

## Ⅱ 育児休業制度

### Ⅱ－１ 育児休業の対象となる労働者

(第2条、第5条第1項、第6条第1項)

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

(1) この法律の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。もちろん父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。

また、次の関係にある子についても、育児休業の対象となります。

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

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

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること

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

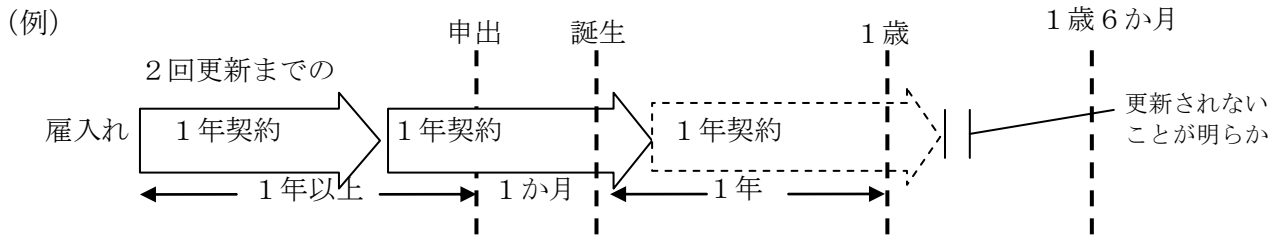
例えば、年末年始や週休日を空けて労働契約が結ばれている場合や、前の契約終了時にすでに次の契約が結ばれている場合は、雇用関係は「実質的に継続している」と判断されます。

- ② 子が1歳6か月になる日の前日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

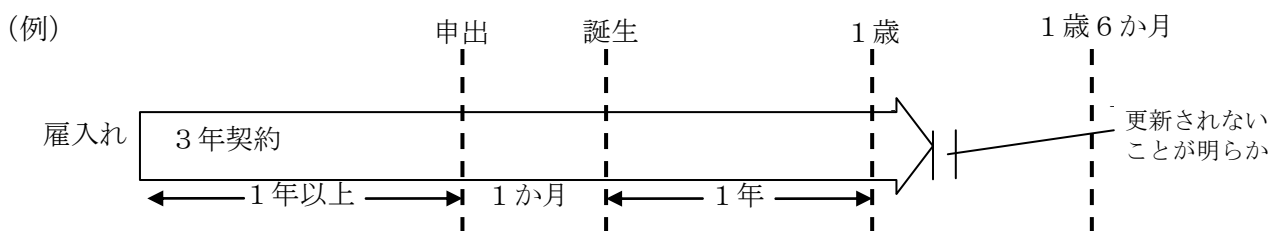
育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。

☆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か月にな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、子が1歳6か月にな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事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断することがあります。

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

- 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、更新の手の厳格性の程度等更新の手の手続・実態
  - e 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況
  
- ② 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、①に掲げる項目に関し、次のa及びbの実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものと認められることが多いこと。
  - a ①aに関し、業務内容が恒常的であること、及び①dに関し、契約が更新されていること。
    - \* 「業務内容が恒常的」とは、当該事業において業務が定まって変わらないものをいい、例えば、情報処理業におけるプログラミング業務などがこれに当たるものと考えられます。
    - 「恒常的」の対義語は「臨時的」であり、一定期間で作業終了が予定される補助業務についているなど業務内容の臨時性が認められる場合には、「業務内容が恒常的」とはいえませんが。
  - 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) ① d) 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) ① e) 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、① a) 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、① b) に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められる方向に働いていると考えられること。

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

(4) 育児休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、Ⅱ-3（18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」、「期間雇用者」、「有期契約労働者」は同じ意味の用語です。

★ 期間を定めて雇用される労働者を雇い入れている場合は、12ページから14ページで説明している要件を満たせば育児休業や介護休業をすることができるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。

★ 期間を定めて雇用される者の育児休業や介護休業について、対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすることは差し支えありません。

★ 育児休業・介護休業中の有期契約労働者の労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出をすることができます（16ページ参照）。

★ パートタイマーなどの名称で働いていたたり、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、この法律に基づく育児休業及び介護休業の対象となります。

## Ⅱ－２ 育児休業の申出

(第5条)

- この法律の育児休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 育児休業の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。
- 申出の回数は、特別の事情がない限り1人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続した一まとまりの期間の休業です。
- ただし、子の出生後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。
- 事業主は、育児休業の申出がなされたときは、育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日等を労働者に速やかに通知しなければなりません。

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

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

(3) 育児休業の申出は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければなりません（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「則」といいます。）第7条）。事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能です。育児休業の申出期限については、Ⅱ－6（25、26ページ）を参照してください。

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

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等（子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄）（※2）
- ④ 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
- ⑤ 申出に係る子以外に1歳未満の子を有する場合には、その子の氏名、生年月日及び労働者との続柄（※2）
- ⑥ 申出に係る子が養子である場合には、養子縁組の効力発生日
- ⑦ 一度休業した後に再度の申出を行う場合、休業開始日までの期間が短い申出の場合又は一度撤回した後に再度の申出を行う場合には、それぞれの申出が許される事情
- ⑧ 1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業の申出を行う場合には、申出が許される事情
- ⑨ 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降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 パパ・ママ育休プラスの特例により1歳に達する日の翌日以後の育児休業をする場合には、労働者の育児休業の開始予定日が、配偶者がしている育児休業期間の初日以後であること

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

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

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

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

(例) ・妊娠の事実：医師が交付する当該事実についての診断書

・出生の事実：官公署が発行する出生届受理証明書

・出産予定日の事実：医師が交付する当該事実についての診断書

・養子縁組の事実：官公署が発行する養子縁組届受理証明書

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

・養子縁組里親に委託されていること：委託措置決定通知書

・養育里親であること：児童相談所長が発行する証明書

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

① 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。(新たな育児休業の対象となった子が特別養子縁組の請求等の場合にあたる時は、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 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなるとき(※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、通常の生育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は該当しません。

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

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

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

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

(7) 育児休業の再度取得の特例の対象となる出生後8週間以内の期間とは、原則として出生日から8週間後までの間となりますが、①出産予定日前に子が生まれた場合は、出生日から出産予定日の8週間後まで、②出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から出生日の8週間後まで、となります。

(例) 4月1日が出産予定日である場合に、3月25日に子が出生した場合

→特例期間は、3月25日から5月27日までとなります。

(8) 育児休業の再度取得の特例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。

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

① 育児休業申出を受けた旨

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

③ 育児休業申出を拒む場合(※2)には、その旨及びその理由

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

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

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

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

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

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

#### ポイント解説

★ 育児休業に関し、この法律に示されたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されますので、各事業所において1回を超える申出を可能とする範囲を広くすること、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自由です。

★ 逆に、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狭くすること、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、例えば、3か月前の申出を要件とす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。

## Ⅱ－３ 事業主の義務

(第6条第1項、第2項)

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

- (1) 要件を満たした育児休業の申出により労働者の労務の提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません（法第6条第1項本文）。
- (2) 「労使協定」とは、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定のことをいいます（法第6条第1項ただし書）。
- (3) 「育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第8条）。
- ① 育児休業申出の日から1年以内(19ページで説明する1歳6か月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。）。
- ★ 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合であっても、労使協定の有無にかかわらず、原則として子が1歳に達するまで、育児休業をすることができます。

## Ⅱ－４ 育児休業の期間 １－休業期間－

(第5条第1項、第3項、第4項)

- 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。
- 次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達した日の翌日から子が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 1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合
- 1歳以降の育児休業の申出の場合は、原則として子が1歳に達した日の翌日（1歳の誕生日）が育児休業開始予定日となります。

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

(2) 子が1歳に達した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には、子が1歳6か月に達するまでを限度として、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歳に達した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は、次のいずれかに該当する場合をいいます（則第6条）。

- 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、無認可保育施設は含みません。

※2 市町村に対して保育の申込みをしているが、市町村から、少なくとも子が1歳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。



## Ⅱ－５ 育児休業の期間２

### －両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育休プラス）の特例－

（第９条の２、第９条の２第１項による読み替え後の第５条第１項、第３項及び

第４項並びに第９条第１項）

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

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

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

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

① 「育児休業等取得日数」とは、「出生日以後の産前・産後休業期間の日数」＋「育児休業を取得した日数」をいいます。

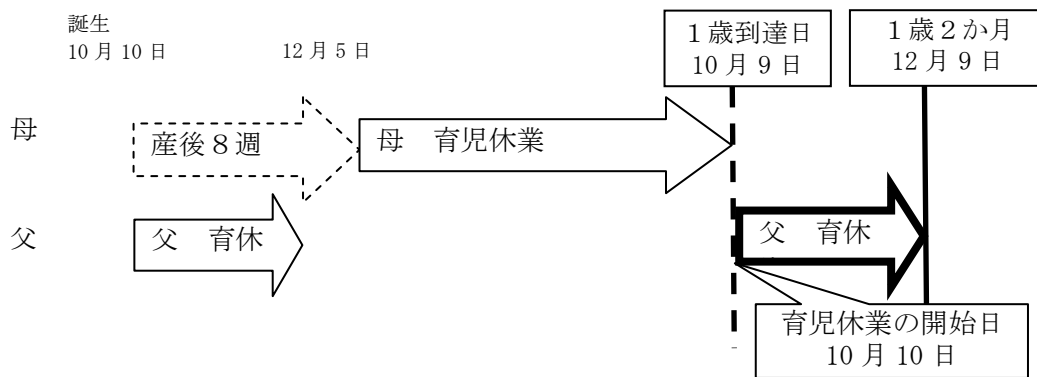
② 「育児休業等可能日数」とは、子が１歳に達する日までの日数をいいます。すなわち、うるう日を含まない場合は３６５日、うるう日を含む場合は３６６日となります。

## パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

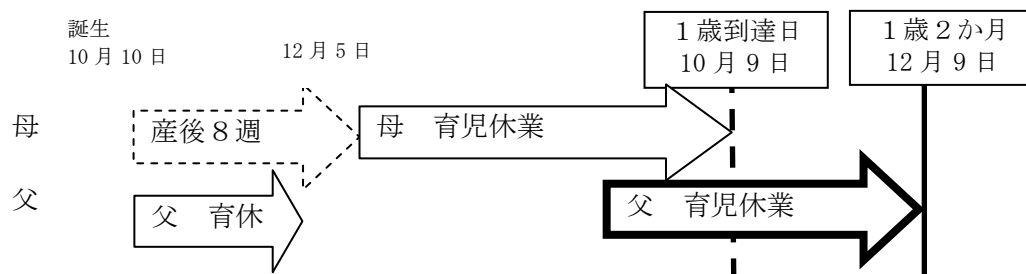
- 子の誕生日 10月10日
- 子が1歳に達する日（1歳到達日）  
10月9日（通常の休業取得可能期間）
- 子が1歳に達する日の翌日  
10月10日
- 子が1歳2か月に達する日  
12月9日

※太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

### （例1）

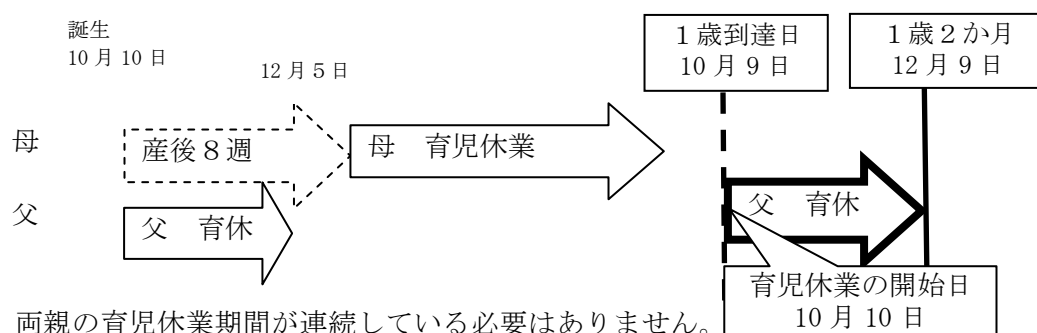


### （例2）



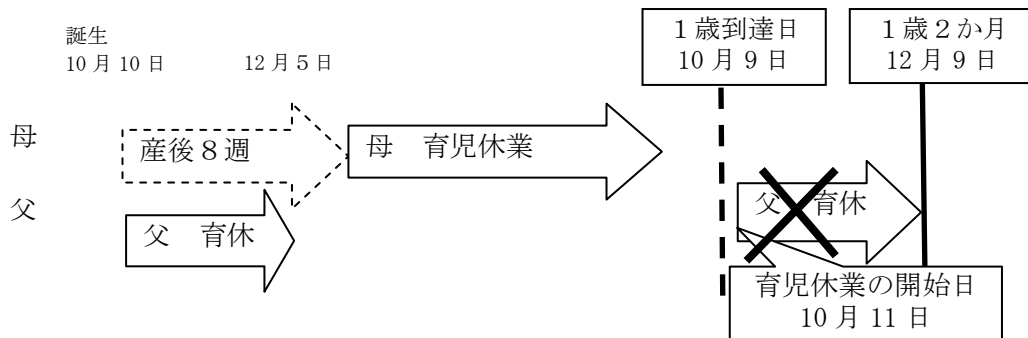
※ 両親の育児休業期間が重複することも可能です。

### （例3）



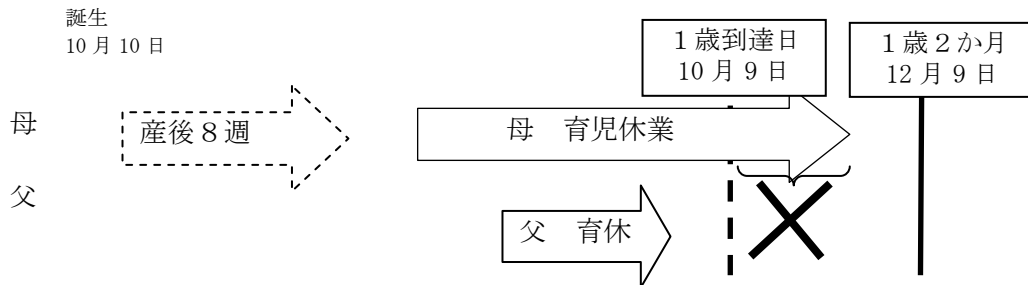
※ 両親の育児休業期間が連続している必要はありません。

(例4)



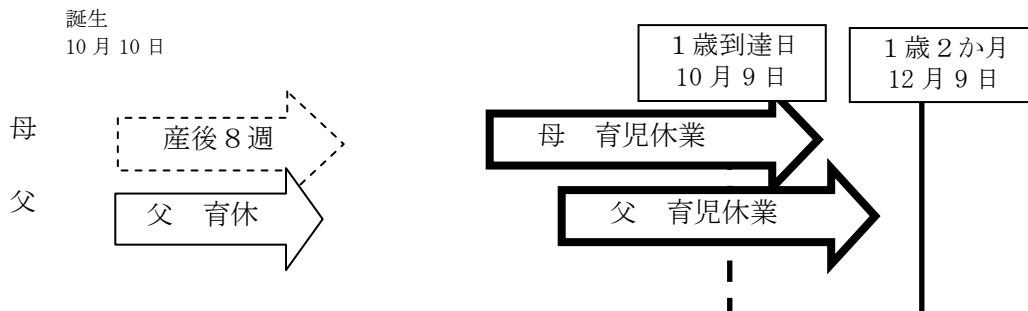
※ 父（本人）の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日（10月10日）より後であるため、父はパパ・ママ育休プラスの対象となりません。

(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)

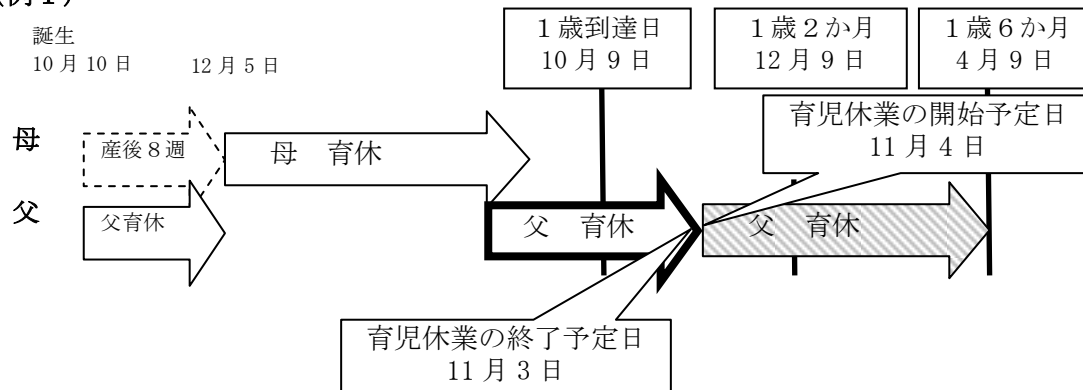


※ 母（本人）の育児休業開始予定日が父（配偶者）の1度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父（本人）が2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始予定日より先に、母（配偶者）が育児休業を開始しているため、父（本人）の2度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象になります。

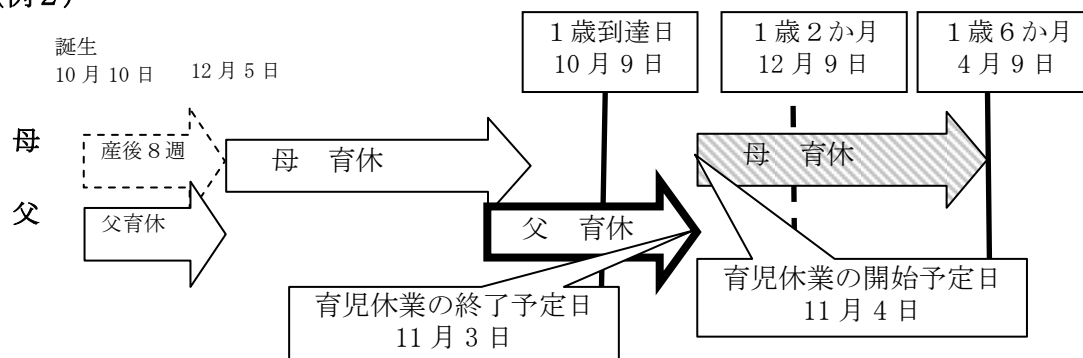
## パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※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

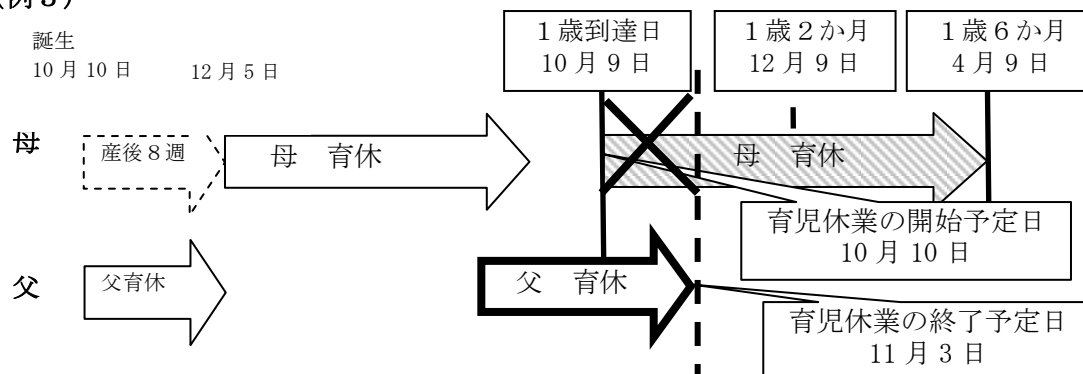
### (例1)



### (例2)

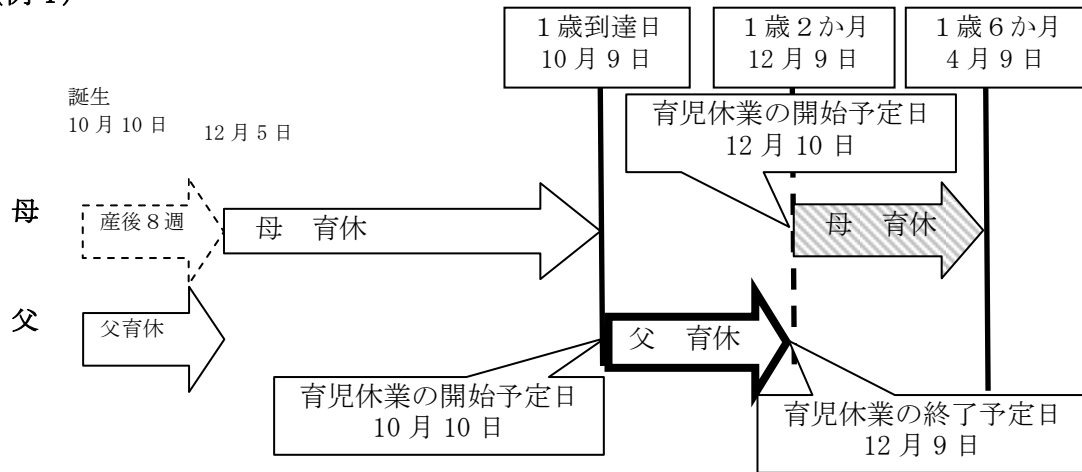


### (例3)



※ 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歳に達する日以後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければいけません。

(例4)



## Ⅱ－６ 育児休業の期間 3－申出期限－

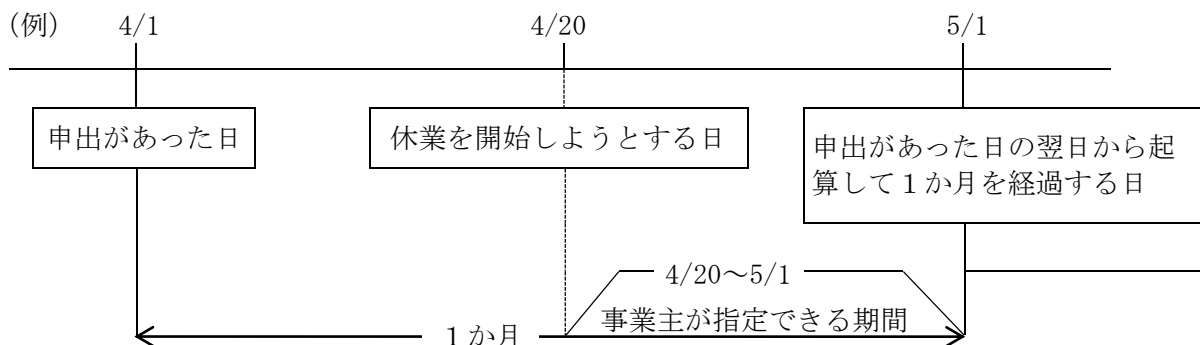
(第6条第3項、第4項)

- 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。  
また、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。  
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。

(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)

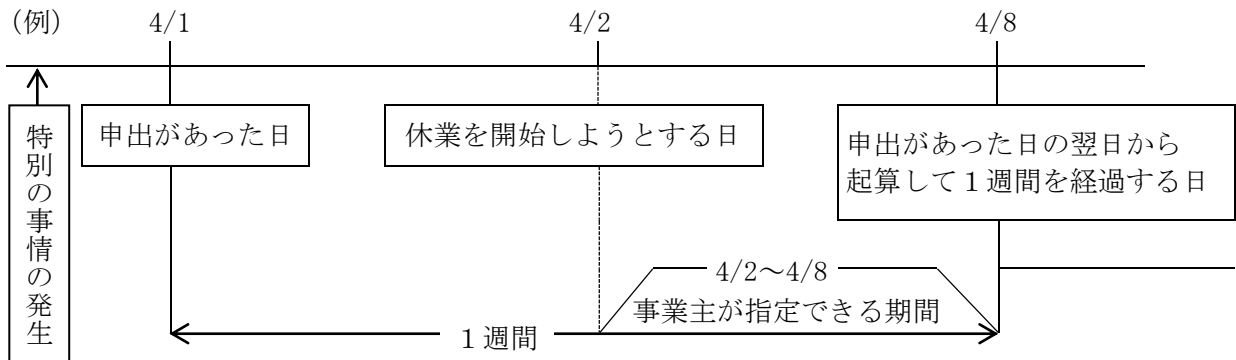
- a 出産予定日より早く子が出生したとき
- b 配偶者が死亡したとき
- c 配偶者が病気又は負傷等育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき
- d 配偶者が子と同居しないこととなったとき
- e 子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害(※1)により2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- f 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなとき(※2)

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



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

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

(4) 1歳以降1歳6か月までの育児休業については（Ⅱ-4(2)19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子の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週間前までに事業主に申し出ることが必要です。

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

## Ⅱ－７ 育児休業の期間４－変更の申出等－

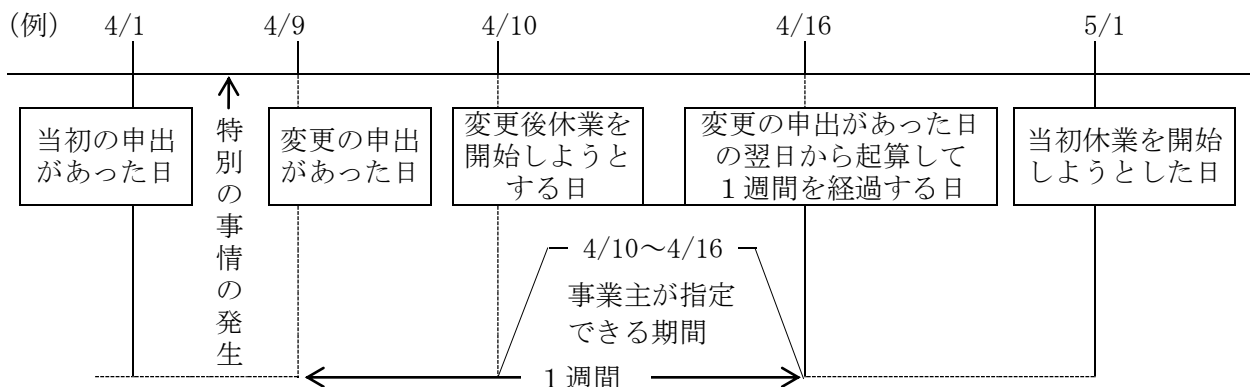
(第7条)

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

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

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

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



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

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

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

これとは別に、1歳6か月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（※2）によることも可能です。

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

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

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

#### ポイント解説

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

## Ⅱ－８ 育児休業の期間５－期間の終了・申出の撤回等－

(第8条、第9条)

- 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か月までの育児休業をする場合には、子が1歳6か月に達した場合）
  - ③ 育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合
- 育児休業の開始前に子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったこととなります。
- 育児休業の開始の前日までであれば、労働者は育児休業の申出を撤回することができますが、その申出の対象となった子については、特別の事情がない限り再び育児休業の申出をすることができません。

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

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

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

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

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

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

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

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