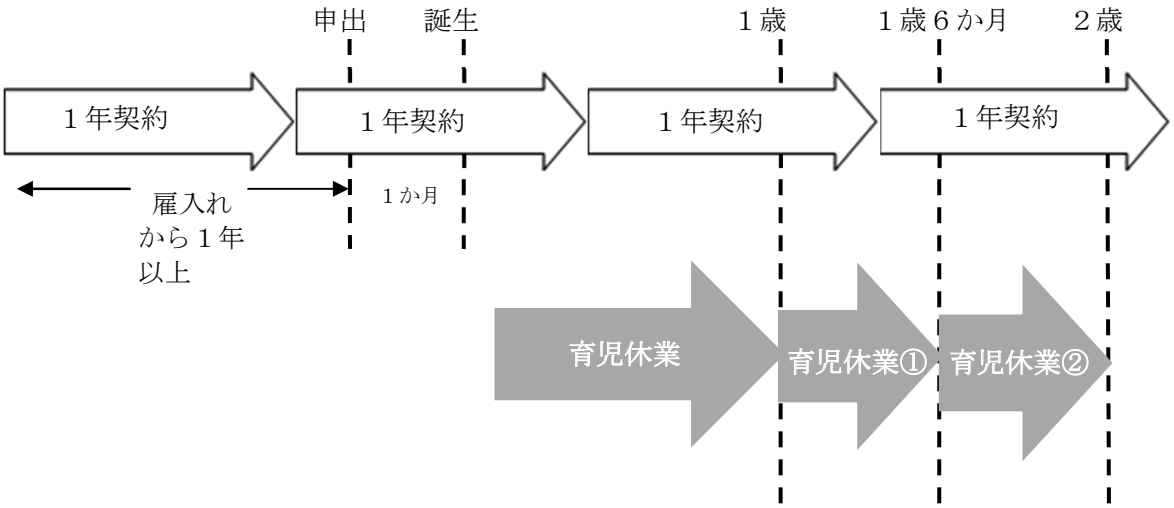
a　同一の事業主に引き続き１年以上雇用されていること。

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。

※　有期雇用労働者が、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。また、(3)のとおり、令和４年 10 月１日以降は、期間の途中での交替等も可能です。

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する場合以外で、１歳６か月に達する日までの育児休業をする場合は、16 ページの（2）①②の要件（令和４年４月１日以降は②のみ）を満たすことが必要です（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（4）②ａｂと同様）。

※　令和４年４月１日以降は、(4)②についてはａの要件は撤廃され、ｂのみの要件に緩和されます。



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。

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」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 114 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－１－５　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（改正法第９条の６）、第９条の２（改正法第９条の６）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（産後パパ育休含む）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（産後パパ育休含む）の初日以降であること

○　育児休業を取得できる期間（産後パパ育休の期間を含む。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１年間です。

※産後パパ育休に関しては、令和４年 10 月１日適用。

(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、15 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（産後パパ育休含む）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」＋「産後パパ育休を取得した日数」をいいます。

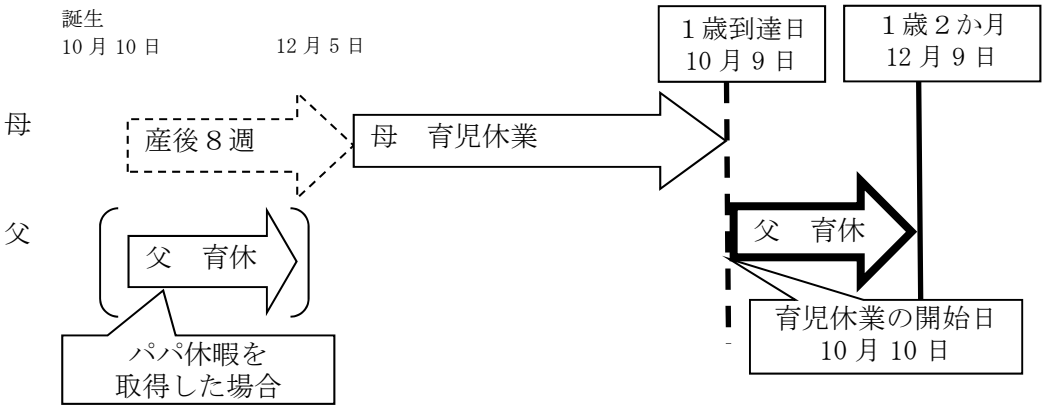
②「育児休業等可能日数」とは、子が１歳に達する日までの日数をいいます。すなわち、うるう日を含まない場合は 365 日、うるう日を含む場合は 366 日となります。

パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

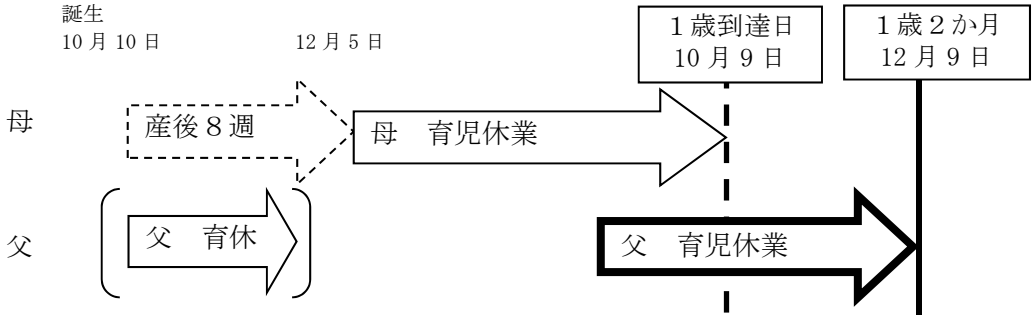
子の出生日　10 月 10 日　→　翌年
- 子が１歳に達する日（１歳到達日）
  10 月 9 日（通常の休業取得可能期間）
- 子が１歳に達する日の翌日
  10 月 10 日
- 子が１歳２か月に達する日
  12 月 9 日

※太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

（例１）

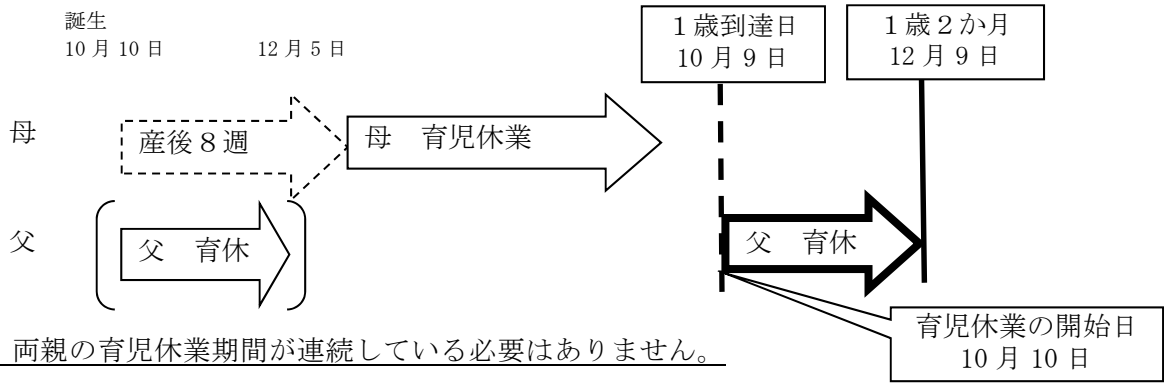


（例２）



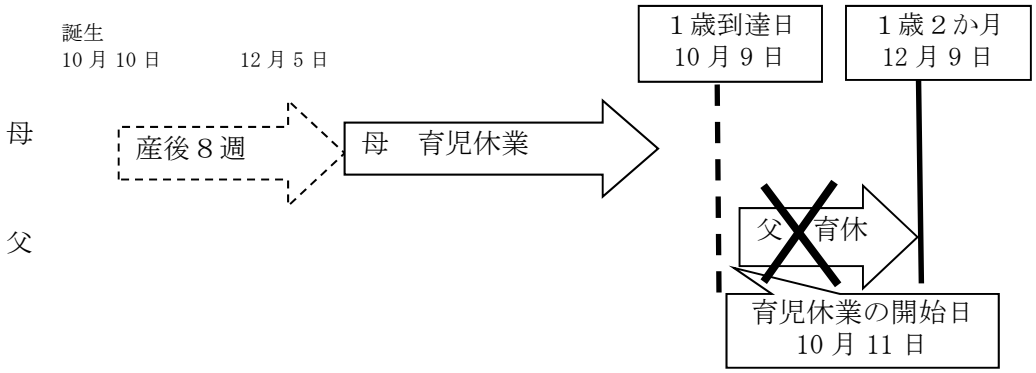
※　両親の育児休業期間が重複することも可能です。

（例３）



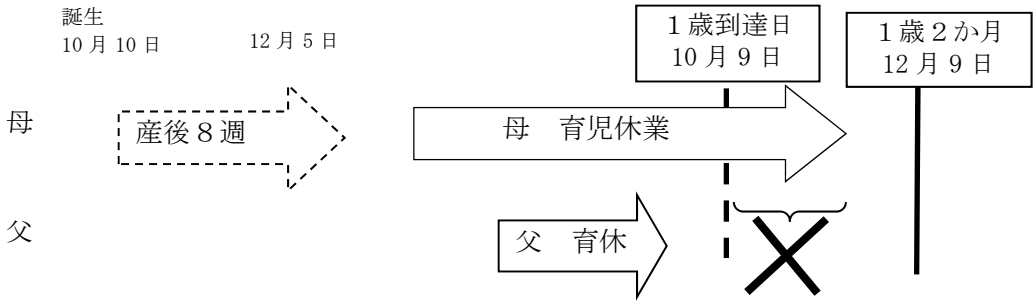
※　両親の育児休業期間が連続している必要はありません。

（例４）



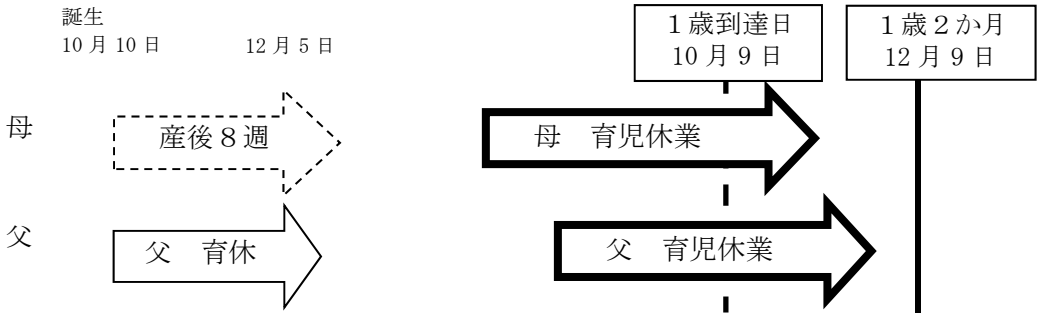
※　父（本人）の育児休業開始予定日が、子の１歳の誕生日（10 月 10 日）より後であるため、父はパパ・ママ育休プラスの対象となりません。

（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）

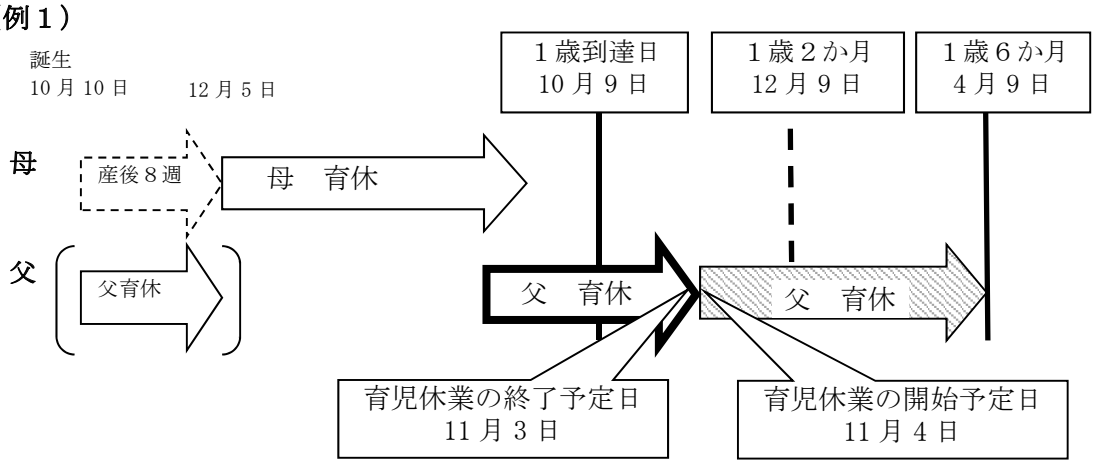


※　母（本人）の育児休業開始予定日が父(配偶者)の１度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父（本人）が２度目の育児休業をする場合、２度目の育児休業の開始予定日より先に、母(配偶者)が育児休業を開始しているため、父（本人）の２度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象になります。

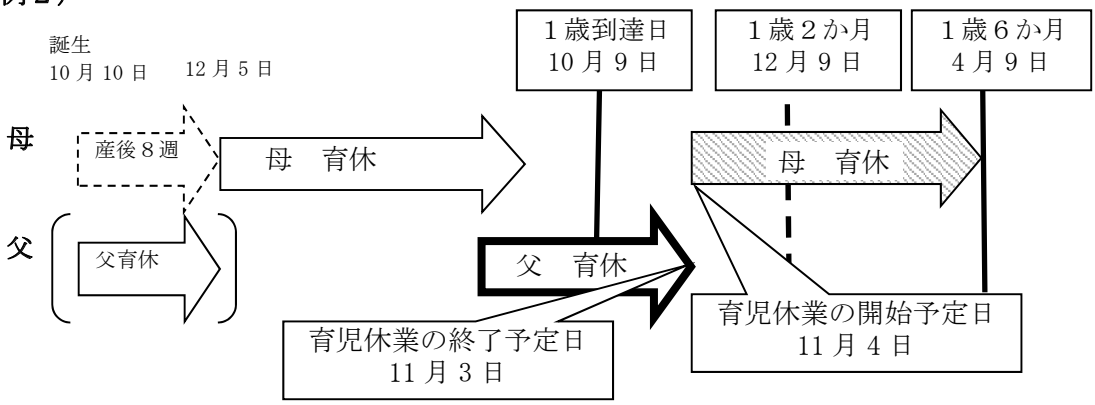
パパ・ママ育休プラスの場合に１歳６か月までの育児休業をする場合の具体例

※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

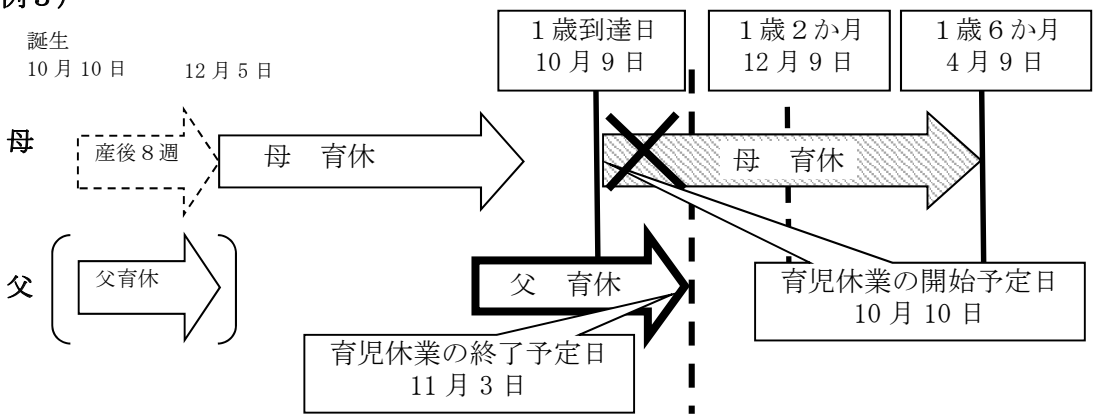
（例１）



（例２）

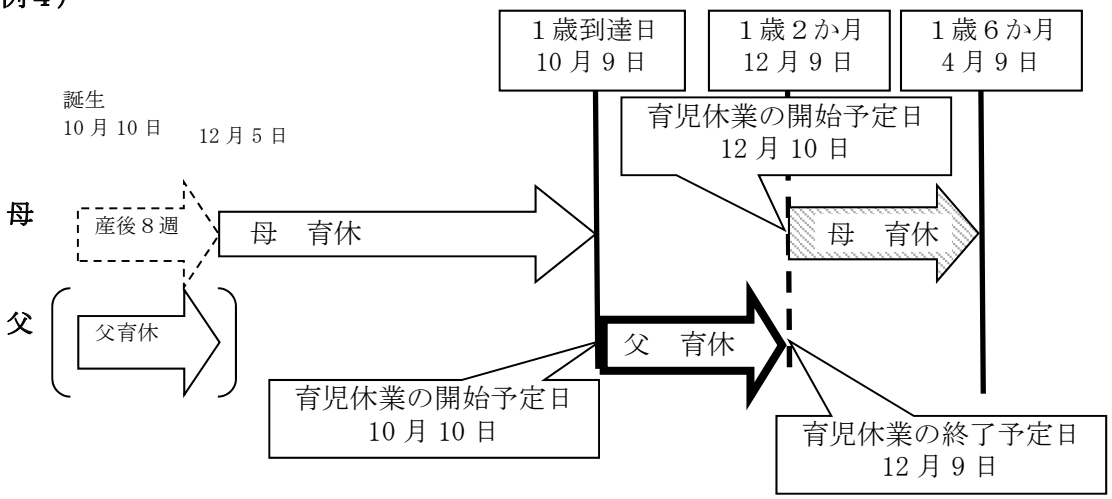


（例３）



※　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歳到達日
10 月 9 日
１歳２か月
12 月 9 日
１歳６か月
4 月 9 日
誕生
10 月 10 日
12 月 5 日
育児休業の開始予定日
12 月 10 日
母
産後８週
母　育休
母　育休
父
父育休
父　育休
育児休業の開始予定日
10 月 10 日
育児休業の終了予定日
12 月 9 日

Ⅱ－１－６　育児休業の期間３－申出期限－　　（第６条第３項、第４項）

○　子が１歳に達するまでの育児休業については、労働者は、希望どおりの日から休業するためには、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。

○　子が１歳６か月までの育児休業の場合は、育児休業開始予定日（１歳の誕生日又はパパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日の翌日）の２週間前までに申し出ることが必要です。また、子が２歳までの育児休業の場合は育児休業開始予定日（１歳６か月に達する日の翌日）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。

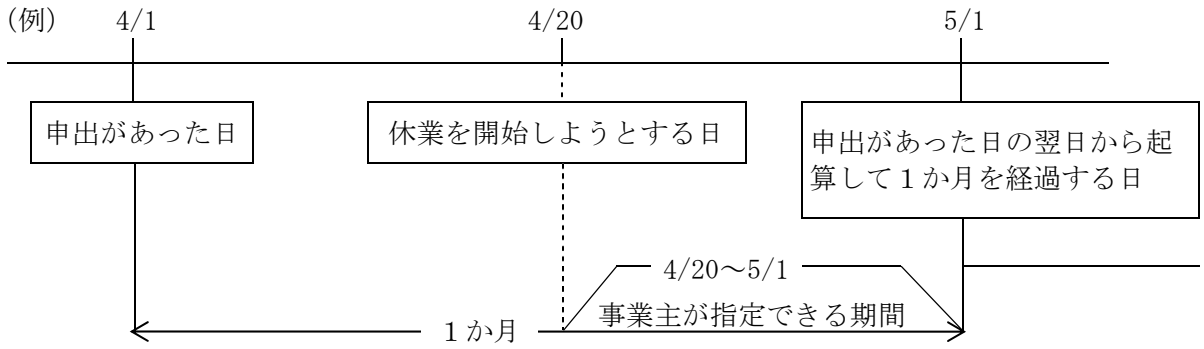
＜令和４年 10 月１日変更点＞

○　１歳以降の育児休業について、１歳（又は１歳６か月）到達日（パパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日）以前に申出する場合は、育児休業開始予定日の２週間前までに申し出れば、労働者の希望どおりの日から休業することができます。１歳（又は１歳６か月）到達日（パパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日）後に申出する場合は、育児休業開始予定日の１か月前までに申し出れば労働者の希望どおりの日から休業することができます。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。

(1)　子が１歳に達するまでの育児休業については、労働者は、希望どおりの日から休業するためには次の時期までに申し出ることが必要です。

①　原則は、休業を開始しようとする日の１か月前の日

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して１か月を経過する日（申出の日の属する月の翌月の応当日、例えば、申出の日が４月１日であれば５月１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。



② 次の特別の事情がある場合は、休業を開始しようとする日の１週間前の日(則第 10 条)

a 出産予定日より早く子が出生したとき

b 配偶者が死亡したとき

c 配偶者が病気又は負傷等育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき

d 配偶者が子と同居しないこととなったとき

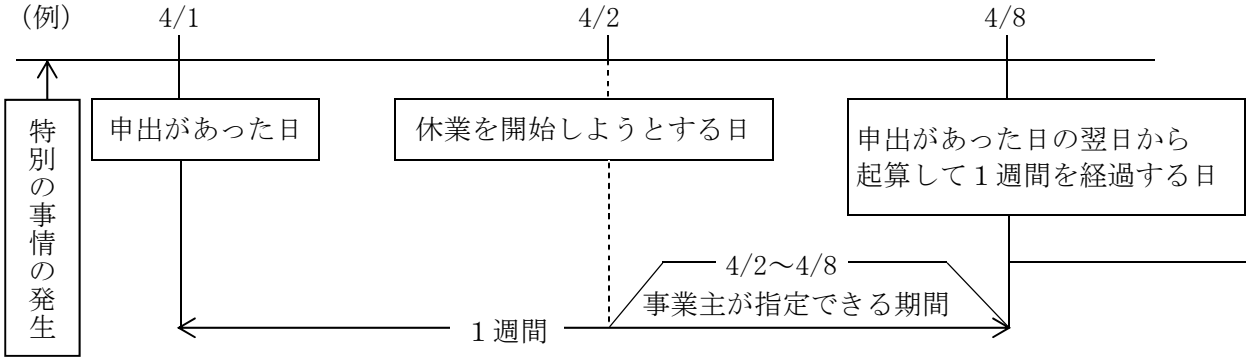
e 子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害（※１）により２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

f 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)

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して１週間を経過する日（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（則第 11 条）。

※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ない場合などが考えられます。「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。なお、認可外保育施設は含みません。



(2) 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）。

(3) １歳以降の育児休業については（Ⅱ－１－４、24 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。

＜令和４年 10 月１日以降＞

１歳（又は１歳６か月）到達日（パパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日）以前に申出があった場合で、育児休業開始予定日が２週間を切っている場合は、事業主は労働者が申し出た育児休業開始予定日から２週間経過日までの間のいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができます。１歳（又は１歳６か月）到達日（パパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日）後に申出があった場合で、育児休業開始予定日が１か月を切っている場合は、事業主は労働者が申し出た育児休業開始予定日から１か月経過日までの間のいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができます。

【１歳６か月までの育児休業の申出期限】

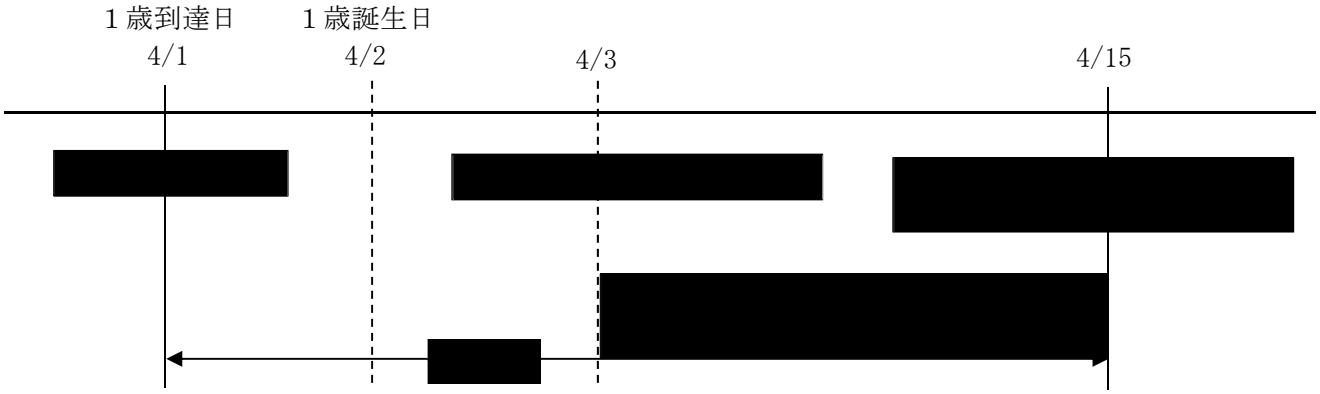
・１歳の誕生日から２週間の間で休業を開始したい場合は、２週間前
・１歳２週間から１歳１か月到達日までに休業を開始したい場合は、１歳の誕生日前日
・１歳１か月到達日後に休業を開始したい場合は、１か月前

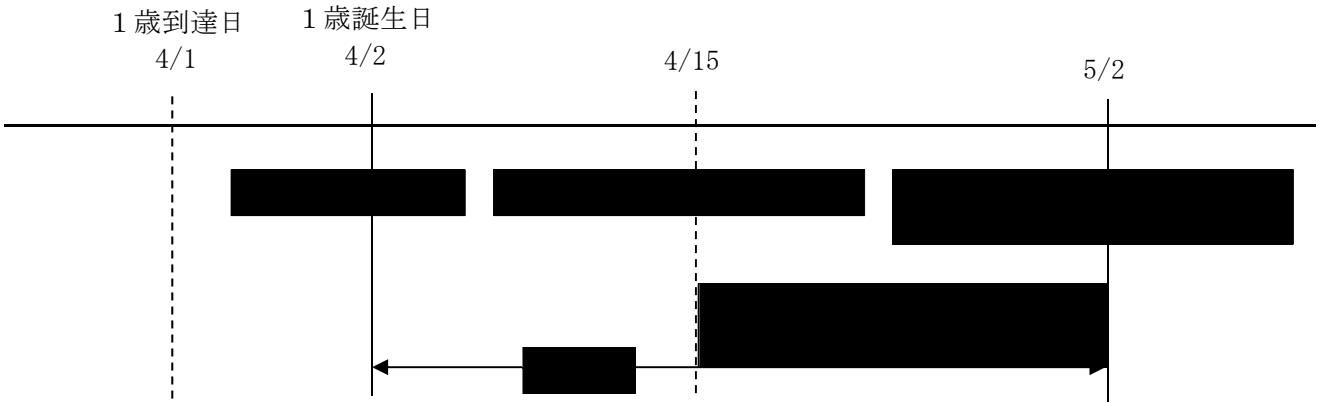
※パパ･ママ育休プラスの場合は、「１歳の誕生日」は「パパ･ママ育休プラス終了予定日」と読み替える等、パパ･ママ育休プラス分後ろ倒しになります。

【２歳までの育児休業の申出期限】

・１歳６か月到達日の翌日から２週間の間で休業を開始したい場合は、２週間前
・１歳６か月２週間から１歳７か月到達日までに休業を開始したい場合は、１歳６か月到達日
・１歳７か月到達日後に休業を開始したい場合は１か月前

（例）令和４年 10 月１日以降の場合





(4) 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か月を切って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－１－７　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。

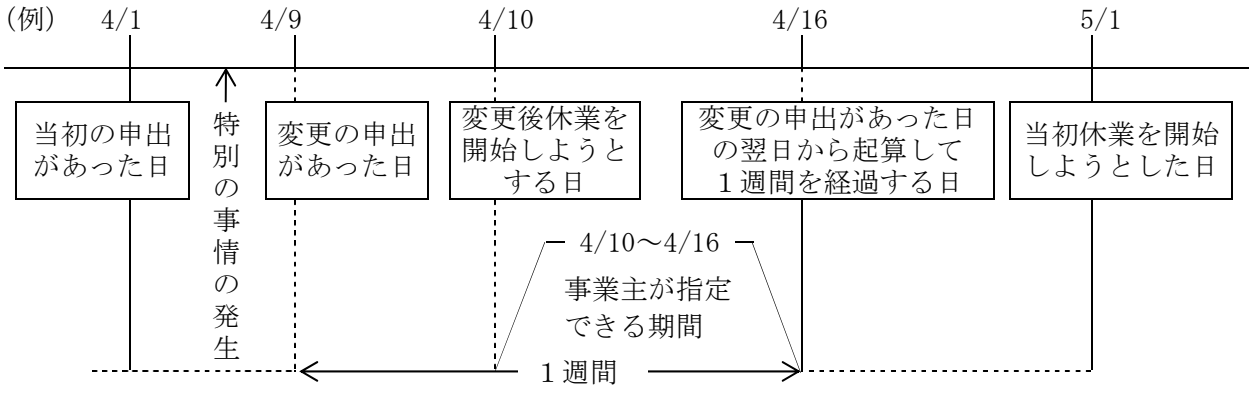
＜令和４年 10 月１日変更点＞

○　労働者は、一定の場合に限り１歳までの育児休業１回につき１回に限り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歳までの育児休業１回につき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。
※１歳以降の育児休業について、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回繰下げ変更ができること及び繰上げ変更の規定はないことは変わりません。

(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、出産予定日よりも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等（※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、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）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てどうするかを決めることになります。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（令和４年 10 月１日以降は休業１回につき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複数回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。また、１歳以降の育児休業について、子が１歳（１歳６か月）に達する日の翌々日以降が休業開始予定日である場合でも、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が、繰上げ変更を可能と取決めることは差し支えありません。

Ⅱ－１－８　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）

○　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、産後パパ育休、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合　　※産後パパ育休に関しては、令和４年10月１日適用。
○　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になります。
○　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。
＜令和４年 10 月１日変更点＞
○　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、１歳までの育児休業の場合は撤回した申出の休業は取得したものとみなします。１歳６か月又は２歳までの育児休業の場合は、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（改正法第８条第４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

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替する場合には、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替する場合には、１歳６か月から２歳までの育児休業の申出は可能です。

(5) 令和４年 10 月１日以降は、１歳までの育児休業の場合は、撤回した申出の休業は取得したものとみなす、つまり撤回１回につき１回休業したものとみなします。一度撤回したら育児休業できる回数は残り１回、２回撤回したら休業できません。ただし、法第５条、則第５条（第１号から第３号を除く）に基づき特別な事情がある場合に限り再度申出することができます（20 ページ参照）。１歳６か月又は２歳までの育児休業の申出を撤回した場合は、特別な事情がある場合に限り再度申出ができます（(3)参照）。

Ⅱ－２　産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）

Ⅱ－２－１　産後パパ育休の対象となる労働者

（改正法第２条、第９条の２第１項、第９条の３第２項）

○　この法律の「出生時育児休業」（通称「産後パパ育休」）をすることができるのは、原則として出生後８週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女労働者です。
○　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、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から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場合は産後パパ育休をすることができます。
○　労使協定で定められた一定の労働者も産後パパ育休をすることはできません。

(1) 産後パパ育休は、出生時育児休業の通称です。産後パパ育休の施行は、令和４年 10 月１日です。

(2) 法第２条で定義している「育児休業」には「産後パパ育休（出生時育児休業）」も含まれます。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。配偶者が専業主婦（夫）や産後休業中である場合であっても、産後パパ育休をすることができます。Ⅱ－１の育児休業とは別に産後パパ育休を取得することができます。

また、次の関係にある子についても、産後パパ育休の対象となります。

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

(3) 産後休業を取得した労働者は、産後パパ育休を取得できません。そのため、対象者は主に男性になりますが、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。

産後パパ育休の活用について

★　産後パパ育休は、男性の育児休業取得促進のため、男性の取得ニーズの高い子の出生直後の時期について、これまでの育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みの休業とすべく設けられた制度です。
★　産後パパ育休を育児の入り口と位置づけ、育児をしてみて育児の大変さ・喜びを実感し、その後の育児への関わり方、更なる育児休業の取得や休業後の働き方の見直しにつなげましょう。
★　自分が休むと業務に支障があるのではないか等、長期の育児休業取得に不安がある方は、まずは産後パパ育休で短期間の休業を試してみてから、長めに育児休業を取得するというような活用もできます。

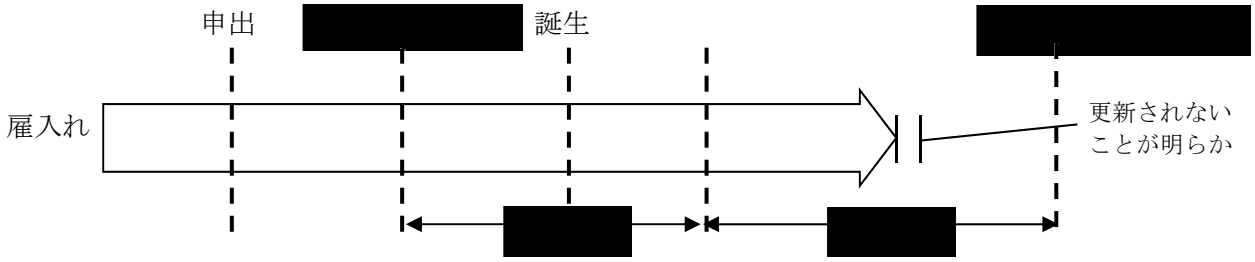
(4) 期間を定めて雇用される労働者は、申出時点で、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は、産後パパ育休をすることができます。産後パパ育休の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。

（例）出産予定日が３月 25 日で、４月１日に子が出生し、４月２日に申し出た場合

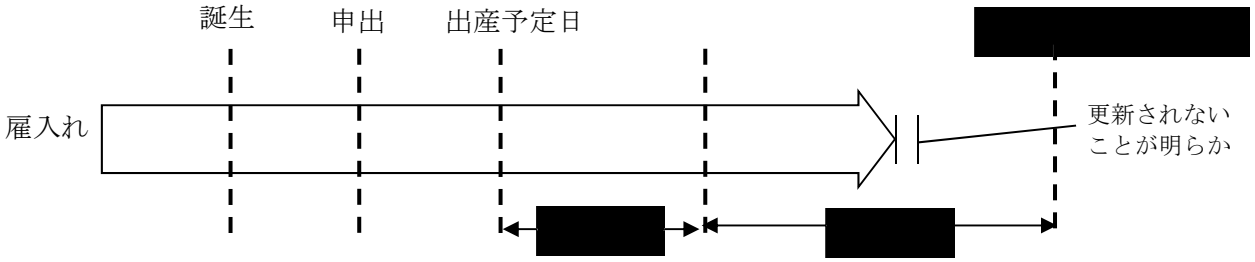
→子の出生日から起算して８週間を経過する日の翌日は５月 27 日、それから６か月を経過する日は 11 月 26 日です。

☆起算日の考え方

（例１）子の出生前の申出の場合　　出産予定日が起算日



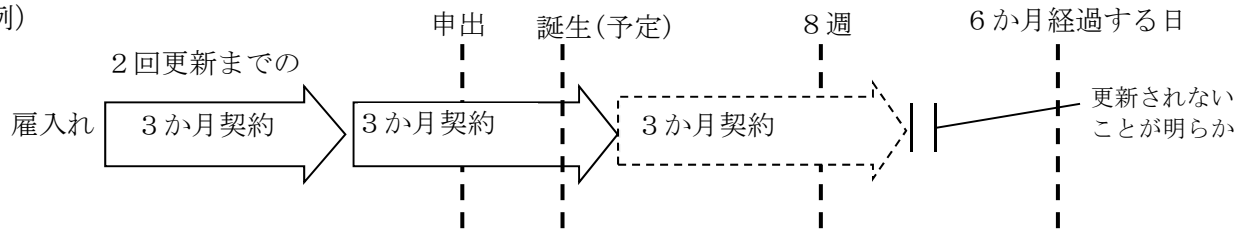
（例２）子の出生後の申出の場合　　出生日又は出産予定日のいずれか遅い方が起算日



☆要件を満たさないケース

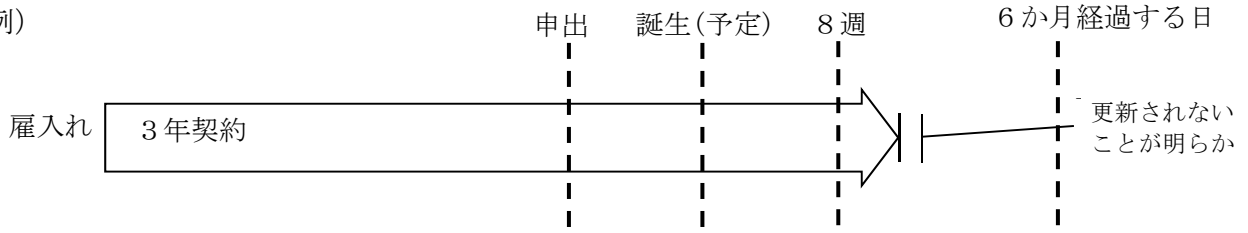
α　書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、申出時点で子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日の前日までの間である

（例）



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、申出時点で子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日の前日までの間である

（例）



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。

(4) 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、産後パパ育休の対象となります。その判断に当たっての留意事項は、Ⅱ－１－１ (3) （17、18 ページ参照）で説明したとおりです（指針第２の１(１)）。

(5) 産後パパ育休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－２－３ （46 ページ参照）で説明します。

ポイント解説

★　産後パパ育休に関し、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２回を超える申出を可能とすること、２回の休業をまとめて申し出なくてよいとすること、産後パパ育休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。産後パパ育休も育児休業と同様に給付の対象ですが、育児休業給付（出生時育児休業給付金）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－２－２　産後パパ育休の申出　（改正法第９条の２第２項）

○　この法律の産後パパ育休（出生時育児休業）は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
○　産後パパ育休の申出は、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。
○　産後パパ育休は、１人の子につき２回分割でき、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。２回分割する場合もまとめて申し出ることとしており、まとめて申し出なかった場合は、事業主は後の申出を拒むことができます。
○　対象の子について、産後パパ育休を２回取得している場合又は取得した日数が28日に達している場合は、その子の産後パパ育休をすることはできません。
○　事業主は、産後パパ育休の申出がなされたときは、産後パパ育休開始予定日及び産後パパ育休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) 産後パパ育休は、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)イ）。指針でいう育児休業には、産後パパ育休が含まれます。

(2) 産後パパ育休の申出は、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) 産後パパ育休の申出は、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（則第 21 条の２）。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。申出期限については、Ⅱ－２－５（48 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、⑤～⑦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出生の日から起算して８週間を経過しない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 特別の事情（48 ページ参照）があり、休業を開始しようとする日の１週間前に産後パパ育休開始日を指定する場合は、その申出が許される事実

※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。電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）を利用した申出が含まれます。
※２　③と⑤については、特別養子縁組の請求等の場合には、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ることができます（則第 21 条の２第２項（則第７条第７項準用））。証明書類の例はⅡ－１－２(4)20 ページ参照。

(5) 期間を定めて雇用される労働者が産後パパ育休をする場合、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産後パパ育休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21条の２第２項（則第７条第７項ただし書準用））。

(6) 育児休業と異なり、産後パパ育休には配偶者の死亡等の特別な事情による再度の申出の規定はありません。

(7) 事業主は、産後パパ育休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21条の２第２項（則第７条第４項から第６項まで準用））。

① 産後パパ育休の申出を受けた旨

② 産後パパ育休開始予定日（法第９条の３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）及び産後パパ育休終了予定日

③ 産後パパ育休の申出を拒む場合（※２）には、その旨及びその理由

また、産後パパ育休の申出が２週間前（労使協定を締結している場合は、２週間超から１か月以内で労使協定で定める期限）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等（※３)によることも可能です。

なお、産後パパ育休は、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産後パパ育休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産後パパ育休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、産後パパ育休申出の日から育児休業開始予定日までの期間が１週間に満たない場合は、産後パパ育休開始予定日までに通知をすることが必要です。労使協定を締結し、２週間から１月以内の間まで事業主が定めた期間がある場合も同様におおむね１週間以内をいいます。

※２「拒む場合」とは、法第９条の３第２項（第６条第１項ただし書準用）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 電子メール等（イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）等）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。

(8) 産後パパ育休を含む育児休業を円滑に取得できるようにするため、事業主は休業の申出期限にかかわらず申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意しましょう（指針第２の１(３)ロ）。ただし、いつ申し出るかは労働者の任意であり、早めに申し出ることを強制してはいけません。

Ⅱ－２－３　事業主の義務　（改正法第９条の３第１項、第２項）

○　事業主は、要件を満たした労働者の産後パパ育休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産後パパ育休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、事業主は産後パパ育休の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は産後パパ育休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
○　また、分割して休業する場合に２回分まとめて申し出なかった場合は、事業主は後の申出を拒むことができます。

(1) 要件を満たした産後パパ育休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９条の３第１項本文）。

(2) 「労使協定」については、Ⅱ－１－３（２）（23 ページ参照）で説明したとおりです（法第９条の３第２項（法第６条第１項ただし書き準用））。

(3) 「産後パパ育休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 21 条の３）。
　①　産後パパ育休申出の日から８週間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

(4) 産後パパ育休は、育児休業と異なって、２回分割して休業する場合はまとめて申し出ることとしており、まとめて申し出なかった場合は、事業主は後からなされた申出を拒むことができます（法第９条の３第１項）。まとめて申し出なかった場合でも、後からなされた申出を事業主が認めることは差し支えありません。

ポイント解説
★　法第９条の３第２項及びこれに基づく則第21条の３は、労使協定を締結した場合に産後パパ育休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、女性はすべて産後パパ育休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－２－４　産後パパ育休の期間１－休業期間－

（改正法第９条の２第１項）

○　産後パパ育休をすることができるのは、原則、子の出生後８週間以内の期間内で４週間（28日）以内、分割２回までを限度として労働者が申し出た期間です。

(1)　産後パパ育休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

→３月 25 日から５月 27 日までの間に４週間（28 日）以内の休業ができます。

(2)　４週間とは暦日計算により 28 日間のことですが、交替制により２日にわたる一勤務及び常夜勤勤務者の一勤務等勤務時間が２日にわたる場合については、休暇取得当日の労務提供開始時刻から継続 24 時間を１労働日として取り扱います。

(3)　企業独自の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く）が、産後パパ育休の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて４週間が確保されればよいと解されます。この場合、労働日で日数を管理している休暇から暦日で日数を管理する産後パパ育休へ取得日数を換算するに当たっては、休暇の初日から最終日までの連続した暦日の日数（所定休日を含む）を休業取得日数として算定することとなりますが、このように取り込む場合は、間に入る所定休日の部分も含めて、産後パパ育休の要件（休日労働が命じられないなど労務提供義務が免除されること等）を満たすこと等を就業規則等で担保していることが必要です。また、既存の休暇の取得可能日数が４週間に満たない場合の日数や分割回数の算定方法等、当該企業における当該既存の休暇と産後パパ育休の関係を、就業規則等の規定上明確にしておくことが必要です。

(4)　出生後８週間を超える期間や４週間を超える期間の休業を希望する場合は、育児休業の申出を行ってください。

Ⅱ－２－５　産後パパ育休の期間２－申出期限－

（改正法第９条の３第３項、第４項、第５項）

○　労働者は、希望どおりの日から休業するためには、原則として産後パパ育休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。

○　ただし、労使協定で次の事項を締結する場合は、申出期限を２週間超から１か月の範囲内で定める日とすることができます。

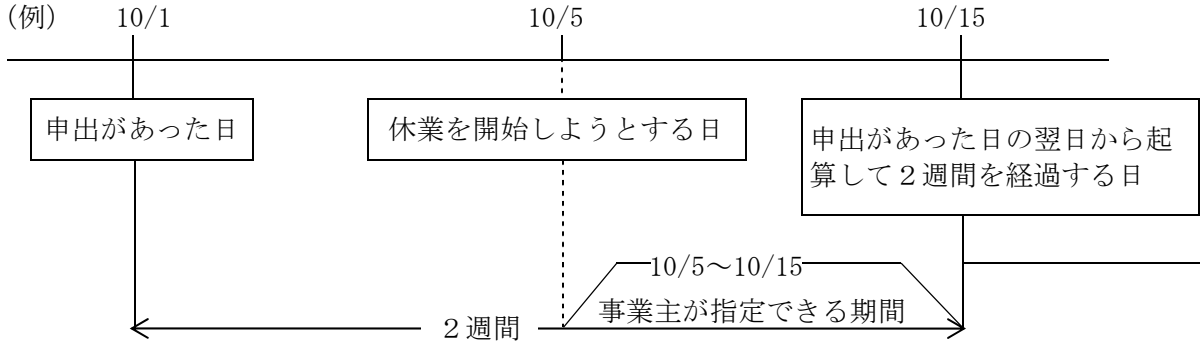
①　産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容

②　申出期限（２週間超から１か月以内の期間に限る）

(1) 労働者が希望どおりの日から休業するためには次の時期までに申し出ることが必要です。

①　原則は、休業を開始しようとする日の２週間前の日（労使協定を締結している場合は、２週間超から１か月の間で労使協定で定める日）

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して２週間を経過する日（申出の日の属する週の翌々週の応当日）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。労使協定で２週間超から１か月以内の申出期限を定めている場合も同様に、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して定めた期間を経過する日までの間で休業を開始する日を指定できます。



②　次の特別の事情がある場合は、休業を開始しようとする日の１週間前の日(則第 10 条)

a　出産予定日より早く子が出生したとき

b　配偶者が死亡したとき

c　配偶者が病気又は負傷等産後パパ育休の申出に係る子を養育することが困難になったとき

d　配偶者が子と同居しないこととなったとき

e　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

f　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)

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して１週間を経過する日（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（則第 21 条の５（則第 11 条準用））。

※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ない場合などが考えられます。「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。なお、認可外保育施設は含みません。

(2) 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、10 月１日に申出があった場合は、10 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 21 条の６（則第 12 条準用））。

(3) 期間を定めて雇用される労働者の産後パパ育休の場合で、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産後パパ育休開始予定日とする申出をする場合には、２週間前（又は労使協定で定める日）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。

(4) 事業主は、産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、法第 22 条で義務付けられている雇用環境の整備を上回る、次の①～③の全ての措置を講じることを労使協定で締結すれば、申出期限を最長１か月（２週間超から１か月の範囲内で定める日）とすることができます（則第 21 条の７）。

育児休業には、産後パパ育休を含みます。具体例は(6)を参照してください。

①　以下 a～e のうち、２つ以上の措置を講じること。

a　育児休業に関する研修の実施

b　育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

c　自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供

d　自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

e　育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

②　育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。

③　育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

(5) (4)①a～d の留意事項は、Ⅸ―３－１（102 ページ）を参照してください。

①e については、業務の配分は、育児休業を取得した労働者の業務を単に周囲の他の労働者に引き継ぐだけでは措置を行ったこととはならず、休業した労働者の業務の分担等を行う他の労働者の業務負担が過大とならないよう配慮、調整の上で措置を行う必要があります。ただし、たまたま周囲に手すきの労働者がおり、業務の配分を検討した結果、休業する労働者の業務を他の労働者に引き継ぐことのみで対応できることとなった場合は必要な措置を講じたことになります。

②について、「定量的な目標」とは数値目標であり、法に基づく育児休業の取得率のほか企業独自

の育児目的休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要です。

③について、妊娠・出産等の申出があった場合に取得意向の確認を行うことは、労使協定の締結に限らず義務付けられています（Ⅸ－１（97 ページ）参照）。「意向を把握するための取組」は、法律上の義務を上回る取組が必要です。労働者から「まだ決められない」等の回答があった場合は、未定ということで把握したことになります。

(6)(4)労使協定で「雇用環境の整備等の措置」を具体的に定める例

育児休業には、産後パパ育休を含みます。

① 次に掲げる措置のうち、２以上の措置を講ずること。

ア 育児休業に関する研修の実施

（例）全従業員に対し、年１回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること。（※）

イ 育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

（例）育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。

（例）本社人事労務部門にて育児休業に関する相談を受け付けることとし、定期的に全従業員に相談先メールアドレスを周知すること。

ウ 自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供

（例）四半期に１回、育児休業取得体験談や取得時の上司・同僚の反応、職場で行った具体的な育児休業取得促進の方法等をメールで紹介すること。

（例）半年ごとに育児休業取得者と子どもが生まれる従業員の座談会を開催し、体験談等他の従業員の参考になる情報を社内報で紹介すること。

エ 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

（例）当社の育児休業制度をまとめた冊子を作成し、育児休業の取得の促進に関する方針とあわせてイントラネットで閲覧できるようにすること。

（例）育児休業制度と育児休業取得促進の方針を記載したポスターを各部署に掲示すること。

オ 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

（例）育児休業取得者の業務を円滑に引き継げるよう、引継ぎ計画を作成し、担当業務の洗い出し、部内の育児休業取得者以外の従業員の業務も含めた業務整理・配分、必要性の低い業務の省略・廃止・外部化等を行うこと。

② 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。

（例）育児休業について、○○株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率○％以上　取得期間平均○か月以上」「女性労働者の取得率○％以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。

③　育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

（例）育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

（例）育児休業の取得意向確認用の書面を従業員に交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、一定期間従業員から回答がない場合は、所属長との面談により意向把握を行うこと。

※研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とすることが必要です（Ⅸ－３－１（102 ページ）参照）。

ポイント解説

★　希望どおりの日から産後パパ育休をするためには、原則として産後パパ育休を開始しようとする日の２週間（労使協定を締結している場合は２週間超から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。２週間を切ってからの申請に対しても事業主が希望どおりの日から産後パパ育休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－２－６　産後パパ育休の期間３－変更の申出等－

（改正法第９条の４）

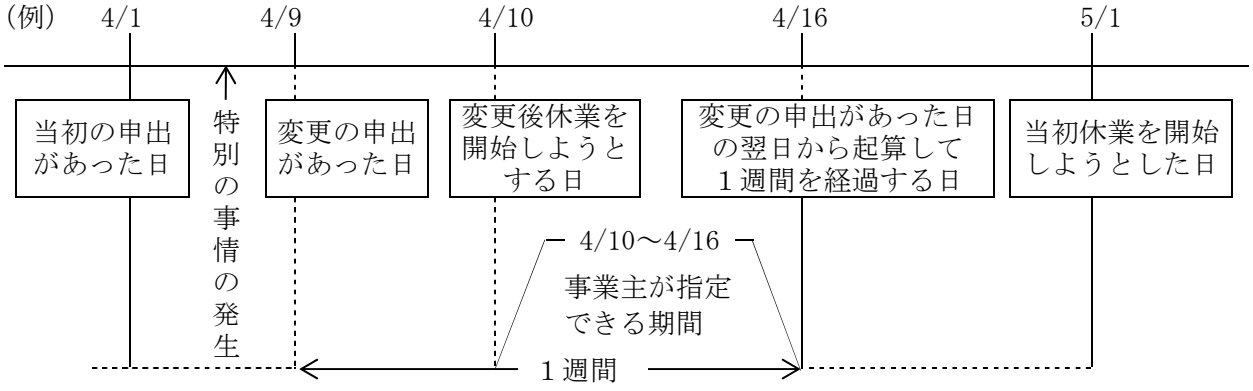
○　労働者は、一定の場合に限り産後パパ育休１回につき１回に限り休業を開始する日を繰上げ変更することができます。

○　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、産後パパ育休１回につき１回に限り産後パパ育休を終了する日を繰下げ変更し、産後パパ育休の期間を延長することができます。

(1) 労働者が、産後パパ育休を開始する日の繰上げ変更をすることができるのは、当初産後パパ育休を開始しようとした日の前日までに、出産予定日よりも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（改正法第９条の４（法第７条第１項、則第 10 条準用））。

(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（改正法第９条の４、則第 21 条の９（法第７条第２項、則第 14 条準用））。



(3) 産後パパ育休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 21 条の 10（則第 15 条準用））。

(4) 労働者が、産後パパ育休を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初産後パパ育休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（改正法第９条の４、則第 21 条の 11（法第７条第３項、則第 16 条準用））。

(5) 産後パパ育休を開始する日の繰上げ変更又は産後パパ育休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 21 条の８、第 21 条の 12（則第 13 条、第 17 条準用））。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（産後パパ育休を開始する日の繰上げ変更の場合のみ）

(6) 事業主は、産後パパ育休を開始する日の繰上げ変更又は産後パパ育休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 21 条の８、第 21 条の 12（則第 13 条第 2 項、則第 17 条第 2 項準用））。

① 変更申出を受けた旨
② 産後パパ育休開始予定日（法第９条の４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）及び産後パパ育休終了予定日

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等（※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、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）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１週間以内をいいます。

ポイント解説

★ この法律では、産後パパ育休を開始する日の繰下げ変更や産後パパ育休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てどうするかを決めることになります。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、一定の場合に休業１回につき１回に限り産後パパ育休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複数回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。産後パパ育休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－２－７　産後パパ育休の期間４－期間の終了・申出の撤回等－

（改正法第９条の４、第９条の５第１項、第６項、第７項）

○　産後パパ育休の期間は、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　子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から８週間を経過した場合
　③　子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に産後パパ育休の日数が28日に達した場合
　④　産後パパ育休をしている労働者について産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな産後パパ育休が始まった場合
○　産後パパ育休の開始前に子を養育しないこととなった場合には、産後パパ育休の申出はされなかったことになります。
○　産後パパ育休の開始の前日までであれば、労働者は産後パパ育休の申出を撤回することができますが、撤回した申出の休業は取得したものとみなします。

(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 21 条の 14、第 21 条の 20）。
　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（改正法第９条の４、第９条の５第７項（改正法第８条第４項後段準用））。

(3)　産後パパ育休開始の前日までであれば、休業を撤回できますが、撤回した申出の休業は取得したものとみなす、つまり撤回１回につき１回休業したものとみなします。一度撤回したら産後パパ育休を取得できる回数は残り１回、２回撤回したら取得できません。

　また、産後パパ育休を２回に分割する場合にまとめて申し出なかった場合は、事業主は後の申出を拒むことができるため、１回の申出で１回分の休業を申し出て、その休業を撤回した場合は、２回目分の産後パパ育休を取得することはできません（事業主が任意で取得させることは差し支えありません）。

Ⅱ－２－８　産後パパ育休期間中の就業

（改正法第９条の５第２項～５項）

○　労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定めた労働者に限り、産後パパ育休期間中に就業することができる日等（以下、「就業可能日等」という。）を、休業開始前日まで事業主に申し出ることができます。
○　労働者は休業開始前日まで、就業可能日等の変更又は申出の撤回ができます。
○　就業可能日等の申出がなされたときは、事業主は労働者に対して、就業可能日等の範囲内かつ一定の範囲内の就業日等を速やかに提示しなければなりません。
○　提示後、休業開始予定日前日までに労働者の同意を得た場合に限り、労働者を就業させることができます。
○　労働者は就業日等の同意をした後も、休業開始予定日前日までであれば同意の全部又は一部を撤回できます。休業開始後は、特別な事情がある場合に限り撤回することができます。

(1)　産後パパ育休期間中の就業を可能とするには、産後パパ育休期間中に就業させることができる労働者についてあらかじめ労使協定を締結する必要があります（法第９条の５第２項）。事業主が産後パパ育休期間中の就業を認めない場合は、労使協定を締結する必要はありません。

就業させる場合は、産後パパ育休開始予定日前日までに、休業期間中に就業する日等を調整し、労働者と事業主の間で合意する必要があります。

(2)　就業可能日等の申出は、次に掲げる事項を事業主に書面で申し出ることが必要です（則第 21 条の 15）。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　就業することができる日（就業可能日）
②　就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る）、その他の労働条件（※２）

「所定労働時間内の時間帯」とは予め明示された始業・終業時刻の範囲で働く労働者については、始業から終業までの時間帯のことです。

(3)　事業主が労働者を就業させることができる一定の範囲は次のとおりです（則第 21 条の 17）。

①　就業させることとした日（就業日）の合計日数が、産後パパ育休期間の所定労働日数の２分の１以下（１日未満の端数切り捨て）
②　就業日の労働時間の合計が産後パパ育休期間における所定労働時間の合計の２分の１以下
③　産後パパ育休開始予定日とされた日又は産後パパ育休終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は当該日の所定労働時間数未満

(4)　事業主は、就業可能日等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書面で提示しなければなりません（則第 21 条の 15）。労働者が希望す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　就業可能日のうち、就業させることを希望する日（就業させることを希望しない場合はその旨）
②　就業時間帯、その他の労働条件（※２）

「速やかに」とは、事業主が労働者に就業させることを希望する場合は、その後に労働者の同意が必要であること、また、事業主が就業させることを希望する日の提示の調整事務等に鑑みて、労働者

が就業可能日等の申出をした時点から産後パパ育休業開始予定日の前日までの期間に応じて原則として次のとおりです。労働者が就業可能日等の申出をした時点が産後パパ育休開始予定日の

・４週間以上前の場合は、おおむね１か月の半分程度である２週間以内
・４週間前から２週間前の間の場合は、その期間に応じておおむね２週間から１週間以内
・２週間前から１週間前の間の場合はおおむね１週間以内
・１週間以内の場合は、開始予定日の前日までの間で可能な限り速やかに

(5) 労働者は、事業主が提示した就業日等に同意する場合は、書面により同意する旨を伝える必要があります（則第 21 条の 16）。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。

(6) 事業主は、労働者の同意を得たときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※３）書面で通知しなければなりません（則第 21 条の 16）。労働者が希望す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 産後パパ育休期間中の就業日等について同意を得た旨
② 産後パパ育休期間中の就業日時、その他の労働条件（※２）

(7) 労働者が、就業日等の同意について全部又は一部を撤回する場合は、次に掲げる事項（休業開始予定日前日までに撤回する場合は③を除く）を事業主に書面で申し出ることが必要です（則第 21 条の 18）。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 同意を全部又は一部撤回する旨
② 撤回する就業の年月日
③ 産後パパ育休開始後に、特別の事情があり撤回する場合は、その申出が許される事実

(8) 事業主は、就業日等の同意の撤回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（※３）書面で提示しなければなりません（則第 21 条の 18）。労働者が希望す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 同意の全部又は一部を撤回する申出を受けた旨
② 産後パパ育休開始後の撤回の申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(9) 産後パパ育休開始後に就業日等を撤回することができる特別な事情があると認められる場合は、次の場合です（則第 21 条の 19）。

① 配偶者が死亡したとき。
② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害（※）、その他これらに準ずる心身の状況により子の養育が困難な状態となったとき。
③ 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。
④ 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（※）、その他これらに準ずる心身の状況により、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。

※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。子について、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。ただし、「その他これらに準ずる心身の状況」も対象であり、これは、産後パパ育休期間中に就業するためには、その開始予定日まで

に労働者と事業主の間における合意が必要であり、子の出生後における配偶者や子の体調の変化等の事情を勘案できないことを踏まえ、介護休業の場合よりも広い概念としているものです。

(10) 産後パパ育休を含む育児休業は労働者の権利であり、休業期間の労務提供義務を消滅させる制度です。休業中は就業しないことが原則であり、産後パパ育休期間中の就業については、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いをしてはいけません（指針第２の１の２）。

就業可能日等を申し出るか否かは労働者が決めることであり、就業を希望しない場合は、就業可能日等を申し出る必要はありません。事業主においても、労働者から申出があれば必ず就業させなければならないものではありません。

(11) 産後パパ育休期間中の就業に関して、次の事項を理由とする不利益取扱いは禁止されています（改正法第 10 条、則第 22 条の２）。（不利益取扱いの禁止については、Ｘ（118 ページ）参照。）

① 就業可能日等の申出をしなかったこと
② 申出された就業可能日等が事業主の意に反する内容であったこと
③ 就業可能日等を変更、撤回したこと
④ 就業日等の同意をしなかったこと
⑤ 就業日等の同意の全部又は一部を撤回したこと

※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す。

また、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）を利用した申出が含まれます。

※２ その他の労働条件は、就業の場所（テレワークの可否を含む）に関する事項等が考えられます。

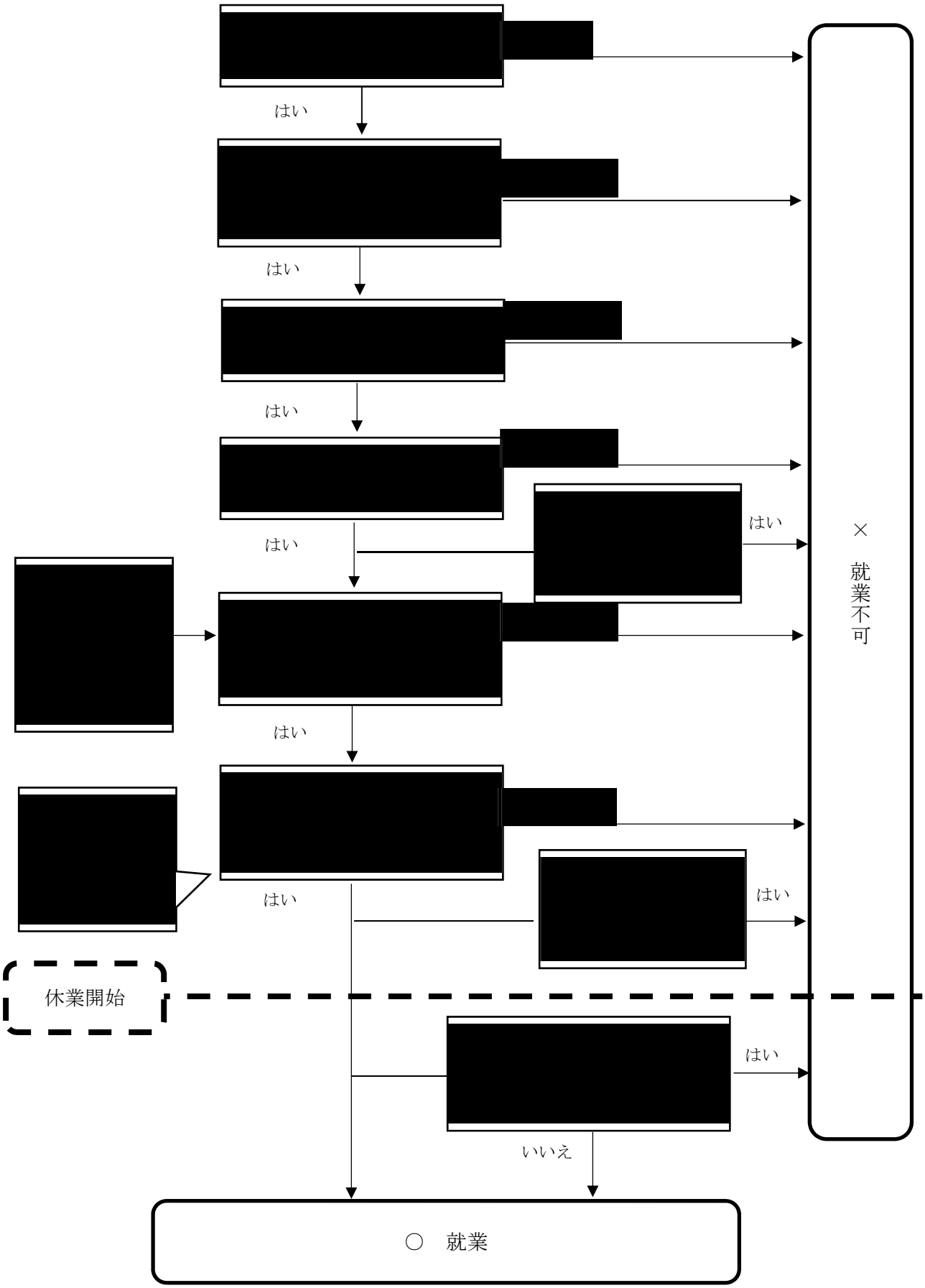
※３「速やかに」とは、原則として労働者が申出をした時点からおおむね１週間以内をいいます。

ポイント解説

★ 産後パパ育休期間中の就業日数が一定の水準(※)以内である場合には、出生時育児休業給付金の対象となります。

※ 出生時育児休業を 28 日間（最大取得日数）取得する場合は、10 日（10 日を超える場合は 80 時間）。これより短い場合は、それに比例した日数または時間数。（例：14 日間の出生時育児休業の場合は、５日（５日を超える場合は 40 時間））

産後パパ育休中に就業するまでの流れ



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。

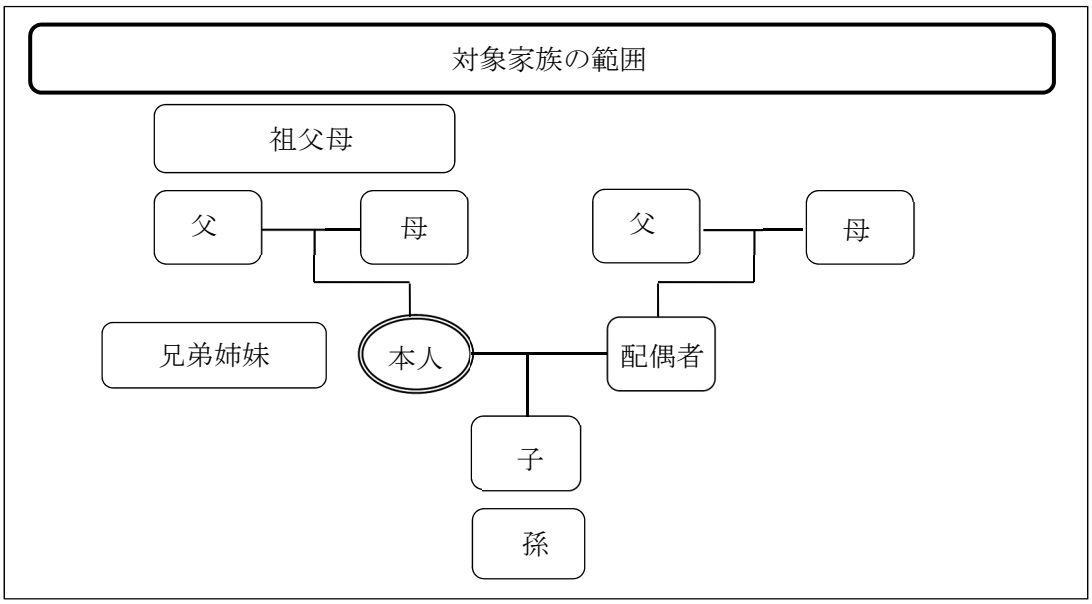
＜令和４年４月１日変更点＞

期間を定めて雇用される者の①の要件が撤廃されます。

○　期間を定めて雇用される者は、申出時点において、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場合は、介護休業をすることができます。

(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」61 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）。

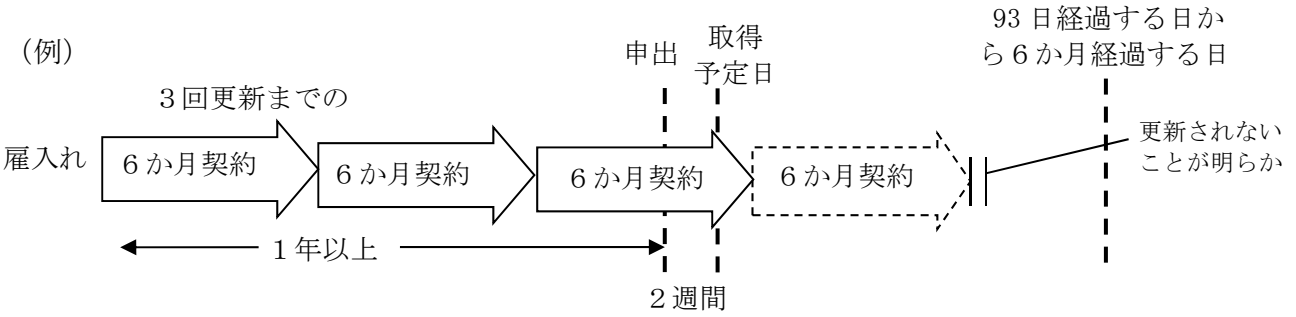
(2) 対象家族の範囲は、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、祖父母、兄弟姉妹及び孫を含みます。）、配偶者の父母です（法第２条第４号、則第３条）。



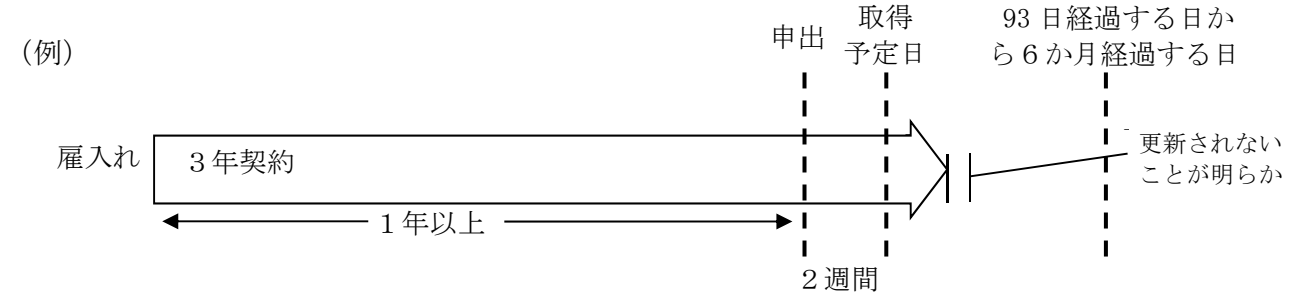
(3) 期間を定めて雇用される労働者は、①②に該当すれば、介護休業をすることができます。考え方はⅡ－１－１（2）（16ページ参照）で説明したとおりです。令和４年４月１日以降の申出については、①の要件が撤廃され、②の要件のみに緩和されます。ただし、労使協定で、同一の事業主に継続して雇用された期間が１年未満の労働者を対象外することは可能です（Ⅲ－３（65ページ）参照）。

☆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－１－１（17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（65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

要介護状態とは、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことです。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。

状態 項目	1 （注１）	2 （注２）	3
①座位保持（１０分間一人で座っていることができる）	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でできる場合も含む。

（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な行為の「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等（※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　電子メール等（イントラネット（企業内ＬＡＮ）、webメール（Gmail等）、SNS （LINE、Facebook等）等）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－９、113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－１－３（2）（23 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

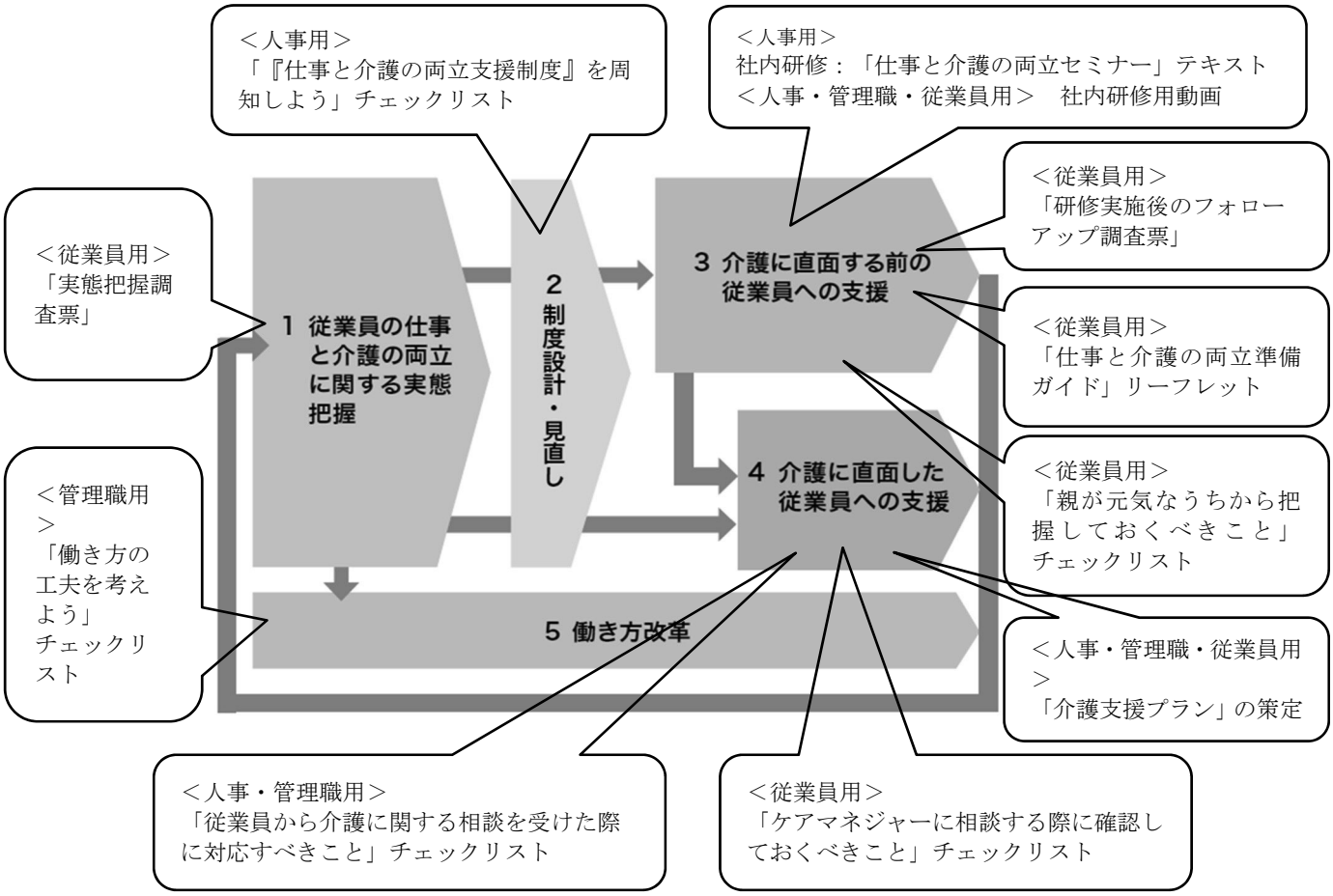
３．介護に直面する前の従業員への支援

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」をご覧いただき、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。

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、68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）

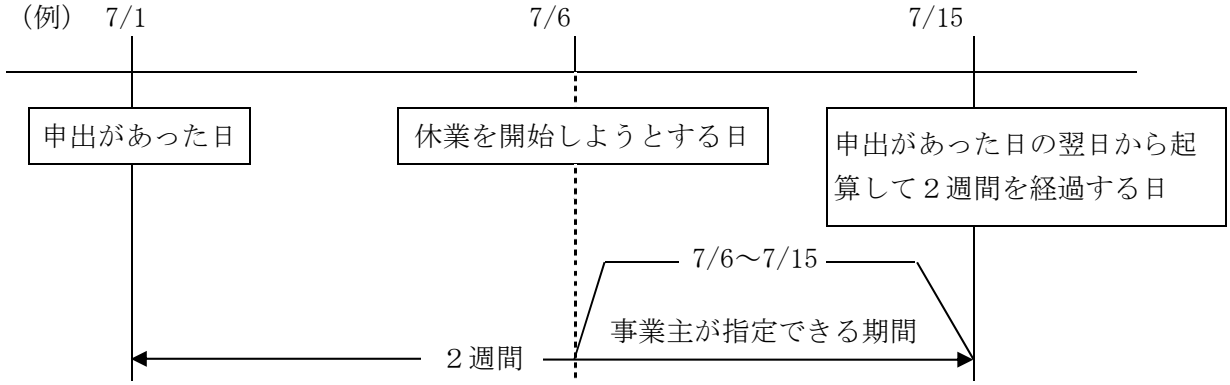
○　労働者は、希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の２週間前までに申し出ることが必要です。

　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。

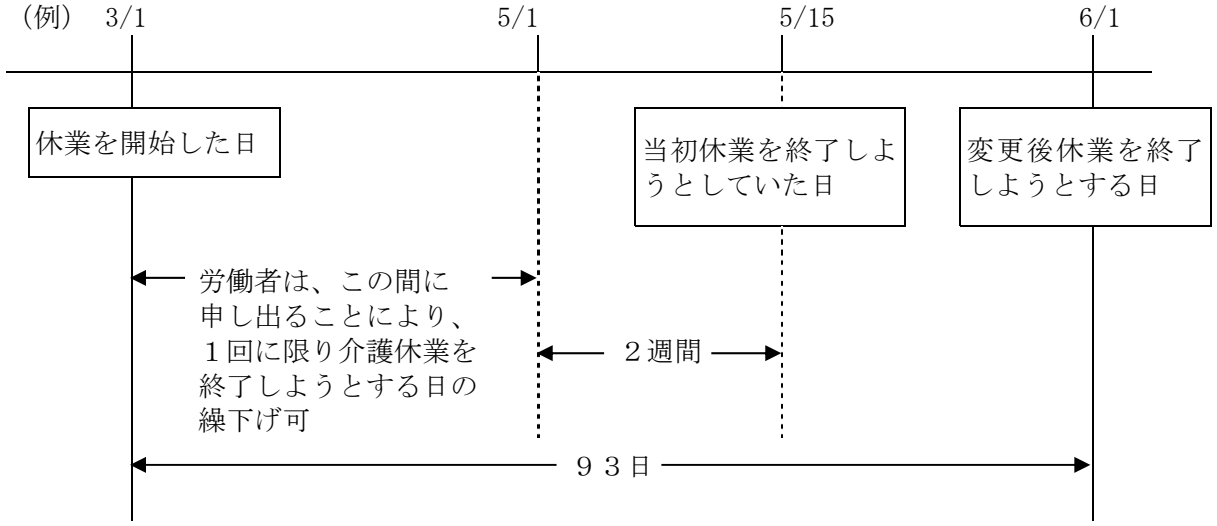
(1) 労働者から介護休業の申出があった場合において、休業を開始しようとする日が申出の日の翌日から起算して２週間を経過する日（申出の属する週の翌々週の応当日。以下「２週間経過日」といいます。）より前の日であるときは、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後２週間経過日までの間のいずれかの日を休業を開始する日として指定することができます（法第 12 条第 3 項）。



(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、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）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てどうするかを決めることになります。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。

★ 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週間を切ってからの申請に対しても事業主が希望どおりの日から介護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。

★ 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－

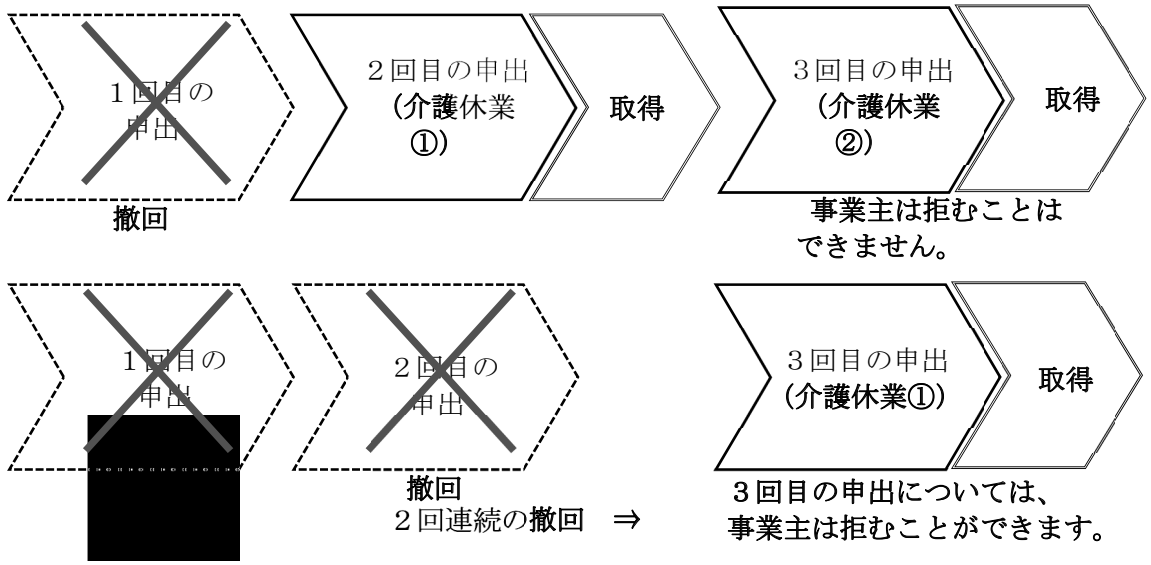
（第１４条第１項～第３項、第１５条第３項、第４項）

○　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、産後パパ育休又は新たな介護休業が始まった場合　　※産後パパ育休に関しては、令和４年10月１日適用。
○　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になります。
○　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）

○　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い場合には、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変更になります。

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。

(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行うことを証明する書類の提出を求めることができます（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人以上の場合にあっては、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）

○　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、59～62 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せん。

(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い場合には、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が変更になります。

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日を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、会社と労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数代表者）が協定を結ぶことで、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。）

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っては、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ます。

※　電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）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、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合

※産後パパ育休に関しては、令和４年 10 月１日適用。

○　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、されなかったことになります。

(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、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合
※産後パパ育休に関しては、令和４年 10 月１日適用。
○　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、されなかったことになります。

(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、59～62 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（※）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

※　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、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）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事ができます(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、77～79 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

(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。

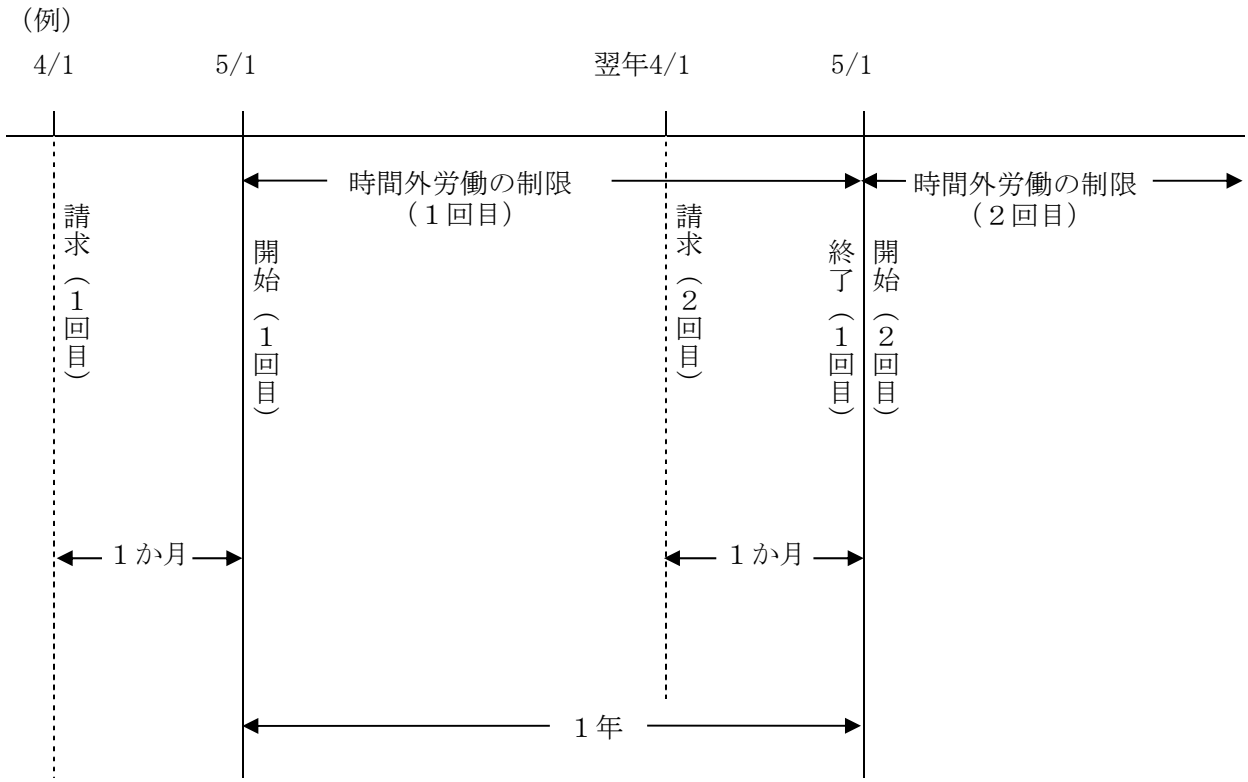
ポイント解説
★　パートタイマーやアルバイトの方についても、日々雇い入れられる者や引き続き雇用された期間が１年に満たない労働者など、制度が適用にならない場合に該当しない限り、時間外労働の制限の権利が認められます。
★　事業主は、労働者が時間外労働の制限を請求した場合においては、労働者が請求どおりに時間外労働の制限を受けられるように、通常考えられる相当の努力をすべきものです。単に時間外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないと解されます。

Ⅷ－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）

○　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。

(1) 具体的には以下のようになります。



(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 53 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（※）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

※　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、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）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 53 条第４項）。

(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 時間×５＝120 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、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合
　※産後パパ育休に関しては、令和４年10月１日適用。
○　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になります。

(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になります。
　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。

Ⅶ－４　家族介護を行う労働者の時間外労働の制限　（第１８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、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、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合
　※産後パパ育休に関しては、令和４年10月１日適用。
○　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、59～62 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（※）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

※　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、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）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、82～85 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が、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。

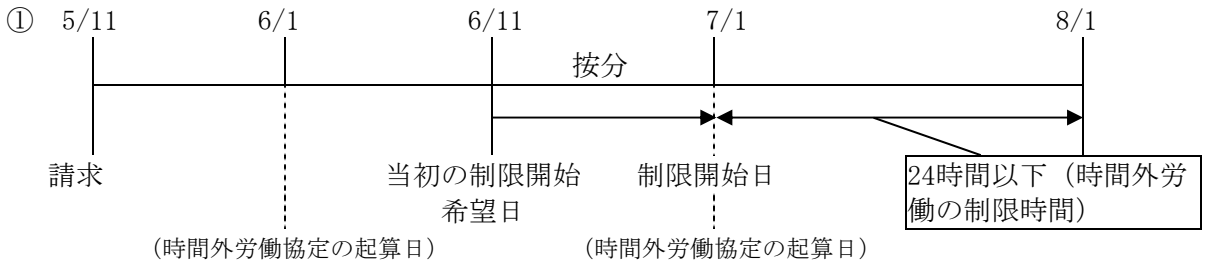
① 制限開始日を次の一定期間の起算日に合致させるべく、当初の制限開始希望日より遅らせて労働者に請求してもらう方法。

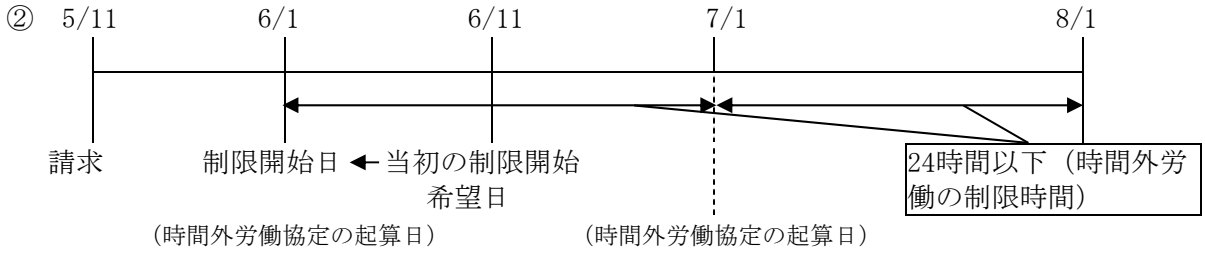
あるいは、

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。





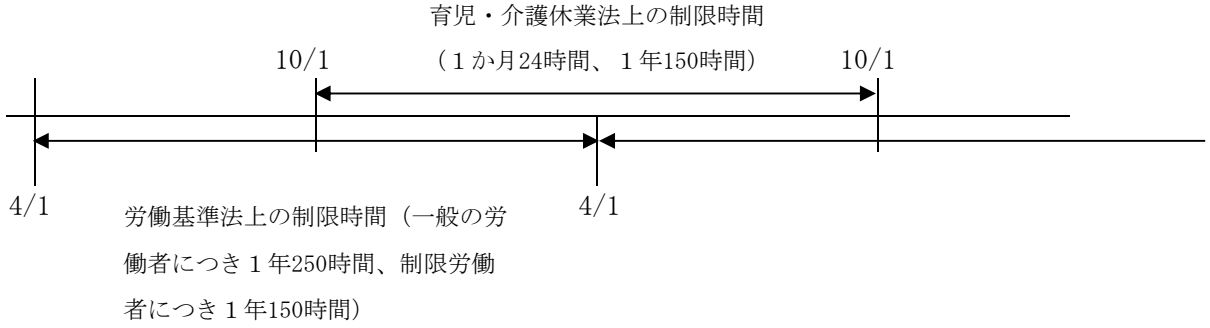
★　時間外労働協定に記載する場合

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、91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次ページ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。

様式第９号（第 16 条第１項関係）

時間外労働[redacted]
休 日 労 働

労働保険番号	□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□ （都道府県 / 所掌 / 管轄 / 基幹番号 / 枝番号 / 統一措置業場番号）
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
		（〒　　―　　） （電話番号：　　―　　―　　）	

		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満 18 歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数					
						１日		１箇月（①については 45 時間まで、②については 42 時間まで）		１年（①については 360 時間まで、②については 320 時間まで） 起算日（年月日）	
						法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者										
	② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者										

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満 18 歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働						

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について 100 時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと。☐
（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日　　年　　月　　日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☐
（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☐（チェックボックスに要チェック）

年　　月　　日

使用者　職名　氏名

労働基準監督署長殿

様式第９号（第 16 条第１項関係）（裏面）

（記載心得）

１　「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第 36 条第６項第１号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たつては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。

２　「労働者数（満 18 歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。

３　「延長することができる時間数」の欄の記入に当たつては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第 32 条から第 32 条の５まで又は第 40 条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が１箇月について 100 時間以上となつた場合、及び２箇月から６箇月までを平均して 80 時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第 119 条の規定により６箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）となることに留意すること。

（１）　「１日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、１日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

（２）　「１箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「１年」の欄に記入する「起算日」において定める日から１箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を 45 時間（対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制により労働する者については、42 時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

（３）　「１年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から１年についての延長することができる限度となる時間数を 360 時間（対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制により労働する者については、320 時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

４　②の欄は、労働基準法第 32 条の４の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が３箇月を超える１年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（１箇月 42 時間、１年 320 時間）ことに留意すること。

５　「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第 35 条の規定による休日（１週１休又は４週４休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。

６　「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第 35 条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。

７　労働基準法第 36 条第６項第２号及び第３号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「２箇月から６箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した２箇月から６箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。

８　協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第６条の２第１項の規定により、労働基準法第 41 条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。

９　本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

10　本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

１　労働基準法施行規則第 24 条の２第４項の規定により、労働基準法第 38 条の２第２項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

２　労働基準法第 38 条の４第５項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の５分の４以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たつては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たつては、同条第２項第１号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

３　労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第７条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の５分の４以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たつては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たつては、同条第１号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

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。

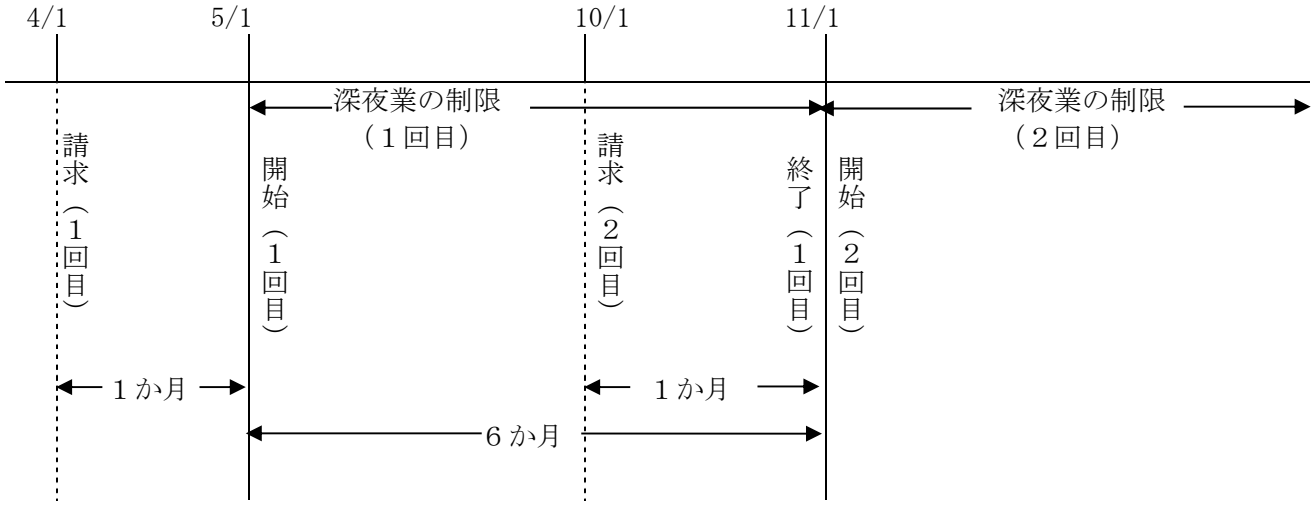
Ⅷ－２　育児を行う労働者の深夜業の制限２　（第１９条第２項）

○　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) 具体的には以下のようになります。

（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（※）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

※　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、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）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、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合
　※産後パパ育休に関しては、令和４年10月１日適用。
○　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になります。

(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、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合
　※産後パパ育休に関しては、令和４年10月１日適用。
○　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、59～62 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（※）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

※ 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。

電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）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、92～94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。

Ⅸ　事業主が講ずべき措置

Ⅸ－１　妊娠又は出産等について申出があった場合の措置

（改正法第２１条第１項）

○　労働者が事業主に、本人又は配偶者が妊娠又は出産等したことを申し出たときは、事業主は申し出た労働者に対して個別に育児休業制度等について周知しなければなりません。
○　併せて、事業主は、育児休業及び産後パパ育休の取得意向を確認するために、面談等の措置を講じなければなりません。

(1) 令和４年４月１日施行です。

(2) 本人又は配偶者が妊娠又は出産等したことの「等」とは、次の事項のことです（則第 69 条の２）。
①　特別養子縁組のための試験的な養育期間にある１歳未満の子を養育していること又は特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求する予定であり、当該請求に係る１歳未満の子を監護する意思を明示したこと
②　養子縁組里親として委託されている１歳に満たない子を養育していること又は受託する意思を明示したこと
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１歳未満の子を養育していること又は受託する意思を明示したこと

(3) 妊娠・出産等の申出があった場合は、事業主は次に掲げる事項を申し出た労働者に個別に周知する必要があります（則第 69 条の３）。
①　育児休業・産後パパ育休に関する制度
②　育児休業・産後パパ育休の申出先
③　育児休業給付に関すること
④　労働者が育児休業期間・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い
※　上記のうち、産後パパ育休に関しては、令和４年 10 月以降の申出に対して周知が義務付けられますが、令和４年 10 月以降に本人又は配偶者の出産が見込まれる労働者に対しては、9 月以前の申出であっても周知することが望ましいです。また、上記について、妊娠・出産等の申出から子の出生までに制度等の変更があった場合は、変更後の内容も含めて周知する又は変更後の内容を改めて周知することが望ましいです。

(4) 労働者への個別周知及び育児休業等の取得意向の確認は、面談又は書面交付の方法によって行わなければなりません（則第 69 条の３、則第 69 条の４）。労働者が希望す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、労働者が当該電子メール等の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。また、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内ＬＡＮ）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）を利用した申出が含まれます。
面談はオンラインで行うことも可能です。（ただし、対面で行う場合と同程度の質が確保されるこ

とが必要であり、音声のみの通話などは面談による方法に含まれません。）法令上、面談を記録することまでは義務付けられていませんが、トラブル防止のためには面談日時や内容等を記録しておくことが望ましいでしょう。

取得意向には、取得予定の有無のほか「取得するか未定」という意向も含みます。

(5) 労働者は、日々雇用される者を除くほかは、期間を定めて雇用される者であっても、別途の要件を課すことなく、対象としています。ただし、対象となる子の年齢が育児休業の対象年齢を既に超えている場合等、育児休業を取得する可能性がない場合については、育児休業の制度の対象とはならない旨説明を行えば足ります。また、配偶者には、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。

(6) 労働者への個別周知及び意向確認の措置は、労働者から育児休業及び産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにすることが目的です。そのため、取得を控えさせるような形での個別周知及び意向確認は認められません（指針第２の５の２（１））。

取得を控えさせるような形での措置の実施としては、取得の申出をしないよう威圧する、申し出た場合の不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなどの様態が考えられます。

また、仮に一度取得を控えさせるような言動があった後に、個別周知、意向確認が改めて行われた場合であっても、既に行われた取得を控えさせるような言動を含め、実施された措置全体として取得を控えさせる効果を持つ場合には、措置を実施したものとは認められません。

(7) 措置を行うに当たっては、労働者が希望の日から円滑に育児休業を取得することができるように配慮し、適切な時期に実施することが必要です。具体的には以下のとおりです。

・出産予定日の１か月半以上前の申出：出産予定日の１か月前まで
・出産予定日の１か月半前から１か月前の間の申出：育児休業を申出通りの開始予定日から開始できる期限である１か月前を踏まえ、その半分程度の２週間以内など、できる限り早い時期に措置を行うべきもの
・出産予定日の１か月前から２週間前の間の申出：産後パパ育休を申出通りの開始予定日から開始できる期限である２週間前を踏まえ、その半分程度の１週間以内など、できる限り早い時期に措置を行うべきもの
・出産予定日の２週間前以降の申出、子の出生後の申出：できる限り速やかに措置を行うべきもの

なお、労働者が育児休業の前に産前休業を取得予定であり、産前休業開始予定日より前に妊娠・出産の申出があった場合には、産前休業開始前に措置を行うことが望ましいです。

(8) 産後パパ育休期間中の就業について労使協定を締結している事業主において、産後パパ育休制度に関し、休業中の就業の仕組みについて労働者に知らせる際には、育児休業給付及び育児休業期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数によっては育児休業給付や社会保険料免除の要件を満たさなくなる可能性があることについても併せて説明するよう留意してください（指針第２の５の２（３））。

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１歳６か月又は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の67％（出生時育児休業給付金及び育児休業給付金の支給日数の合計が180日を超えた場合、それ以降は50％）相当額の育児休業給付金が支給されます（雇用保険法第61条の７）。令和４年10月以降は、産後パパ育休を取得した場合についても、出生時育児休業給付金（休業開始時賃金月額の67％）の対象となります（雇用保険法第61条の８）。

★　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（産後パパ育休、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）。令和４年 10 月以降は、上記に加えて、育児休業等開始日が含まれる月に 14 日以上育児休業等を取得した場合にも免除となります。また、賞与に係る保険料については当該賞与月の末日を含んだ連続した１か月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除されるようになります。

★　個別周知の記載例は、以下ホームページに掲載しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

「育児休業中に何をすればよいかわからない」とならないために

★　育児休業は「子を養育するための休業」であり、育児に主体的に取り組むことが期待されます。

★　企業側から、自治体の両親学級への参加を促すことも有効です。

★　育休体験談を参考にしたり、夫婦で役割分担を相談したり、事前に準備しましょう。
「父親の仕事と育児両立読本」など：https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/

Ⅸ－２　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（改正法第２１条の２））

○　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（産後パパ育休含む）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又は産後パパ育休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 114 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（19 ページ参照）　※令和４年９月 30 日まで

② パパ・ママ育休プラス（28 ページ参照）

③ その他の両立支援制度

(8) 労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことに関しては、令和４年４月１日以降は、労働者が労働者又は配偶者が妊娠・出産等したことを申し出たときは、事業主は育児休業制度等について個別に周知する義務があるため（改正法第 21 条第１項）、それ以外の育児休業等中の待遇等に関する周知が努力義務となります。

(9) 育児休業には、産後パパ育休を含みます。産後パパ育休に関しては、令和４年 10 月 1 日適用です。

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の67％相当額の介護休業給付金が支給されます（雇用保険法第61条の４）。

Ⅸ－３　雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置

Ⅸ－３－１　雇用環境の整備の措置　（改正法第２２条第１項）

○　事業主は、育児休業及び産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。
①　雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
②　育児休業に関する相談体制の整備
③　雇用する労働者の育児休業取得事例の収集・提供（則第 71 条の２）
④　雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知（則第 71 条の２）

(1) 令和４年４月１日施行です。男女とも対象に実施してください。

(2) ①～④の育児休業は、産後パパ育休を含みます。産後パパ育休に関しては、令和４年 10 月１日適用です。

(3) 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより１か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望するとおりの期間の休業を申出、取得できるように配慮する必要があります（指針第２の６の２（１））。

(4) 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り複数の措置を行うことが望ましいです（指針第２の６の２（２））。

(5) 各措置の留意点は以下のとおりです。

①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施

全ての労働者に対して研修を実施することが望ましいですが、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にすべきものです。研修の実施に当たっては、定期的に実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられます。

②育児休業に関する相談体制の整備

相談体制の窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することを意味します。このことは窓口を形式的に設けるだけでは足らず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいうものであり、労働者に対する窓口の周知等により、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。

③雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集・提供

自社の育児休業の取得事例を収集し、当該事例の掲載された書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者の閲覧に供することです。事例の収集、提供に当たっては、男女双方の事例を収集し、提供することが原則ですが、男女いずれかの対象者がいない場合に片方のみとなることはやむを得ません。また、提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集、提供することにより、特定の者の育児休業の申出を控えさせること

に繋がらないように配慮してください。

④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものの配付や事業所内やイントラネットへの掲載等を行ってください。

★「①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施」について、社内で活用できる研修資料・動画があります。ぜひご活用ください。

【研修資料・動画】　※イクメンプロジェクトサイトに掲載しています。

https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training

★「③雇用する労働者の育児休業取得事例の収集・提供」「④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知」の例は、以下ホームページに掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

Ⅸ－３－２　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（改正法第２２条第２項））

○　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。

(4) 育児休業には、産後パパ育休を含みます。産後パパ育休に関しては、令和４年 10 月１日適用です。

Ⅸ－４　育児休業の取得状況の公表　（改正法第２２条の２）

○　常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主は、毎年少なくとも１回、育児休業の取得の状況を公表しなければなりません。

(1) 令和５年４月１日施行です。

(2) 常時雇用する労働者とは正社員、パート、アルバイト等の名称にかかわらず、以下のいずれかに該当する労働者のことです。

①期間の定めなく雇用されている者

②過去１年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から１年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）

(3) 育児休業の取得の状況とは、次のいずれかの割合のことです（則第 71 条の４）。

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における

①男性の「育児休業等の取得率」

公表前事業年度に育児休業等を取得した者の数÷公表前事業年度に配偶者が出産した者の数（小数第１位以下切捨て）

②男性の「育児休業等及び育児を目的とした休暇の取得率」

公表前事業年度に育児休業等を取得した者の数及び小学校就学前の子の育児を目的とした休暇を取得した者の数の合計数÷公表前事業年度に配偶者が出産した者の数（小数第１位以下切捨て）

公表する割合とあわせて算定期間である公表前事業年度の期間及び①②どちらの割合であるか明示してください。

※「育児休業等」とは、育児休業、産後パパ育休及び法第 23 条第２項（109 ページ参照）又は第 24 条第１項（112 ページ参照）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業。

「育児を目的とした休暇」は、目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度（例：失効年休の育児目的での使用や、いわゆる「配偶者出産休暇」制度など）。育児休業等及び子の看護休暇、労働基準法上の年次有給休暇を除きます。

産後パパ育休とそれ以外の育児休業等を分けて計算する必要はなく、産後パパ育休も含めた育児休業等の取得者数について計算すればよいものです。

(4) 公表は、公表前事業年度終了後速やか（おおむね３か月以内）に行ってください。公表は、インターネットの利用その他の適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」（https://ryouritsu.mhlw.go.jp）で公表することもおすすめします。

(5) 配偶者が出産した者の数（分母となるもの）が０人の場合は、割合が算出できないため「－」と表記します。ただし、事業主の任意で分母となる数及び分子となる取得者の数をあわせて記載することは差し支えありません。

(6) 育児休業を分割して２回取得した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の両方を取得した場合等であっても、当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、１人として数えます。

また、事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には育児休業を開始した日を含む事業年度の取得、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。育児を目的とした休暇を出産予定日前の期間のみ取得し、出産予定日以後に取得していない場合は計算から除外します。

(7) 配偶者が出産した又は育児休業等を取得した期間を定めて雇用される者のうち、育児・介護休業法上、育児休業等の対象とならない者は、計算から除外して差し支えありません。事業所の労使協定に基づき育児休業等の対象から除外されている者は計算に含めます。また、子が死亡した場合や、公表前事業年度の末日時点で育児休業等や育児を目的とした休暇制度を取得した者が退職している場合は、当該労働者は分母及び分子の計算から除外します。

Ⅸ－５　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（産後パパ育休含む）をしていないこと

※産後パパ育休に関しては、令和４年10月１日適用。

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、通常の所定労働時間が７時間 45 分である事業所において短縮後の所定労働時間を５時間 45 分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、１日５時間 45 分から６時間までを許容する趣旨です。

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

(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ことに配慮してください（指針第２の９（２））。

Ⅸ－６　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こと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－７　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ことに配慮してください(指針第２の 10)。

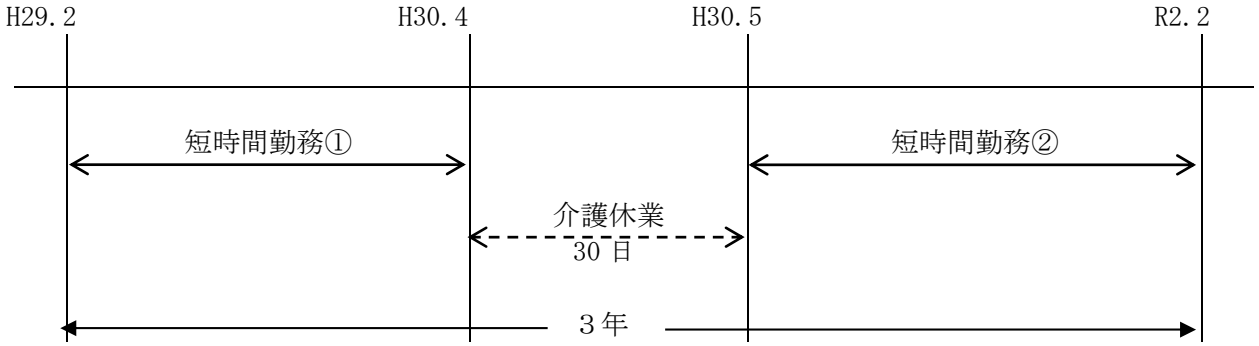
(5) 連続する３年間以上の期間は、労働者が短時間勤務制度等の利用を開始する日として申し出た日から起算します。

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

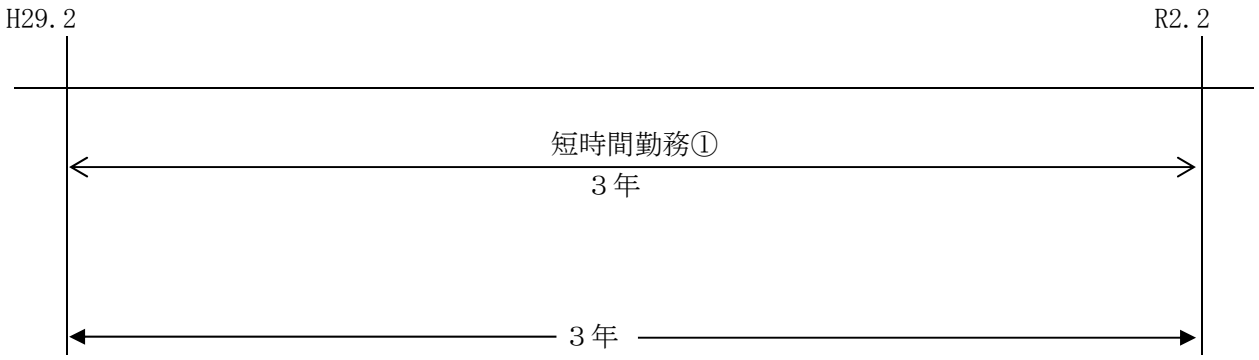
間勤務の制度は、労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮しましょう（指針第２の 10）。具体的には、所定労働時間が８時間の場合は２時間以上、７時間以上の場合は１時間以上の短縮が望ましいでしょう。

（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にすればよく、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－８　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て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－９　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ことが望まれる場合があること。

Ⅸ－１０　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、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）。令和４年 10 月１日からは、育児休業には産後パパ育休が含まれます。

(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雇用労働者を含む、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。

(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、相談について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。

(ｳ)　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。

(ｴ)　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。

(ｳ)　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－１１ 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－１２ 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、改正法第２１条第２項）

○　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。

＜令和４年４月１日変更点＞

○　上記に加え、次の事項を理由とする不利益取扱いが禁止されます。

・本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出たこと

＜令和４年10月１日変更点＞

○　上記に加え、次の事項を理由とする不利益取扱いが禁止されます。

・産後パパ育休の申出又は取得

・産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等

(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) 産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等とは、次の事項のことです（則第 22 条の２）。

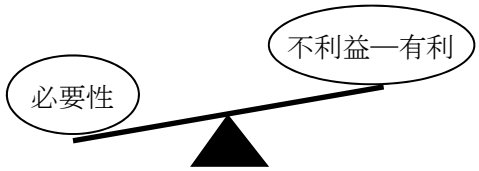
① 就業可能日等の申出をしなかったこと
② 申出された就業可能日等が事業主の意に反する内容であったこと
③ 就業可能日等を変更したこと又は申出を撤回したこと
④ 就業日等の同意をしなかったこと
⑤ 就業日等の同意の全部又は一部を撤回したこと

(3) 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。

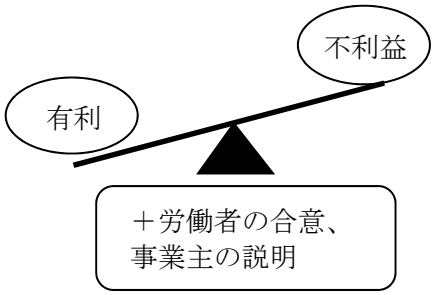
例外①

○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。



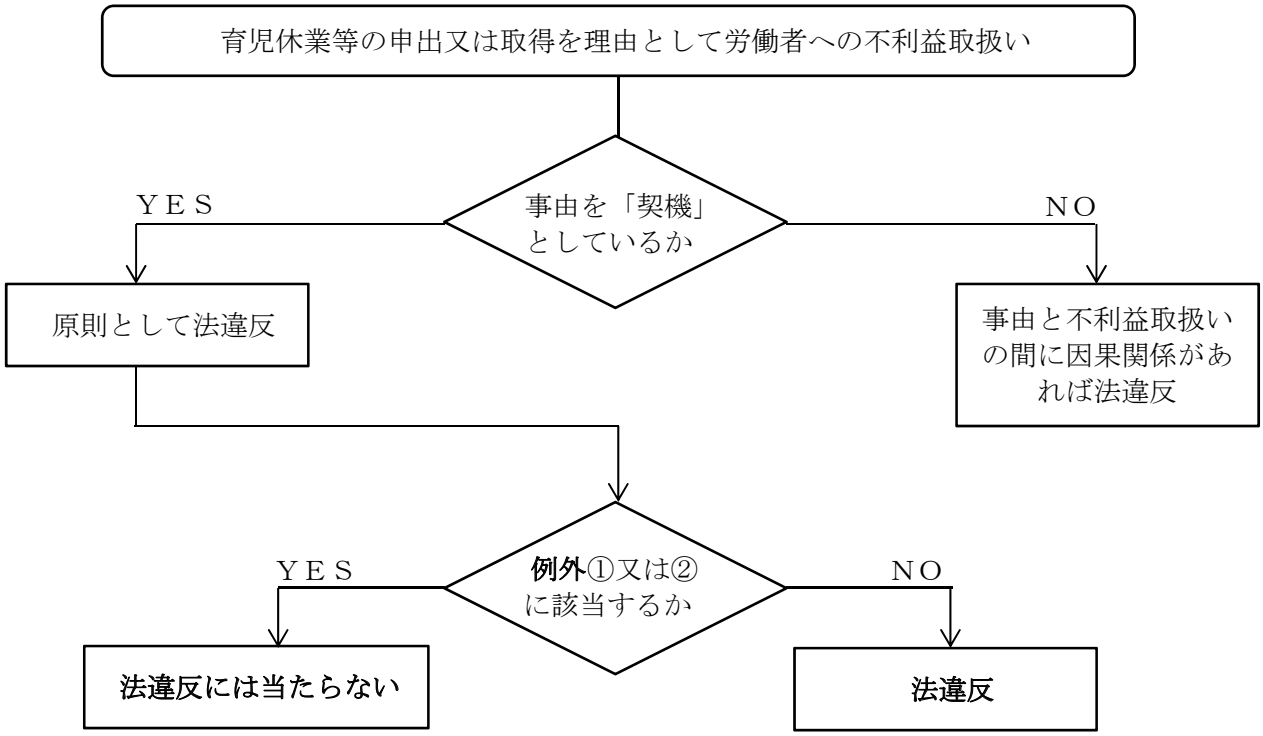
例外②

○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ことと時間的接近して（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。



(4)　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。

(5) 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。

(6) (4)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」（(4)⑨＊についての具体例）

・　不可とする制度の例

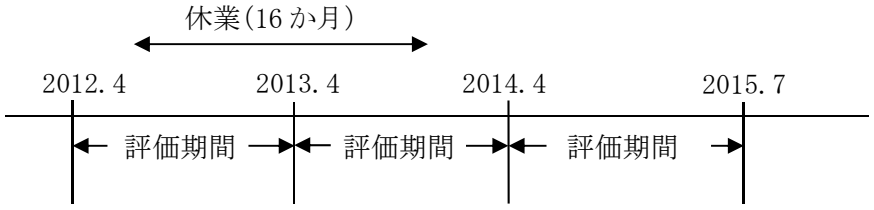
「３年連続Ａ以上の評価であること」という昇格要件がある場合、以下の例において、2015 年度を３年目と取り扱わず、さらに 2015 年度から３年連続Ａ以上評価を必要とすること。

（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

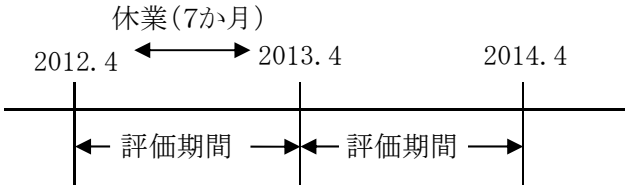
次のような場合が不利益取扱いに該当するか否かについては、制度の合理性、公平性を勘案して判断する必要があります。

(ｱ)　休業期間が複数の評価期間にまたがる場合



（評価の有無）	○	－	－	○

(ｲ)　評価期間より短い休業期間の場合



（評価の有無）	○	－	○

ＸＩ　指針　（第２８条）

○　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

＜令和４年４月１日変更点＞

○　次の事項が追加されます。

・本人又は配偶者の妊娠又は出産等の申出をした労働者に対する育児休業に関する制度等の個別周知及び育児休業申出に係る意向確認のための措置を講ずるに当たっての事項
・育児休業申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっての事項

＜令和４年 10 月１日変更点＞

○　次の事項が変更されます。

・「労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項」は「労働者の育児休業申出、出生時育児休業申出及び介護休業申出に関する事項」になります。

・「本人又は配偶者の妊娠又は出産等の申出をした労働者に対する育児休業に関する制度等の個別周知及び育児休業申出に係る意向確認のための措置を講ずるに当たっての事項」に出生時育児休業期間中の就業について知らせる場合についての内容が追加されます。

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。

ＸⅡ　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 条第１項、第 21 条の２から第 22 条の２まで、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 条に定める措置の適切かつ有効な実施を図るための業務

具体的には、

a 労働者が妊娠又は出産等の事実を申し出た時の、育児休業に関する制度等の周知及び育児休業申出に係る当該労働者の意向確認の面談等の措置の運用（法第 21 条第１項）

b 育児休業等に関する就業規則等の作成、周知等（法第 21 条の２）

c 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）

d 育児休業の取得の状況の把握、公表（法第 22 条の２）

e 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）

f 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ための措置や配慮について関係法令の遵守のために必要な措置等の実施（第 25 条第１項、第 25 条の２第２項）

g 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)

h 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します。

選任は、次ページの「選任・変更届」に必要事項を記載の上、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）あて郵送又はＦＡＸ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。

令和４年４月１日からは、「妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等」が、令和４年 10 月１日からは、「産後パパ育休」が加わります。育児休業等を理由とする不利益取扱いに追加される内容については、118 ページをご覧ください。

(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。

令和４年４月１日からは、「妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等」が、令和４年 10 月１日からは、「産後パパ育休」が加わります。育児休業等を理由とする不利益取扱いに追加される内容については、118 ページをご覧ください。

(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。

令和４年４月１日からは、「妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等」が、令和４年 10 月１日からは、「産後パパ育休」が加わります。育児休業等を理由とする不利益取扱いに追加される内容については、118 ページをご覧ください。

(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、130ページでご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。）

ＸＶ　委託募集の特例　（第５３条）

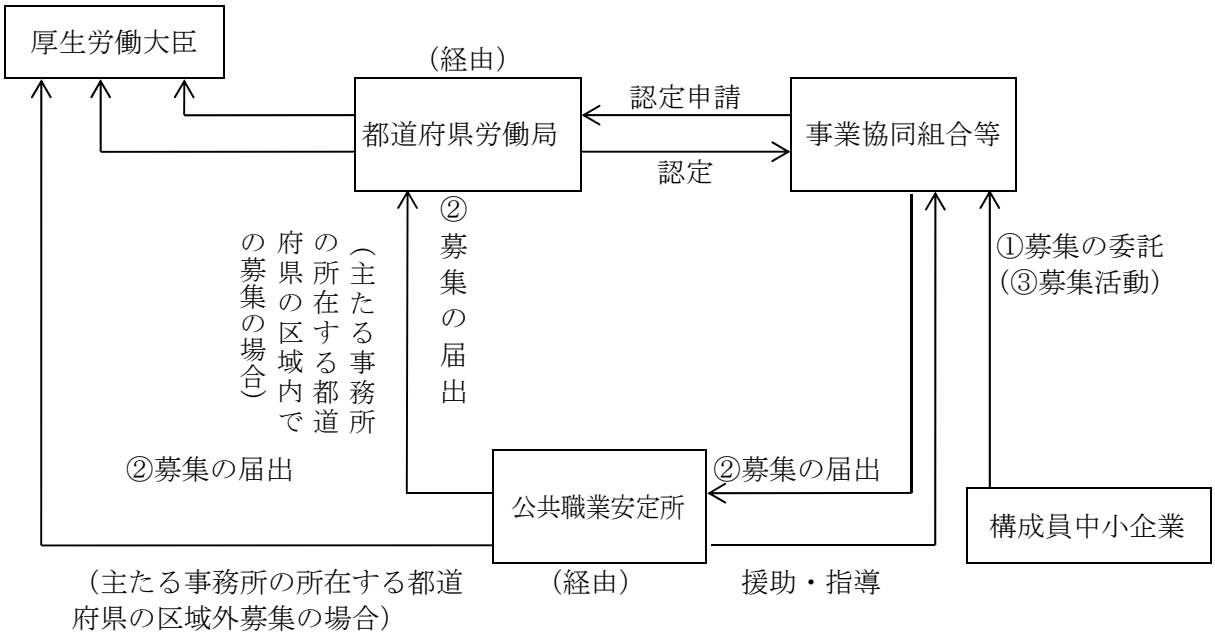
○　一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等が、その構成員である中小企業者の委託を受けて育児・介護休業取得者の代替要員の募集を行う場合の特例を設けています。

(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でよいとするものです。

(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適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。

「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。

令和４年４月１日からは「妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等」及び「雇用環境の整備の措置」、令和４年 10 月１日からは「産後パパ育休」、令和５年４月１日からは「育児休業の取得状況の公表」が加わります。育児休業等を理由とする不利益取扱いに追加される内容については、118 ページをご覧ください。

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) 民間事業所の介護休業制度、子の看護休暇、介護休暇にあたる制度に関して、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。

（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 509 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	・要介護状態 ・要支援状態	・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	・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	・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っ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　後縦靱帯骨化症	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

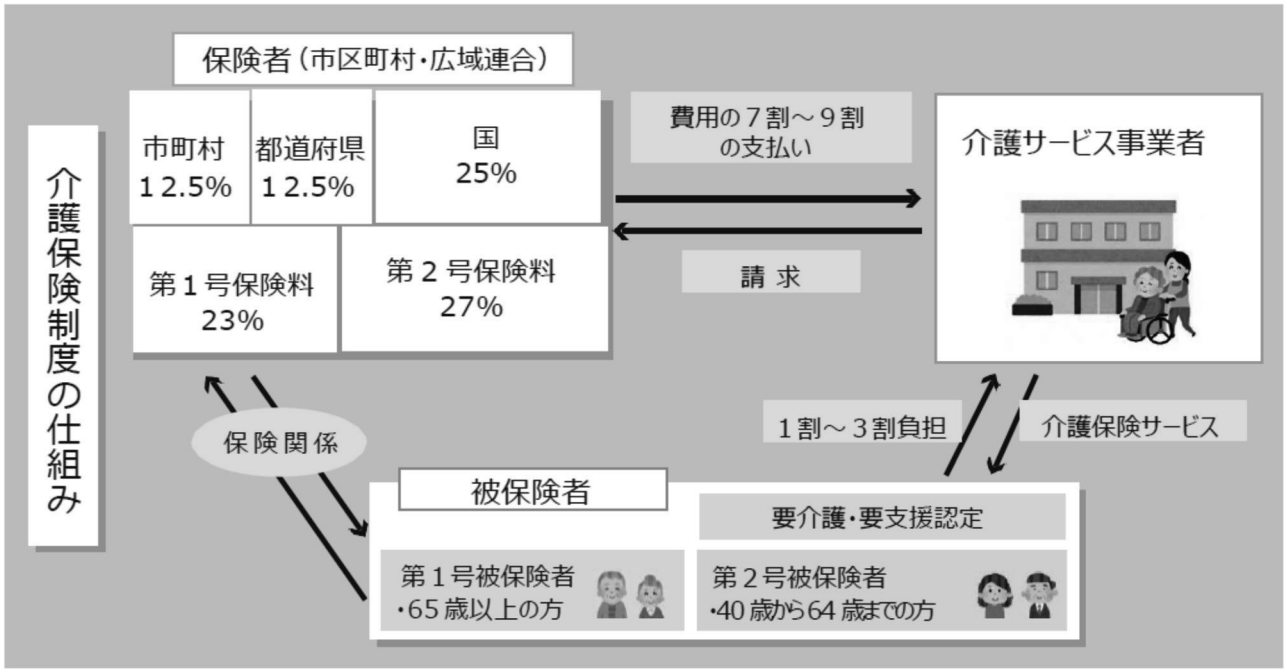
健康保険に加入する第２号被保険者が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で１／２ずつ負担します。

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、事業所への「通い」を中心に、短期間の「宿泊」や利用者の自宅への「訪問」を組み合わせて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)認定を受けることが必要です。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

(平成三年法律第七十六号)

※＿＿は令和４年４月１日施行
※＿＿は令和４年10月１日施行
※＿＿は令和５年４月１日施行

目次

第一章　総則(第一条―第四条)
第二章　育児休業(第五条―第十条)
第三章　介護休業(第十一条―第十六条)
第四章　子の看護休暇(第十六条の二―第十六条の四)
第五章　介護休暇(第十六条の五―第十六条の七)
第六章　所定外労働の制限(第十六条の八―第十六条の十)
第七章　時間外労働の制限(第十七条―第十八条の二)
第八章　深夜業の制限(第十九条―第二十条の二)
第九章　事業主が講ずべき措置等(第二十一条―第二十九条)
第十章　対象労働者等に対する国等による援助(第三十条―第五十二条)
第十一章　紛争の解決
第一節　紛争の解決の援助等(第五十二条の二―第五十二条の四)
第二節　調停(第五十二条の五・第五十二条の六)
第十二章　雑則(第五十三条―第六十一条)
第十三章　罰則(第六十二条―第六十六条)
附則

第一章　総則

(目的)

第一条　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暇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)

第二条　この法律(第一号に掲げる用語にあっては、第九条の七並びに第六十一条第三十三項及び第三十六項を除く。)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、次章から第八章まで、第二十一条から第二十四条まで、第二十五条第一項、第二十五条の二第一項及び第三項、第二十六条、第二十八条、第二十九条並びに第十一章において同じ。)が、次章に定めるところにより、その子(民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百十七条の二第一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(昭和二十二年法律第百六十四号)第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二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。第四号及び第六十一条第三項(同条第六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、第三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)

第三条　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一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)

第四条　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。

第二章　育児休業

(育児休業の申出)

第五条　労働者は、その養育する一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(第九条の二第一項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第九条までにおいて同じ。)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っては、その養育する子が一歳六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っては、更新後のもの。第三項、第九条の二第一項及び第十一条第一項において同じ。)が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2　前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育する子が一歳に達する日(以下「一歳到達日」という。)までの期間(当該子を養育していない期間を除く。)内に二回の育児休業(第七項に規定する育児休業申出によりする育児休業を除く。)をした場合には、当該子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の規定による申出をすることができない。

3　労働者は、その養育する一歳から一歳六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(厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第二号に該当する場合)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(当該子の一歳到達日において育児休業をしている者であって、その翌日を第六項に規定する育児休業開始予定日とする申出をするものを除く。)にあっては、当該子が一歳六か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、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、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

二　当該子の一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

三　当該子の一歳到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

4　労働者は、その養育する一歳六か月から二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(前項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第二号に該当する場合)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、当該子の一歳六か月に達する日(以下「一歳六か月到達日」という。)において育児休業をしている場合

二　当該子の一歳六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

三　当該子の一歳六か月到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

5　第一項ただし書の規定は、前項の規定による申出について準用する。この場合において、第一項ただし書中「一歳六か月」とあるのは、「二歳」と読み替えるものとする。

6　第一項、第三項及び第四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、次の各号に掲げる申出にあっては、第三項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該各号に定める日を育児休業開始予定日としなければならない。

一　第三項の規定による申出　当該申出に係る子の一歳到達日の翌日(当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日)

二　第四項の規定による申出　当該申出に係る子の一歳六か月到達日の翌日(当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日)

7　第一項ただし書、第二項、第三項(第一号及び第二号を除く。)、第四項(第一号及び第二号を除く。)、第五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って、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(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が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)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。

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第六条　事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、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った場合は、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一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

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、前条第一項、第三項及び第四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った場合において、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った日の翌日から起算して一月(前条第三項の規定による申出(当該申出があった日が当該申出に係る子の一歳到達日以前の日であるものに限る。)又は同条第四項の規定による申出(当該申出があった日が当該申出に係る子の一歳六か月到達日以前の日であるものに限る。)にあっては二週間)を経過する日(以下この項において「一月等経過日」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一月等経過日(当該育児休業申出があった日までに、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っては、当該一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　第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第七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)
第七条　第五条第一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(前条第三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、前条第三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一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一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(前条第三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一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)
第八条　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(第六条第三項又は前条第二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、同条第一項の規定により育児休業開始予定日が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　前項の規定により第五条第一項の規定による申出を撤回した労働者は、同条第二項の規定の適用については、当該申出に係る育児休業をしたものとみなす。
3　第一項の規定により第五条第三項又は第四項の規定による申出を撤回した労働者は、当該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、同条第三項及び第四項の規定にかかわらず、これらの規定による申出をすることができない。

4　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)

第九条　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(第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が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(第三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一歳(第五条第三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一歳六か月、同条第四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二歳)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(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、第九条の五第一項に規定する出生時育児休業期間、第十五条第一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　前条第四項後段の規定は、前項第一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。

(出生時育児休業の申出)

第九条の二　労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、出生時育児休業(育児休業のうち、この条から第九条の五までに定めるところにより、子の出生の日から起算して八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っては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八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っては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。次項第一号において同じ。)の期間内に四週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。)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っては、その養育する子の出生の日(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日)から起算して八週間を経過する日の翌日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

2　前項の規定にかかわらず、労働者は、その養育する子について次の各号のいずれかに該当する場合には、当該子については、同項の規定による申出をすることができない。

一　当該子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの期間(当該子を養育していない期間を除く。)内に二回の出生時育児休業(第四項に規定する出生時育児休業申出によりする出生時育児休業を除く。)をした場合

二　当該子の出生の日(出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日)以後に出生時育児休業をする日数(出生時育児休業を開始する日から出生時育児休業を終了する日までの日数とする。第九条の五第六項第三号において同じ。)が二十八日に達している場合

3　第一項の規定による申出(以下「出生時育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は出生時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

「出生時育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「出生時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。

4　第一項ただし書及び第二項(第二号を除く。)の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日(第九条の四において準用する第七条第三項の規定により当該出生時育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日)とする出生時育児休業をしているものが、当該出生時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出生時育児休業開始予定日とする出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(出生時育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第九条の三　事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があったときは、当該出生時育児休業申出を拒むことができない。ただし、労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該労働者から当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りでない。

2　第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの出生時育児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「第九条の三第一項ただし書及び同条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第九条の二第一項」と読み替えるものとする。

3　事業主は、労働者からの出生時育児休業申出があった場合において、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日が当該出生時育児休業申出があった日の翌日から起算して二週間を経過する日(以下この項において「二週間経過日」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、当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日(当該出生時育児休業申出があった日までに、第六条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該二週間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出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

4　事業主と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、次に掲げる事項を定めた場合における前項の規定の適用については、同項中「二週間を経過する日(以下この項において「二週間経過日」という。)」とあるのは「次項第二号に掲げる期間を経過する日」と、「当該二週間経過日」とあるのは「同号に掲げる期間を経過する日」とする。

一　出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容

二　事業主が出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日を指定することができる出生時育児休業申出があった日の翌日から出生時育児休業開始予定日とされた日までの期間(二週間を超え一月以内の期間に限る。)

5　第一項ただし書及び前三項の規定は、労働者が前条第四項に規定する出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

(準用)

第九条の四　第七条並びに第八条第一項、第二項及び第四項の規定は、出生時育児休業申出並びに出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日について準用する。この場合において、第七条第一項中「(前条第三項」とあるのは「(第九条の三第三項(同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)」と、同条第二項中「一月」とあるのは「二週間」と、「前条第三項」とあるのは「第九条の三第三項(同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含

む。)」と、第八条第一項中「第六条第三項又は前条第二項」とあるのは「第九条の三第三項(同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は第九条の四において準用する前条第二項」と、「同条第一項」とあるのは「第九条の四において準用する前条第一項」と、同条第二項中「同条第二項」とあるのは「第九条の二第二項」と読み替えるものとする。

(出生時育児休業期間等)

第九条の五　出生時育児休業申出をした労働者がその期間中は出生時育児休業をすることができる期間(以下「出生時育児休業期間」という。)は、出生時育児休業開始予定日とされた日(第九条の三第三項(同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)又は前条において準用する第七条第二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、前条において準用する第七条第一項の規定により出生時育児休業開始予定日が変更された場合にあってはその変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日。以下この条において同じ。)から出生時育児休業終了予定日とされた日(前条において準用する第七条第三項の規定により当該出生時育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日。第六項において同じ。)までの間とする。

2　出生時育児休業申出をした労働者(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、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に該当するものに限る。)は、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までの間、事業主に対し、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業期間において就業することができる日その他の厚生労働省令で定める事項(以下この条において「就業可能日等」という。)を申し出ることができる。

3　前項の規定による申出をした労働者は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、その事業主に申し出ることにより当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができる。

4　事業主は、労働者から第二項の規定による申出(前項の規定による変更の申出を含む。)があった場合には、当該申出に係る就業可能日等(前項の規定により就業可能日等が変更された場合にあっては、その変更後の就業可能日等)の範囲内で日時を提示し、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該労働者の同意を得た場合に限り、厚生労働省令で定める範囲内で、当該労働者を当該日時に就業させることができる。

5　前項の同意をした労働者は、当該同意の全部又は一部を撤回することができる。ただし、第二項の規定による申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合に限る。

6　次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第四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　出生時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出生時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　出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る子の出生の日の翌日(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日の翌日)から起算して八週間を経過したこと。

三　出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る子の出生の日(出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日)以後に出生時育児休業

をする日数が二十八日に達したこと。

四　出生時育児休業終了予定日とされた日までに、出生時育児休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まったこと。

7　第八条第四項後段の規定は、前項第一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)

第九条の六　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一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二章から第五章まで、第二十四条第一項及び第十二章の規定の適用については、第五条第一項中「一歳に満たない子」とあるのは「一歳に満たない子(第九条の六第一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っては、一歳二か月に満たない子)」と、同条第三項ただし書中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日(当該労働者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項(第九条の六第一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一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、同項第一号中「又はその配偶者が、当該子の一歳到達日」とあるのは「が当該子の一歳到達日(当該労働者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項(第九条の六第一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一歳到達日後である場合にあっては、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一歳到達日(当該配偶者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項(第九条の六第一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一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、同項第三号中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日(当該子を養育する労働者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項(第九条の六第一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一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、同条第六項第一号中「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日(当該子を養育する労働者又はその配偶者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項(第九条の六第一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一歳到達日後である場合にあっては、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)。次条第三項において同じ。)」と、第九条第一項中「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(第九条の六第一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一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(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した日数と当該子について育児休業及び次条第一項に規定する出生時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(第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)」と、同条第二項第二号中「第五条第三項」とあるのは「第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第五

条第一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一歳二か月、同条第三項(第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)」と、「同条第四項」とあるのは「第五条第四項」と、第二十四条第一項第一号中「一歳(」とあるのは「一歳(当該労働者が第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する第五条第一項の規定による申出をすることができる場合にあっては一歳二か月、」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五条第一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一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)

第九条の七　第五条第三項、第四項及び第六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(平成三年法律第百八号)第三条第二項、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百九号)第三条第二項(同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法(昭和二十六年法律第二百九十九号)(第七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(平成三年法律第百十号)第二条第二項又は裁判官の育児休業に関する法律(平成三年法律第百十一号)第二条第二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、それぞれ第五条第一項、第三項又は第四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)

第十条　事業主は、労働者が育児休業申出等(育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。)をし、若しくは育児休業をしたこと又は第九条の五第二項の規定による申出若しくは同条第四項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、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。

第三章　介護休業

(介護休業の申出)

第十一条　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っては、第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

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三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、二回以上の介護休業をした場合にあっては、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。第十五条第一項において「介護休業日数」という。)が九十三日に達している場合

3　第一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　第一項ただし書及び第二項(第二号を除く。)の規定は、期間を定めて雇用される者であって、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(第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあっては、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)

第十二条　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　第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、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「第十二条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十一条第一項」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二週間を経過する日(以下この項において「二週間経過日」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二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　前二項の規定は、労働者が前条第四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)

第十三条　第七条第三項の規定は、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)

第十四条　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(第十二条第三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。第三項において準用する第八条第四項及び次条第一項において同じ。)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、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3　第八条第四項の規定は、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)

第十五条　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九十三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。第三項において同じ。)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、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあっては、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、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第二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　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、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時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　第八条第四項後段の規定は、前項第一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。

(不利益取扱いの禁止)
第十六条　事業主は、労働者が介護休業申出をし、又は介護休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第四章　子の看護休暇
(子の看護休暇の申出)
第十六条の二　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、一の年度において五労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、十労働日)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、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、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一日未満の単位で取得することができる。
3　第一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一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　第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)
第十六条の三　事業主は、労働者からの前条第一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　第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一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、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「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、第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一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一日未満の単位で取得しようとする者に限る。)」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第

四項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

第十六条の四　第十六条の規定は、第十六条の二第一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。

第五章　介護休暇

(介護休暇の申出)

第十六条の五　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、一の年度において五労働日(要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、十労働日)を限度として、当該世話を行うための休暇(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、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、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一日未満の単位で取得することができる。

3　第一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一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　第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一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)

第十六条の六　事業主は、労働者からの前条第一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　第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一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、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同項第二号中「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、第十六条の五第二項の厚生労働省令で定める一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一日未満の単位で取得しようとする者に限る。)」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項、第三項及び第四項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

(準用)

第十六条の七　第十六条の規定は、第十六条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第六章　所定外労働の制限

第十六条の八　事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であって、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一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

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(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「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(第四項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一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、第十七条第二項前段(第十八条第一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　第一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(第三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一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、第一項の規定による請求に係る子が三歳に達したこと。
三　制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5　第三項後段の規定は、前項第一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。

第十六条の九　前条第一項から第三項まで及び第四項(第二号を除く。)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、同条第一項中「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、同条第三項及び第四項第一号中「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　前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

第十六条の十　事業主は、労働者が第十六条の八第一項(前条第一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、又は第十六条の八第一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。

第七章　時間外労働の制限

第十七条　事業主は、労働基準法第三十六条第一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ときは、制限時間(一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項及び第十八条の二において同じ。)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一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

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(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「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(第四項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一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、第十六条の八第二項前段(第十六条の九第一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　第一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(第三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一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、第一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、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5　第三項後段の規定は、前項第一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。

第十八条　前条第一項、第二項、第三項及び第四項(第二号を除く。)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、同条第一項中「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、同条第三項及び第四項第一号中「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　前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

第十八条の二　事業主は、労働者が第十七条第一項(前条第一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、又は第十七条第一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。

第八章　深夜業の制限

第十九条　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おいては、午後十時から午前五時までの間(以下この条及び第二十条の二において「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一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　前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者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(一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「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(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、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

3　第一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(第三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一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、第一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、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5　第三項後段の規定は、前項第一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。

第二十条　前条第一項から第三項まで及び第四項(第二号を除く。)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、同条第一項中「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、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「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　前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一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。

第二十条の二　事業主は、労働者が第十九条第一項(前条第一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、又は第十九条第一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。

第九章　事業主が講ずべき措置等

(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)

第二十一条　事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省

令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出等に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

2　事業主は、労働者が前項の規定による申出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。

(育児休業等に関する定めの周知等の措置)

第二十一条の二　前条第一項に定めるもののほか、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　前二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等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。

(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)

第二十二条　事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一　その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施

二　育児休業に関する相談体制の整備

三　その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

2　前項に定めるもののほか、事業主は、育児休業申出等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。

(育児休業の取得の状況の公表)

第二十二条の二　常時雇用する労働者の数が千人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならない。

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三条　事業主は、その雇用する労働者のうち、その三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(一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)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(以下この条及び第二十四条第一項第三号において「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一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　前二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三号に掲げる労働者であってその三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三十二条の三第一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(第二十四条第一項において「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三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(以下この条及び第二十四条第二項において「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一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。

第二十三条の二　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)

第二十四条　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三十九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　その一歳(当該労働者が第五条第三項の規定による申出をすることができる場合にあっては一歳六か月、当該労働者が同条第四項の規定による申出をすることができる場合にあっては二歳。次号において同じ。)に満たない子を養育する労働者(第二十三条第二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　その一歳から三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　その三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、第十六条の八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に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)

第二十五条　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)

第二十五条の二　国は、労働者の就業環境を害する前条第一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に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に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っては、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に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一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)

第二十六条　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)

第二十七条　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(育児等退職者であって、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って特別の配慮をする措置をいう。第三十条において同じ。)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)

第二十八条　厚生労働大臣は、第二十一条から第二十五条まで、第二十六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)

第二十九条　事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条第一項、第二十一条の二から第二十二条の二まで、第二十三条第一項から第三項まで、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条及び第二十七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に努めなければならない。

第十章　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)

第三十条　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)

第三十一条　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に努めなければならない。

(再就職の援助)

第三十二条　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)

第三十三条　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)

第三十四条　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)
第三十五条　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。

第十一章　紛争の解決

第一節　紛争の解決の援助等

(苦情の自主的解決)
第五十二条の二　事業主は、第二章から第八章まで、第二十一条、第二十三条、第二十三条の二及び第二十六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委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。
(平二一法六五・追加・一部改正、令三法五八・一部改正)

(紛争の解決の促進に関する特例)
第五十二条の三　第二十五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(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第五十二条の六までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)
第五十二条の四　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　第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第二節　調停

(調停の委任)
第五十二条の五　都道府県労働局長は、第五十二条の三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六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。
2　第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)
第五十二条の六　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(昭和四十七年法律第百十三号)第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」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五十二条の五第一項」と、同法第

二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」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五十二条の三」と読み替えるものとする。

第十二章　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)

第五十三条　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(昭和二十二年法律第百四十一号)第三十六条第一項及び第三項の規定は、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(平成三年法律第五十七号)第二条第一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二条第二項に規定する事業協同組合等であって、その構成員たる中小企業者に対し、第二十二条第二項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二号の相談及び援助を行うものとして適当でなくなったと認めるときは、同号の認定を取り消すことができる。

4　第一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　職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一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、同法第四十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、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「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五十三条第四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、同法第四十一条第二項中「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　職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「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、同法第四十二条の三中「第三十九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五十三条第四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、第二項第二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。

第五十四条　公共職業安定所は、前条第四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)

第五十五条　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)

第五十六条　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)

第五十六条の二　厚生労働大臣は、第六条第一項(第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)、第九条の三第一項、第十条、第十二条第一項、第十六条(第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。)、第十六条の三第一項、第十六条の六第一項、第十六条の八第一項(第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十六条の十、第十七条第一項(第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の二、第十九条第一項(第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十条の二、第二十一条、第二十二条第一項、第二十二条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十三条の二、第二十五条第一項若しくは第二項(第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。)又は第二十六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)

第五十七条　厚生労働大臣は、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項及び第四項第二号、第六条第一項第二号(第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)及び第三項、第七条第二項及び第三項(第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。)、第八条第三項及び第四項(第九条の四及び第十四条第三項において準用する場合を含む。)、第九条第二項第一号、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項及び第六項第一号、第十条、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十六条の二第一項及び第二項、第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。)、第二十一条第一項、第二十二条第一項第三号、第二十二条の二、第二十三条第一項から第三項まで並びに第二十五条第一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、第二十八条の指

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)

第五十八条　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)

第五十九条　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)

第六十条　第六章、第七章、第五十二条の六から第五十四条まで及び第六十二条から第六十五条までの規定は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第百三十号)第六条第一項に規定する船員になろうとする者及び船員法(昭和二十二年法律第百号)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、第二条第一号及び第三号から第五号まで、第五条第二項から第四項まで及び第六項、第六条第一項第二号(第九条の三第二項、第十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。)及び第三項、第七条(第九条の四及び第十三条において準用する場合を含む。)、第八条第三項及び第四項(第九条の四及び第十四条第三項において準用する場合を含む。)、第九条第二項第一号及び第三項、第九条の二第三項、第九条の三第三項及び第四項第一号、第九条の五第二項、第四項、第五項、第六項第一号及び第七項、第九条の六第一項、第十条、第十一条第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第一項から第三項まで、第十六条の五第一項から第三項まで、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号(これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。)並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項、第二十一条の二第一項第三号及び第二項、第二十二条第一項第三号、第二十二条の二、第二十三条第一項から第三項まで、第二十五条第一項、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第二項第三号中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の五第六項第四号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第九条の六第一項中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項又は第二項の規定により休業した」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第八十七条第一項又は第二項の規定により作業に従事しなかった」と、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第二十三条第二項中「労働基準法第三十二条の三第一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、同項及び第二十四条第一項中「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「労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第七十四条から第七十八条までの規定による有給休暇」と、同項第三号中「制度、第十六条の八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、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十二条の二中「第二章から第八章まで」とあるのは「第二章から

第五章まで、第八章」と、第五十二条の三中「から第五十二条の六まで」とあるのは「、第五十二条の五及び第六十条第三項」と、第五十二条の四第一項、第五十二条の五第一項及び第五十八条中「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「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三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、第五十六条の二中「第十六条の六第一項、第十六条の八第一項(第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十六条の十、第十七条第一項(第十八条第一項において準用する場合を含む。)、第十八条の二」とあるのは「第十六条の六第一項」と、第五十七条中「第十六条の五第一項及び第二項、第十六条の八第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十六条の九第一項において準用する場合を含む。)、第十七条第一項第二号、第三項及び第四項第一号(これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。)」とあるのは「第十六条の五第一項及び第二項」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二十条から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第五十二条の五第一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、同法第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一条中「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、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」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(平成三年法律第七十六号)第五十二条の三」と、同法第二十六条中「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つている」と、同法第三十一条第三項中「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五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。

(公務員に関する特例)

第六十一条　第二章から第九章まで、第三十条、前章、第五十三条、第五十四条、第五十六条、第五十六条の二、前条、次条から第六十四条まで及び第六十六条の規定は、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、第三十二条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者(第二十七条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。)」と、第三十四条第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等(第三十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(平成十一年法律第百三号)第二条第四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(昭和二十二年法律第百二十号)第八十一条の五第一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、第十一条第一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に規定する者に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二条第三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、三回を超えず、かつ、合算して九十三日を超えない範囲内で指定する期間(第三十項におい

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、第三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、国家公務員法第八十一条の五第一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、第三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　前三項の規定は、地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第四条第一項に規定する職員(同法第二十八条の五第一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、第十一条第一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に規定する者に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、第三項中「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(昭和二十五年法律第二百六十一号)第六条第一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(昭和三十一年法律第百六十二号)第三十七条第一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。次項及び第五項において同じ。)」と、第四項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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「地方公務員法第六条第一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「国家公務員法第八十一条の五第一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「同法第二十八条の五第一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(国家公務員法第八十一条の五第一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、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する第六条第一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十六条の二第一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、一の年において五日(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二人以上の場合にあっては、十日)を限度とするものとする。

9　第七項の規定による休暇は、一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一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、第七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　第七項から前項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員(同法第二十八条の五第一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、第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の三第二項において読み替えて準用する第六条第一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、第七項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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(昭和三十一年法律第百六十二号)第三十七条第一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。第十項において同じ。)」と、第九項中「行政執

行法人の」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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「同法第四条第一項に規定する職員」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(国家公務員法第八十一条の五第一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、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する第六条第一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十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話を行うため、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、一の年において五日(要介護家族が二人以上の場合にあっては、十日)を限度とするものとする。

14　第十二項の規定による休暇は、一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一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、第十二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　第十二項から前項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員(同法第二十八条の五第一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、第十六条の六第二項において準用する第六条第一項ただし書の規定を適用するとしたならば第十六条の六第二項において読み替えて準用する第六条第一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、第十二項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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(昭和三十一年法律第百六十二号)第三十七条第一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。第十五項において同じ。)」と、第十四項中「行政執行法人の」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する」と、前項中「行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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「同法第四条第一項に規定する職員」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、三歳に満たない子を養育する当該行政執行法人の職員(国家公務員法第八十一条の五第一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、第十六条の八第一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「第十六条の八第一項」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項各号」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　地方公務員法第六条第一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(昭和三十一年法律第百六十二号)第三十七条第一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、三歳に満たない子を養育する地方公務員法第四条第一項に規定する職員(同法第二十八条の五第一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、第十六条の八第一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四条第一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「第十六条の八第一項」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十六条の九第一項において準用する第十六条の八第一項各号」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三十六条第一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(第十七条第一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(第十七条第一項に規定する制限時間をいう。第二十三項において同じ。)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「第十七条第一項の」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項の」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項各号」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　地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者は、同法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条第一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(第十七条第一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、地方公務員法第四条第一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「第十七条第一項」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項各号」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十九条第一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。第二十七項において同じ。)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「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」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　地方公務員法第六条第一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四条第一項に規定する職員であって第十九条第一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四条第一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「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」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(国家公務員法第八十一条の五第一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、第二十三条第三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、一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、連続する三年の期間(当該要介護家族に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において一日につき二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、第二十九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　前三項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員(同法第二十八条の五第一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、第二十三条第三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、第二十九項中「当該職員の勤務する行政執行法人の長」とあるのは「地方公務員法第六条第一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「地方公務員法第六条第一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「同法第四条第一項に規定する職員」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三条第一項の規定による育児休業、第三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　第二十五条第二項の規定は、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、同条第二項中「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　第二十五条の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第三十三項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第一項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同条第二項中「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、同条第三項中「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、同条第四項中「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、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十三項」と読み替えるものとする。

36　地方公務員法第六条第一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四条第一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二条第

一項の規定による育児休業、第六項において準用する第三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　第二十五条第二項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員が前項の相談を行い、又は同法第六条第一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、第二十五条第二項中「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　第二十五条の二の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員に係る第三十六項に規定する言動について準用する。この場合において、第二十五条の二第一項中「事業主」とあるのは「地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第六条第一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、同条第二項中「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「地方公務員法第四条第一項に規定する職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「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、同条第四項中「労働者は」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員は」と、「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十六項」と読み替えるものとする。

第十三章　罰則

第六十二条　第五十三条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二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、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第六十三条　次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一　第五十三条第四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　第五十三条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三　第五十三条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第六十四条　次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　第五十三条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は第五十三条第五項において準用する同法第五十条第二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　第五十三条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第六十五条　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、前三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。

第六十六条　第五十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

（附則　略）

附　則　（令和三年六月九日法律第五八号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、令和四年四月一日から施行する。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。

一　第一条中育児休業、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十二条第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項の改正規定並びに附則第十二条中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(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の三の改正規定(「、第二十五条第一項」を「、第二十五条」に改める部分に限る。)及び附則第十四条の規定　公布の日

二　略

三　第二条及び第五条の規定並びに附則第四条、第七条、第九条、第十一条及び第十三条の規定　公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

四　第三条の規定及び附則第五条の規定　令和五年四月一日

（検討）

第二条　政府は、この法律の施行後五年を目途として、第一条から第三条までの規定による改正後の育児休業、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の規定の施行の状況、男性労働者の育児休業(同法第二条第一号に規定する育児休業をいう。附則第四条において同じ。)の取得の状況その他の状況の変化を勘案し、同法の規定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。

（介護をするための休業に係る承認の請求を公務員がする場合における経過措置）

第三条　独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三号)第二条第四項に規定する行政執行法人の職員のうち、国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)第八十一条の五第一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対する第一条の規定(附則第一条第一号に掲げる規定を除く。次項において同じ。)による改正後の育児休業、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第六十一条第三項の規定の適用については、当分の間、同項中「第十一条第一項ただし書」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及び雇用保険法の一部を改正する法律(令和三年法律第五十八号)第一条の規定による改正前の第十一条第一項ただし書」と、「同項ただし書に規定する者に」とあるのは「同項ただし書各号のいずれにも」とする。

2　地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第四条第一項に規定する職員のうち、同法第二十八条の五第一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対する第一条の規定による改正後の育児休業、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第六十一条第六項の規定の適用については、当分の間、同項中「第十一条第一項ただし書」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及び雇用保険法の一部を改正する法律(令和三年法律第五十八号)第一条の規定による改正前の第十一条第一項ただし書」と、「同項ただし書に規定する者に」とあるのは「同項ただし書各号のいずれにも」とする。

（育児休業に関する経過措置）

第四条　附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日(附則第七条において「第三号施行日」という。)前の日に開始した育児休業(当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八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っては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八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っては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとす

る。)の期間内に、労働者が当該子を養育するためにする最初の育児休業に限る。)は、第二条の規定による改正後の育児休業、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第五条第二項及び第九条の二第二項の規定の適用については、同条第一項の規定による申出によりした同項に規定する出生時育児休業とみなす。

(育児休業の取得の状況の公表に関する経過措置)

第五条　第三条の規定による改正後の育児休業、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第二十二条の二の規定は、附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日以後に開始する事業年度から適用する。

(政令への委任)

第十四条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

（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６第１項による読替後の同法の規定

※　下線部は、法第９条の６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６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っては、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（第９条の２第１項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第９条までにおいて同じ。）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っては、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っては、更新後のもの。第３項、第９条の２第１項及び第11条第１項において同じ。）が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

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（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第２号に該当する場合）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（当該子の１歳到達日（当該労働者が第９条の６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６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っては、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者であって、その翌日を第６項に規定する育児休業開始予定日とする申出をするものを除く。）にあっては、当該子が１歳６か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、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６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６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っては、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６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６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っては、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）

三　該子の１歳到達日（当該子を養育する労働者が第９条の６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６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っては、当該育児休業終了予定日とされた日）後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

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、次の各号に掲げる申出にあっては、第３項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該各号に定める日を育児休業開始予定日としなければならない。

一　第３項の規定による申出　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６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６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っては、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）。次条第３項において同じ。）の翌日（当該申出をする労働者の配偶者が同項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日）

二　（略）

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が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（第９条の６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（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した日数と当該子について育児休業及び次条第１項に規定する出生時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（次第９条の６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っては、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（第９条の６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っては１歳２か月、同条第３項（第９条の６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っては１歳６か月、第５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っては２歳）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６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っては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っては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っては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

（平成三年労働省令第二十五号）

※＿＿は令和４年４月１日施行
※＿＿は令和４年10月１日施行
※＿＿は令和５年４月１日施行

目次

第一章　総則（第一条―第四条）
第二章　育児休業（第五条―第二十二条の二）
第三章　介護休業（第二十三条―第三十一条）
第四章　子の看護休暇（第三十二条―第三十七条）
第五章　介護休暇（第三十八条―第四十三条）
第六章　所定外労働の制限（第四十四条―第五十一条）
第七章　時間外労働の制限（第五十二条―第五十九条）
第八章　深夜業の制限（第六十条―第六十九条）
第九章　事業主が講ずべき措置（第六十九条の二―第七十七条）
第十章　紛争の解決（第七十八条）
第十一章　雑則（第七十九条―第九十七条）
附則

第一章　総則

（法第二条第一号の厚生労働省令で定めるもの）

第一条　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（平成三年法律第七十六号。以下「法」という。）第二条第一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（昭和二十二年法律第百六十四号）第二十七条第四項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第六条の四第二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　法第二条第一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、児童福祉法第六条の四第一号の規定による養育里親に同法第二十七条第一項第三号の規定により委託されている者とする。

（法第二条第三号の厚生労働省令で定める期間）

第二条　法第二条第三号の厚生労働省令で定める期間は、二週間以上の期間とする。

（法第二条第四号の厚生労働省令で定めるもの）

第三条　法第二条第四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。

（法第二条第五号の厚生労働省令で定める親族）

第四条　法第二条第五号の厚生労働省令で定める親族は、同居の親族（同条第四号の対象家族（以下「対象家族」という。）を除く。）とする。

第二章　育児休業

（法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情）

第五条　法第五条第二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　法第五条第一項の申出をした労働者について労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は第二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九条第一項の育児休業期間（以下「育児休業期間」という。）が終了した場合であって、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　法第五条第一項の申出をした労働者について新期間（新たな育児休業期間又は法第九条の五

第一項の出生時育児休業期間（以下「出生時育児休業期間」という。）をいう。以下この号において同じ。）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って、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（明治二十九年法律第八十九号）第八百十七条の二第一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二十七条第一項第三号の規定による措置が解除されたとき。

三　法第五条第一項の申出をした労働者について法第十五条第一項の介護休業期間（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って、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（法第十一条第三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　法第五条第一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八百十七条の二第一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二十七条第一項第三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一条第一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五条第一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四号に規定する配偶者が法第五条第一項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

七　法第五条第一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、二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　法第五条第一項の申出に係る子について、児童福祉法第三十九条第一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（平成十八年法律第七十七号）第二条第六項に規定する認定こども園又は児童福祉法第二十四条第二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。

（法第五条第三項の厚生労働省令で定める特別の事情）

第五条の二　前条の規定（第四号から第八号までを除く。）は、法第五条第三項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合について準用する。この場合において、前条第一号から第三号までの規定中「第五条第一項」とあるのは、「第五条第一項又は第三項」と読み替えるものとする。

（法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合）

第六条　法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

一　法第五条第三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、当該子が一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　常態として法第五条第三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一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五条第三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五条第三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五条第三項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

ニ　六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八

週間を経過しないとき。
三　前条の規定により読み替えて準用する第五条第一号から第三号までに掲げる場合に該当した場合

（法第五条第四項第二号の厚生労働省令で定める場合）
第六条の二　前条の規定は、法第五条第四項第二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「一歳に達する日」とあるのは「一歳六か月に達する日」と読み替えるものとする。

（育児休業申出の方法等）
第七条　法第五条第六項の育児休業申出（以下「育児休業申出」という。）は、次に掲げる事項（同条第七項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第四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。民法第八百十七条の二第一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、児童福祉法第二十七条第一項第三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一条第一項に該当する場合（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
四の二　育児休業申出に係る子について、既にした育児休業申出がある場合にあっては、当該育児休業申出に係る育児休業期間
四の三　育児休業申出に係る子について、既にした法第八条第一項の育児休業申出の撤回がある場合にあっては、その旨
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一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　第五条各号（第五条の二において準用する場合を含む。）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　法第五条第三項又は第四項の申出をする場合にあっては、第六条各号又は第六条の二の規定により読み替えて準用する第六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一歳到達日（法第五条第三項に規定する一歳到達日をいう。以下同じ。）又は一歳六か月到達日（法第五条第四項第一号に規定する一歳六か月到達日をいう。）において育児休業をしている労働者が法第五条第三項又は第四項の申出をする場合にあっては、その事実
十　第十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　第十九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　法第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する法第五条第一項の申出により子の一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　育児休業申出及び第八項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三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　電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下「電子メール等」という。）の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等の記録

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。）
3　前項第二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、同項第三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（法第六条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び育児休業終了予定日
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（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等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　前項第二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、同項第三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、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っては、出産予定日）若しくは養子縁組の事実又は同項第三号若しくは第七号から第十二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、法第五条第七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。

（法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）
第八条　法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。
一　育児休業申出があった日から起算して一年（法第五条第三項及び第四項の申出にあっては六月）以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
二　一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

（法第六条第一項ただし書の場合の手続等）
第九条　法第六条第一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っ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。

（法第六条第三項の厚生労働省令で定める事由）
第十条　法第六条第三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ったこと。
四　第二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ったこと。
五　法第五条第一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、二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。
六　法第五条第一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いとき。

（法第六条第三項の厚生労働省令で定める日）

第十一条　法第六条第三項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出があった日の翌日から起算して一週間を経過する日とする。

（法第六条第三項の指定）

第十二条　法第六条第三項の指定は、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った日の翌日から起算して三日を経過する日後の日である場合にあっては、当該三日を経過する日）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　第七条第五項及び第六項の規定は、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）

第十三条　法第七条第一項の育児休業開始予定日の変更の申出（以下この条及び第十五条において「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　第七条第二項から第六項（第四項第三号を除く。）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、同条第四項第二号中「法第六条第三項」とあるのは、「法第七条第二項」と読み替えるものとする。

３　事業主は、第一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、同項第四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。

（法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間）

第十四条　法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間は、一週間とする。

第十五条　法第七条第二項の指定は、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三日を経過する日後の日である場合にあっては、当該三日を経過する日）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。

（法第七条第三項の厚生労働省令で定める日）

第十六条　法第七条第三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一月前（法第五条第三項及び第四項の申出にあっては二週間前）の日とする。

（育児休業終了予定日の変更の申出）

第十七条　法第七条第三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　第七条第二項から第六項（第四項第三号を除く。）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、同条第四項第二号中「育児休業開始予定日（法第六条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）」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）

第十八条　法第八条第一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　第七条第二項から第六項（第四項第二号及び第三号を除く。）までの規定は、前項の撤回について準用する。

（法第八条第三項の厚生労働省令で定める特別の事情）

第十九条　法第八条第三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一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　法第五条第一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、二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　法第五条第一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いとき。

（法第八条第四項の厚生労働省令で定める事由）

第二十条　法第八条第四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とが同居しないこととなったこと。

四　民法第八百十七条の二第一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二十七条第一項第三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一歳（法第五条第三項の申出に係る子にあっては一歳六か月、同条第四項の申出に係る子にあっては二歳）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　法第九条の六第一項の規定により読み替えて適用する法第五条第一項の申出により子の一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。）。

（法第九条第二項第一号の厚生労働省令で定める事由）

第二十一条　前条の規定（第六号を除く。）は、法第九条第二項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

（出生時育児休業申出の方法等）

第二十一条の二　法第九条の二第三項の出生時育児休業申出（以下「出生時育児休業申出」という。）は、次に掲げる事項（同条第四項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第四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　出生時育児休業申出の年月日

二　出生時育児休業申出をする労働者の氏名

三　出生時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（出生時育児休業申出に係る子が当該出生時育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、当該出生時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。特別養子縁組の請求等の場合にあっては、その事実。）

四　出生時育児休業申出に係る期間の初日（第二十一条の八及び第二十一条の十七第三号において「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（第二十一条の十二及び第二十一条の十七第三号において「出生時育児休業終了予定日」という。）とする日

五　出生時育児休業申出をする労働者が当該出生時育児休業申出に係る子でない子であって出生の日から起算して八週間を経過し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　出生時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　第十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
2　第七条第二項から第八項までの規定は、出生時育児休業申出について準用する。この場合において、同条第四項第二号中「第六条第三項」とあるのは「第九条の三第三項」と、同条第七項中「同項第三号若しくは第七号から第十二号まで」とあるのは「同項第三号若しくは第七号」と、「第五条第七項」とあるのは「第九条の二第四項」と読み替えるものとする。

（法第九条の三第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）
第二十一条の三　法第九条の三第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。
一　出生時育児休業申出があった日から起算して八週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
二　第八条第二号の労働者

（法第九条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等）
第二十一条の四　第九条の規定は、法第九条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等について準用する。

（法第九条の三第三項の厚生労働省令で定める日）
第二十一条の五　第十一条の規定は、法第九条の三第三項の厚生労働省令で定める日について準用する。

（法第九条の三第三項の指定）
第二十一条の六　第十二条の規定は、法第九条の三第三項の指定について準用する。この場合において、第十二条第二項中「第七条第五項及び第六項」とあるのは、「第二十一条の二第二項の規定により準用された第七条第五項及び第六項」と読み替えるものとする。

（法第九条の三第四項第一号の厚生労働省令で定める措置）
第二十一条の七　法第九条の三第四項第一号の厚生労働省令で定める措置は、次のとおりとする。
一　出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするための雇用環境整備の措置として、次に掲げる措置のうちいずれか二以上の措置を講ずること。
イ　その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
ロ　育児休業に関する相談体制の整備
ハ　その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供
ニ　その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知
ホ　育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置
二　育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。
三　育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

（出生時育児休業開始予定日の変更の申出）
第二十一条の八　第十三条の規定は、法第九条の四において準用する法第七条第一項の出生時育児休業開始予定日の変更の申出について準用する。

（法第九条の四において準用する法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間）
第二十一条の九　第十四条の規定は、法第九条の四において準用する法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間について準用する。

（法第九条の四において準用する法第七条第二項の指定）

第二十一条の十　第十五条の規定は、法第九条の四において準用する法第七条第二項の指定について準用する。

（法第九条の四において準用する法第七条第三項の厚生労働省令で定める日）

第二十一条の十一　第十六条の規定は、法第九条の四において準用する法第七条第三項の厚生労働省令で定める日について準用する。この場合において、第十六条中「一月前（法第五条第三項及び第四項の申出にあっては二週間前）」とあるのは、「二週間前」と読み替えるものとする。

（出生時育児休業終了予定日の変更の申出）

第二十一条の十二　第十七条の規定は、法第九条の四において準用する法第七条第三項の出生時育児休業終了予定日の変更の申出について準用する。

（出生時育児休業申出の撤回）

第二十一条の十三　第十八条の規定は、法第九条の四において準用する法第八条第一項の出生時育児休業申出の撤回について準用する。

（法第九条の四において準用する法第八条第四項の厚生労働省令で定める事由）

第二十一条の十四　法第九条の四において準用する法第八条第四項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

一　出生時育児休業申出に係る子の死亡

二　出生時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　出生時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出生時育児休業申出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　民法第八百十七条の二第一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二十七条第一項第三号の規定による措置が解除されたこと。

五　出生時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、当該出生時育児休業申出に係る子が出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までの間、当該子を養育することができない状態になったこと。

（法第九条の五第二項の厚生労働省令で定める事項等）

第二十一条の十五　法第九条の五第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　出生時育児休業期間において就業することができる日（以下この条において「就業可能日」という。）

二　就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る。）その他の労働条件

2　法第九条の五第二項の規定により、事業主に対して、前項に定める事項を申し出る場合にあっては、次のいずれかの方法（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等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。）

3　前項第二号の方法により行われた申出は、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、同項第三号の方法により行われた申出は、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、法第九条の五第二項の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提示しなければならない。

一　就業可能日のうち、就業させることを希望する日（就業させることを希望しない場合はその旨）

二　前号の就業させることを希望する日に係る時間帯その他の労働条件
5　前項の提示は、次のいずれかの方法（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等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　前項第二号の方法により行われた提示は、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、同項第三号の方法により行われた提示は、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。

（出生時育児休業期間中に就業することの同意の方法等）
第二十一条の十六　法第九条の五第四項の同意は、次のいずれかの方法（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等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。）
2　前項第二号の方法により行われた同意は、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、同項第三号の方法により行われた同意は、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。
3　事業主は、法第九条の五第四項の同意を得た場合は、次に掲げる事項を当該労働者に速やかに通知しなければならない。
一　法第九条の五第四項の同意を得た旨
二　出生時育児休業期間において、就業させることとした日時その他の労働条件
4　前項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等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。）
5　前項第二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、同項第三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。

（法第九条の五第四項の厚生労働省令で定める範囲）
第二十一条の十七　法第九条の五第四項の厚生労働省令で定める範囲は、次のとおりとする。
一　就業させることとした日（以下この条において「就業日」という。）の数の合計が、出生時育児休業期間の所定労働日数の二分の一以下であること。ただし、一日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数であること。
二　就業日における労働時間の合計が、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の二分の一以下であること。
三　出生時育児休業開始予定日とされた日又は出生時育児休業終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数に満たないものであること。

（法第九条の五第四項の同意の撤回）
第二十一条の十八　法第九条の五第五項の規定による同条第四項の同意の撤回は、その旨、その年月日及び次条各号に掲げる事情に係る事実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　第七条第二項から第六項（第四項第二号を除く。）までの規定は、前項の撤回について準用する。
3　事業主は、第一項の撤回があったときは、当該撤回をした労働者に対して、次条各号に掲げる

事情に係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。

（法第九条の五第五項の厚生労働省令で定める特別の事情）

第二十一条の十九　法第九条の五第五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　出生時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その他これらに準ずる心身の状況により出生時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一号に規定する配偶者が出生時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　出生時育児休業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その他これらに準ずる心身の状況により、二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。

（法第九条の五第六項第一号の厚生労働省令で定める事由）

第二十一条の二十　第二十一条の十四の規定は、法第九条の五第六項第一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）

第二十二条　（略）

（法第十条の厚生労働省令で定めるもの）

第二十二条の二　法第十条の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一　法第九条の五第二項の規定による申出をしなかったこと。

二　法第九条の五第二項の規定による申出が事業主の意に反する内容であったこと。

三　法第九条の五第三項の規定により同条第二項の規定による申出に係る就業可能日等を変更したこと又は当該申出を撤回したこと。

四　法第九条の五第四項の同意をしなかったこと。

五　法第九条の五第五項の規定により同条第四項の同意の全部又は一部を撤回したこと。

第三章　介護休業

（介護休業申出の方法等）

第二十三条　介護休業申出は、次に掲げる事項（法第十一条第四項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第五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（法第二条第三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十一条第二項第二号の介護休業日数

２　第七条第二項から第六項までの規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同条第四項第二号中「第六条第三項」とあるのは、「第十二条第三項」と読み替えるものとする。

３　事業主は、第一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、同項第三号及び第四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、法第十一条第四項に規定する場合は、この限りでない。

（法第十二条第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）

第二十四条　法第十二条第二項において準用する法第六条第一項第二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九十三日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
二　第八条第二号の労働者

（法第十二条第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等）
第二十五条　第九条の規定は、法第十二条第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等について準用する。

（法第十二条第三項の指定）
第二十六条　第十二条の規定は、法第十二条第三項の指定について準用する。この場合において、第十二条第二項中「第七条第五項及び第六項」とあるのは、「第二十三条第二項の規定により準用された第七条第五項及び第六項」と読み替えるものとする。

（法第十三条において準用する法第七条第三項の厚生労働省令で定める日）
第二十七条　法第十三条において準用する法第七条第三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二週間前の日とする。

（介護休業終了予定日の変更の申出）
第二十八条　第十七条の規定は、法第十三条において準用する法第七条第三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）
第二十九条　第十八条の規定は、法第十四条第一項の介護休業申出の撤回について準用する。

（法第十四条第三項において準用する法第八条第四項の厚生労働省令で定める事由）
第三十条　法第十四条第三項において準用する法第八条第四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十一条第二項第二号の介護休業日数が九十三日に達する日までの間、当該介護休業申出に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

（法第十五条第三項第一号の厚生労働省令で定める事由）
第三十一条　前条の規定は、法第十五条第三項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

第四章　子の看護休暇

（法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該子の世話）
第三十二条　法第十六条の二第一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。

第三十三条　削除

（法第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等）
第三十四条　法第十六条の二第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間（一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　前項に規定する一日未満の単位で取得する子の看護休暇一日の時間数は、一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、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一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）
第三十五条　法第十六条の二第一項の規定による申出（以下この条及び第三十七条において「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（法第十六条の二第二項の規定により、子の看護休暇を一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、前項第四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。

（法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）
第三十六条　法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、第八条第二号の労働者とする。

（法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等）
第三十七条　法第十六条の三第二項において準用する法第六条第一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。

第五章　介護休暇

（法第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話）
第三十八条　法第十六条の五第一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

第三十九条　削除

（法第十六条の五第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等）
第四十条　法第十六条の五第二項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間（一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　前項に規定する一日未満の単位で取得する介護休暇一日の時間数は、一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、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一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）
第四十一条　法第十六条の五第一項の規定による申出（以下この条及び第四十三条において「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（法第十六条の五第二項の規定により、介護休暇を一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、前項第二号及び第四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。

（法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）
第四十二条　法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、第八条第二号の労働者とする。

（法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等）
第四十三条　法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一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。

第六章　所定外労働の制限

（法第十六条の八第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）
第四十四条　法第十六条の八第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

（法第十六条の八第一項の規定による請求の方法等）
第四十五条　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（法第十六条の八第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
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　前項の請求及び第五項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等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。）
3　前項第二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、同項第三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、第一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三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。

（法第十六条の八第三項の厚生労働省令で定める事由）

第四十六条　法第十六条の八第三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　民法第八百十七条の二第一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二十七条第一項第三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。

（法第十六条の八第四項第一号の厚生労働省令で定める事由）
第四十七条　前条の規定は、法第十六条の八第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

（法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）
第四十八条　第四十四条の規定は、法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第一項第二号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

（法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第一項の規定による請求の方法等）
第四十九条　法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第一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（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等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。）
３　前項第二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、同項第三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、第一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、同項第三号及び第四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。

（法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第三項の厚生労働省令で定める事由）
第五十条　法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第三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。

（法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第四項第一号の厚生労働省令で定め

る事由）
第五十一条　前条の規定は、法第十六条の九第一項において準用する法第十六条の八第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

第七章　時間外労働の制限

（法第十七条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）
第五十二条　法第十七条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

（法第十七条第一項の規定による請求の方法等）
第五十三条　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（法第十七条第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
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　前項の請求及び第五項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等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。）
３　前項第二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、同項第三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、第一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三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。

（法第十七条第三項の厚生労働省令で定める事由）
第五十四条　法第十七条第三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　民法第八百十七条の二第一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二十七条第一項第三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。

（法第十七条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由）
第五十五条　前条の規定は、法第十七条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

（法第十八条第一項において準用する法第十七条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）
第五十六条　第五十二条の規定は、法第十八条第一項において準用する法第十七条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

（法第十八条第一項において準用する法第十七条第一項の規定による請求の方法等）
第五十七条　法第十八条第一項において準用する法第十七条第一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（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等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。）
3　前項第二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、同項第三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、第一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、同項第三号及び第四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。

（法第十八条第一項において準用する法第十七条第三項の厚生労働省令で定める事由）
第五十八条　法第十八条第一項において準用する法第十七条第三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。

（法第十八条第一項において準用する法第十七条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由）
第五十九条　前条の規定は、法第十八条第一項において準用する法第十七条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

第八章　深夜業の制限

（法第十九条第一項第二号の厚生労働省令で定める者）
第六十条　法第十九条第一項第二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十六歳以上の同居の家族（法第二条第五号の家族をいう。）であって、次の各号のいずれにも該当する者とする。
一　法第十九条第一項の深夜（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一月について三日以下の者を含む。）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　六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。

（法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるもの）
第六十一条　法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。
一　一週間の所定労働日数が二日以下の労働者
二　所定労働時間の全部が深夜にある労働者

（法第十九条第一項の規定による請求の方法等）
第六十二条　法第十九条第一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（法第十九条第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
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
六　第六十条の者がいない事実
2　前項の請求及び第五項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等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。）
3　前項第二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、同項第三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、第一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三号若しくは第六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。

（法第十九条第三項の厚生労働省令で定める事由）
第六十三条　法第十九条第三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　民法第八百十七条の二第一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二十七条第一項第三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。

（法第十九条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由）
第六十四条　前条の規定は、法第十九条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

（法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項第二号の厚生労働省令で定める者）
第六十五条　第六十条の規定は、法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項第二号の厚

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、第六十条中「子」とあるのは「対象家族」と、同条第二号中「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。

（法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるもの）
第六十六条　第六十一条の規定は、法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項第三号の厚生労働省令で定めるものについて準用する。

（法第二十条第一項において準用する法第十九条第一項の規定による請求の方法等）
第六十七条　法第二十条第一項において準用する法第十九条第一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　第六十五条において準用する第六十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（第二号及び第三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　電子メール等の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等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。）
３　前項第二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、同項第三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、第一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、同項第三号、第四号及び第六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。

（法第二十条第一項において準用する法第十九条第三項の厚生労働省令で定める事由）
第六十八条　法第二十条第一項において準用する法第十九条第三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。

（法第二十条第一項において準用する法第十九条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由）
第六十九条　前条の規定は、法第二十条第一項において準用する法第十九条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。
）
第九章　事業主が講ずべき措置

（法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事実）
第六十九条の二　法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事実は、次のとおりとする。
一　労働者が民法第八百十七条の二第一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、一歳に満たない者を現に監護していること又は同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することを予定しており、当該請求に係る一歳に満たない者を監護する意思を明示したこと。
二　労働者が児童福祉法第二十七条第一項第三号の規定により養子縁組里親として一歳に満たな

い児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。
三　労働者が第一条第一項に該当する者であって、同条第二項に定めるところにより一歳に満たない者を委託されていること又は当該者を受託する意思を明示したこと。

（法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事項等）
第六十九条の三　法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
一　育児休業に関する制度
二　育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。第七十一条において同じ。）の申出先
三　雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十一条の六第一項に規定する育児休業給付に関すること。
四　労働者が育児休業期間及び出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い
2　法第二十一条第一項の規定により、労働者に対して、前項に定める事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法（第三号及び第四号に掲げる方法にあっては、労働者が希望する場合に限る。）によって行わなければならない。
一　面談による方法
二　書面を交付する方法
三　ファクシミリを利用して送信する方法
四　電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等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。）
3　第一項に定める事項について、労働者に対して、前項第三号の方法により知らせた場合は、当該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、同項第四号の方法により知らせた場合は、当該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。

（法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める措置）
第六十九条の四　法第二十一条第一項の厚生労働省令で定める措置（第三号及び第四号に掲げる措置にあっては、労働者が希望する場合に限る。）は、次のとおりとする。
一　面談
二　書面の交付
三　ファクシミリを利用しての送信
四　電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等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。）
2　前項第三号の措置を講じた場合には、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、同項第四号の措置を講じた場合には、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。

（法第二十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める事項）
第七十条　法第二十一条の二第一項第三号の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
一　法第九条第二項第一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、法第九条の五第六項第一号に掲げる事情が生じたことにより出生時育児休業が終了した労働者及び法第十五条第三項第一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。

（法第二十一条の二第二項の取扱いの明示）
第七十一条　法第二十一条の二第二項の取扱いの明示は、育児休業申出等又は介護休業申出があった後速やかに、当該育児休業申出等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。

（法第二十二条第一項第三号の厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置）

第七十一条の二　法第二十二条第一項第三号の厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置は、次のとおりとする。

一　その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供

二　その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

（法第二十二条の二の規定による公表の方法）

第七十一条の三　法第二十二条の二の規定による公表は、インター（新設）ネットの利用その他の適切な方法により行うものとする。

（法第二十二条の二の厚生労働省令で定めるもの）

第七十一条の四　法第二十二条の二の厚生労働省令で定めるものは、次に掲げるいずれかの割合とする。

一　その雇用する男性労働者であって法第二十二条の二の規定により公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（以下この条において「公表前事業年度」という。）において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって公表前事業年度において育児休業等（育児休業及び法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。次号において同じ。）をしたものの数の割合

二　その雇用する男性労働者であって公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって公表前事業年度において育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）を利用したものの数の合計数の割合

（法第二十三条第一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）

第七十二条　法第二十三条第一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、一日の所定労働時間が六時間以下の労働者とする。

（法第二十三条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）

第七十三条　法第二十三条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

（法第二十三条の措置）

第七十四条　法第二十三条第一項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。

2　法第二十三条第二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　労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度を設けること。

二　一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　労働者の三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　法第二十三条第三項の介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、二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、第三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、二回以上の利用ができることを要しない。

一　法第二十三条第三項の労働者（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一号又は第二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。

（法第二十三条第三項第二号の厚生労働省令で定めるもの）
第七十五条　法第二十三条第三項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

（法第二十五条第一項の厚生労働省令で定める制度又は措置）
第七十六条　法第二十五条第一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　法第十六条の八（法第十六条の九第一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　法第十七条（法第十八条第一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　法第十九条（法第二十条第一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　法第二十三条第二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）
第七十七条　事業主は、法第二十九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。

第十章　紛争の解決

（準用）
第七十八条　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（昭和六十一年労働省令第二号）第三条から第十二条までの規定は、法第五十二条の五第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同令第三条第一項中「法第十八条第一項」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（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第五十二条の五第一項」と、同項並びに同令第四条（見出しを含む。）及び第五条（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、同令第六条中「法第十八条第一項」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の五第一項」と、「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第八条第一項及び第三項中「法第二十条」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十条」と、同令第九条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同令第十条第一項中「第四条第一項及び第二項」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（平成三年労働省令第二十五号）第七十八条において準用する第四条第一項及び第二項」と、「第八条」とあるのは「同令第七十八条において準用する第八条」と、同令第十一条第一項中「法第二十一条」とあるのは「育児・介護休業法第五十二条の六において準用する法第二十一条」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。

第十一章　雑則

第七十九条～第八十四条　（略）

（権限の委任）
第八十五条　法第五十六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の長が行うものとする。

（法第六十一条第三項の厚生労働省令で定めるもの）
第八十六条　法第六十一条第三項（同条第六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。

（法第六十一条第五項ただし書の厚生労働省令で定めるもの）
第八十七条　法第六十一条第五項ただし書（同条第六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、一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。

第八十八条　削除

（法第六十一条第九項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等）
第八十九条　法第六十一条第九項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間（一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　前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条第七項の規定による休暇一日の時間数は、一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、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。）とする。

第九十条　削除

（法第六十一条第十一項において読み替えて準用する同条第九項の厚生労働省令で定める一日未満の単位）
第九十一条　法第六十一条第十一項において読み替えて準用する同条第九項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間（一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　前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条第十一項において読み替えて準用する同条第七項の規定による休暇一日の時間数は、一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、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。）とする。

第九十二条　削除

（法第六十一条第十四項の厚生労働省令で定める一日未満の単位等）
第九十三条　法第六十一条第十四項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間（一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　前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条第十二項の規定による休暇一日の時間数は、一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、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。）とする。

第九十四条　削除

（法第六十一条第十六項において読み替えて準用する同条第十四項の厚生労働省令で定める一

日未満の単位）

第九十五条　法第六十一条第十六項において読み替えて準用する同条第十四項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間（一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　前項に規定する一日未満の単位で取得する法第六十一条第十六項において読み替えて準用する同条第十二項の規定による休暇一日の時間数は、一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、一年間における一日平均所定労働時間数とし、一日の所定労働時間数又は一年間における一日平均所定労働時間数に一時間に満たない端数がある場合は、一時間に切り上げるものとする。）とする。

（法第六十一条第三十三項の厚生労働省令で定める制度）

第九十六条　法第六十一条第三十三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（平成三年法律第百九号）第三条第一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十二条第一項の規定による育児短時間勤務

三　法第六十一条第三項の規定による休業

四　法第六十一条第七項の規定による休暇

五　法第六十一条第十二項の規定による休暇

六　法第六十一条第十七項（同条第十八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　法第六十一条第二十一項（同条第二十二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　法第六十一条第二十五項（同条第二十六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　法第六十一条第二十九項の規定により一日の勤務時間の一部につき勤務しない制度

（法第六十一条第三十四項の厚生労働省令で定める制度）

第九十七条　法第六十一条第三十四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（平成三年法律第百十号）第二条第一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十条第一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十九条第一項の規定による部分休業

四　法第六十一条第六項において読み替えて準用する同条第三項の規定による休業

五　法第六十一条第十一項において読み替えて準用する同条第七項の規定による休暇

六　法第六十一条第十六項において読み替えて準用する同条第十二項の規定による休暇

七　法第六十一条第十九項（同条第二十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　法第六十一条第二十三項（同条第二十四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　法第六十一条第二十七項（同条第二十八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　法第六十一条第三十二項において読み替えて準用する同条第二十九項の規定により一日の勤務時間の一部につき勤務しない制度

附　則　（令和三年九月三〇日厚生労働省令第一六六号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、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及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和三年法律第五十八号）附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日（令和四年十月一日）から施行する。

附　則　（令和三年九月三〇日厚生労働省令第一六九号）

この省令は、令和四年四月一日から施行する。

附　則

この省令は、令和五年四月一日から施行する。

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

(平成二十一年厚生労働省告示第五百九号)

※____は令和４年４月１日施行

※~~~~は令和４年10月１日施行

第一　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(平成三年法律第七十六号。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。

第二　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

一　法第五条、第九条の二及び第十一条の規定による労働者の育児休業申出、出生時育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

(一)　法第五条第一項ただし書、第九条の二第一項ただし書及び第十一条第一項ただし書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、法第五条第一項ただし書、第九条の二第一項ただし書及び第十一条第一項ただし書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、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・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、更新の手続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ものと考えられること。

(二)　期間を定めて雇用される者が法第五条第一項ただし書、第九条の二第一項ただし書及び第十一条第一項ただし書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　法第五条第一項ただし書の「その養育する子が一歳六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っては、更新後のもの。第三項及び第十一条第一項において同じ。)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一歳六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五条第一項ただし書に定める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って、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一歳六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って、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一歳六か月に達する日以前の日であるもの

ロ 法第九条の二第一項ただし書に定める要件に該当するか否かについては、イと同様に判断するものであること。この場合において、イ中「子が一歳六か月に達する日」とあるのは、「子の出生の日(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日)から起算して八週間を経過する日の翌日から六月を経過する日」と読み替えるものとすること。

ハ 法第十一条第一項ただし書に定める要件に該当するか否かについては、イと同様に判断するものであること。この場合において、イ中「子が一歳六か月に達する日」とあるのは、「介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日」と読み替えるものとすること。

(三) その他法第五条、第九条の二及び第十一条の規定による労働者の育児休業申出、出生時育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

イ 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。

ロ 出生時育児休業を含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の申出期限にかかわらず労働者による申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。

一の二 法第九条の五の規定による出生時育児休業期間中の就業に関する事項

育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、出生時育児休業期間中の就業については、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならないものであること。

二 法第十六条の二の規定による子の看護休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項

(一) 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、法第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する法第六条第一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。

(二) 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こと。

(三) 法第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する法第六条第一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一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一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

(四)　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、法第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する法第六条第一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一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。

三　法第十六条の八及び第十六条の九の規定による所定外労働の制限に関する事項

(一)　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。

(二)　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こと。

四　法第十七条及び第十八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。

五　法第十九条及び第二十条の規定による深夜業の制限に関する事項

(一)　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。

(二)　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に配慮するものとすること。

(三)　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こと。

五の二　法第二十一条第一項の規定により妊娠又は出産等の申出をした労働者に対する育児休業に関する制度等の個別周知及び育児休業申出等に係る意向確認のための措置を講ずるに当たっての事項

(一)　育児休業に関する制度等を知らせる措置並びに育児休業申出及び出生時育児休業申出(以下「育児休業申出等」という。)に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出等が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は、法第二十一条第一項の措置の実施とは認められないものであること。

(二)　育児休業申出等に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。

(三)　出生時育児休業制度に関し、休業中の就業の仕組みについて知らせる際には、育児休業給付及び育児休業期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性があることについても併せて説明するよう留意すること。

六　法第二十一条の二第一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

(一)　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。

(二)　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、法第二十五条に定める措置を事業主が講じている必要があること。

(三)　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、法第九条の六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。

六の二　法第二十二条第一項の規定により育児休業申出等が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっての事項

(一)　雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより一か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望するとおりの期間の休業を申出し取得できるように配慮すること。

(二)　雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいものであること。

七　法第二十二条第二項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

(一)　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。

(二)　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、(一)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。

八　法第二十二条第二項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

(一)　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。

(二)　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。

(三)　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。

九　法第二十三条第一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二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

(一)　労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮すること。

(二)　当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとすることに配慮すること。

(三)　法第二十三条第一項第三号の規定により、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、当該業務に従事しう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

十　法第二十三条第三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。

十一　法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項及び第二十三条の二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、妊娠・出産等をしたこと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、妊娠・出産等をしたこと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。

(一)　法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項又は第二十三条の二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。

(二)　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。

(三)　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　勧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、(二)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、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

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

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

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

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

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

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

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、(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(二)ヌの「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、(二)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。

十二　法第二十四条第一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

(一)　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。)

(二)　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。

十三　法第二十四条第二項の規定により、介護休業の制度又は法第二十三条第三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

(一)　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。

(二)　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、九十三日から法第十一条第二項第二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十一条第二項第二号の介護休業日数が九十三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。

十四　法第二十五条の規定により、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

法第二十五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。)第七十六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。

(一)　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(昭和六十年法律第八十八号)第四十七条の三の規定により、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、法第二十五条及び第二十五条の二第二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、(二)イの配慮及び(三)の措置を講ずることが必要であること。なお、法第二十五条第二項、第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二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(則第七十六条第一号関係)
②　介護休業(則第七十六条第二号関係)
③　子の看護休暇(則第七十六条第三号関係)
④　介護休暇(則第七十六条第四号関係)
⑤　所定外労働の制限(則第七十六条第五号関係)
⑥　時間外労働の制限(則第七十六条第六号関係)
⑦　深夜業の制限(則第七十六条第七号関係)
⑧　育児のための所定労働時間の短縮措置(則第七十六条第八号関係)
⑨　始業時刻変更等の措置(則第七十六条第九号関係)
⑩　介護のための所定労働時間の短縮措置(則第七十六条第十号関係)

(ロ)　典型的な例

①　解雇その他不利益な取扱い(法第十条、第十六条(法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。)、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項及び第二十三条の二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。)。

(二)　事業主等の責務

イ　事業主の責務

法第二十五条の二第二項の規定により、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、国の講ずる同条第一項の広報活動、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っては、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

法第二十五条の二第四項の規定により、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(三)の措置に協力するように努めなければならないこと。

(三)　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、既に法第十条、第十六条(法第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。)、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項及び第二十三条の二で禁止されており、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、法第五十二条の五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 法第五十二条の五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 法第五十二条の五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。

(ニ) 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(派遣労働者にあっては、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こと等により、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((四)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こと。

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) 法第二十五条第二項、第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項の規定を踏まえ、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。

(四) 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、(三)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(平成二十八年厚生労働省告示第三百十二号)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(平成十八年厚生労働省告示第六百十五号)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(令和二年厚生労働省告示第五号)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(派遣労働者にあっては、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、(三)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(昭和四十七年法律第五十七号)第十八条第一項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。

十五 法第二十六条の規定により、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っての事項

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。

十六 派遣労働者として就業する者に関する事項

(一) 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。

(二) 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。

(三) 次に掲げる場合には(二)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。

(四) 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 (令和三年九月三〇日厚生労働省告示第三六五号) 抄

改正法の施行の日(令和四年四月一日)から適用する。

改正文 (令和三年九月三〇日厚生労働省告示第三六六号) 抄

改正法附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日(令和四年十月一日)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	460-0001	名古屋市中区三の丸 2-2-1　名古屋合同庁舎第 1 号館 8 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	0952-32-7224
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	宮崎市橘通東 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

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

令和4年3月作成　パンフレットNo. 4