

IV部

育児・介護に関する法

(目的)

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

(基本理念)

第3条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれの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。

① 育児・介護休業法の目的と基本理念

男女がともに働く権利と育児・介護の両立

育児・介護休業法は、

- ① 育児休業および介護休業の制度ならびに子の看護休暇および介護休業の制度を設ける
- ② 育児・介護を容易にするため所定労働時間等の措置を事業主に義務づける
- ③ 育児・介護を行う労働者に対する支援措置を講ずる

これらの方法によって、子どもを育てたり家族の介護をしたりする労働者の雇用の継続と再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、その福祉の増進と経済・社会の発展に資することを目的としています。

基本理念は、育児・介護を行う労働者が、

- ① 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
- ② 育児また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、です。

この法律は、女子差別撤廃条約とILO家族的責任条約に基づき、女性だけでなく男性にも適用される法律として、当初育児休業法として、平成3年に制定され、翌平成4年4月1日に施行されましたが、その後改正を経て、介護休業も法制度化され、育児・介護休業法となりました。正式名称は、「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」といいます。育児・介護休業法も、細則を厚生労働省令に委ねており、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年10月15日労働省令第25号）があります（以下育児・介護則）。

厚生労働省の行政解釈として、「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」（平成21年厚生労働省告示第509号改正、以下指針）があり、施行通達（職発0802第1号、雇児発0802第3号、平成28年8月2日付、改正平成28年12月27日雇児発1227第1号、改正平成29年3月31日雇児発0331第15号、以下通達）も出されています。均等法と同じように、育児・介護休業法も、施行規則、指針、通達を理解することによって、全体像を把握することができます。

育児・介護休業法は、何度かの改正を経ていますが、平成28年の改正（平成29年1月1日全面施行）は、①介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能にするための制度の整備、②多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備、③育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備をはかっています。これまでの育児・介護休業法改正は、育児関連の制度の整備に重点がありましたが、平成28年の改正は、介護休業の分割取得を認めるなど介護関連の制度の整備に重点を置いています。また、平成29年の改正は、原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、さらに6か月（2歳まで）の再延長を可能とするものです（平成29年10月1日施行）。

これから述べる育児・介護休業制度等は、育児・介護休業法で定めている制度の解説です。育児・介護休業法は、規模を問わずすべての事業主に対して義務づける最低限の制度を定めるものです。したがって、育児・介護休業法を下回る制度は違法となります。たとえば、子が6か月に達するまでの育児休業制度は、育児・介護休業法違反です。しかし、たとえば、子が3歳になるまでの育児休業制度など育児・介護休業法を上回る制度は労使の話し合いによって決めることができます。

なお、育児・介護休業法に定める育児休業や介護休業の休業期間については、雇用保険からの育児休業給付または介護休業給付の対象となります。

労働者の選択

通達は、「子の養育のために育児休業をするか否か、家族の介護のために介護休業をするか否か、子の看護のために子の看護休暇を取得するか否か、家族の介護その他の世話を行うために介護休暇を取得するか否か、また、事業主が講ずる所定労働時間の短縮等の措置を利用するか否かは、労働者自身の選択に任せられている」としており、これらの制度の利用はいずれも労働者自身が選択することです。事業主のほうから、育児中の労働者や要介護の家族をかかえた労働者は能率が悪いなどの理由で、労働者に休業するよう要求したり、勝手に短時間勤務に変更したりしてはならないことを明らかにしたものです。

《育児に関する制度》

育児・介護休業法は、育児に関する制度として、原則1歳未満の子どもがいる労働者対象の「**②**育児休業制度（158頁～）」、小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる労働者対象の「**③**子の看護休暇（173頁～）」3歳に満たない子どもがいる労働者対象の「**④**育児のための所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）（174頁～）」、「**⑤**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（176頁）」、を定めています。

このうち、**②③④**は事業主の法的義務ですが、**⑤**は努力義務となっています。

② 育児休業制度

育児休業の対象者

原則として、1歳未満の子を養育する男女労働者が、育児休業を取得できる対象者です。法律上の親子関係があれば、実子のみならず、養子も含まれます。しかし、里子や養子縁組をしていない再婚相手の子どもは、育児・介護休業法では対象としていません。法改正により、平成29年1月1日以降は、次のような子どもも育児休業の対象となりました。①特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であって、当該労働者が現に監護するもの、②里親である労働者に委託されている児童のうち、当該労働者が養子縁組によって養親となることを希望している者、③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もの（育児・介護則1条によると、③にあたるのは、「児童相談所において、当該労働者に養子縁組里親として委託すべきである要保護児童として手続を進めていたにもかかわらず、委託措置決定を出す段階に至って実親等の親権者等が反対したため、養子縁組里親として委託することができず、やむなく当該労働者を養育里親とし

て委託されている要保護児童」をいいます)。「養育」とは、同居し監護することです。ただし、育児休業は、原則として1人の子につき1回だけしか取れないので、すでに1回育児休業を取ったことがある人は、例外的な場合を除いて、同一の子について育児休業は取得できません。

日々雇用されている労働者は、対象となりません。有期雇用の労働者については、後述のとおり、一定の条件を備えた人に適用を認めています。この他労使協定で、一定の範囲の人を育児休業の対象から除外することができます。

有期雇用労働者への適用

平成17年の改正法まで、育児・介護休業法は、日々雇用される者および期間を定めて雇用される者は適用除外とされていました。しかし有期雇用労働者に育児休業や介護休業の権利がないことへの批判が強く、労基法の契約期間の上限が延長されたこともあって、有期雇用労働者にも適用されるように法改正が行われました。その条件は次のとおり厳しいもので、実際にはどれだけの有期雇用労働者に適用されるのか懸念もあります。なお、これまで判例で認められてきた、形式的に期間を定めていても期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態になっている場合は、厳しい条件とは関係なく育児休業の権利があることに注意してください。なお厚生労働省のリーフレットには、有期雇用労働者を、期間雇用者と書いてあるので、ここでもその用語を使うことにします。

(1) 子が1歳に達するまでの育児休業（5条1項）

申出時点で、これまでは、次のいずれにも該当する期間雇用者は、育児休業をすることができました。

- 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 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約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

法改正により、平成29年1月1日以降、期間雇用者についての申出要件が以下のように変更になり、要件が緩和されました。

- 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 子の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）が満了することが明らかでない者

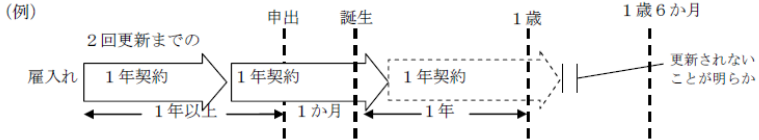
(2) 子が1歳から1歳6か月に達するまでの育児休業（5条3項）

- ① 期間雇用者自身が子の1歳到達日まで休業している場合（継続）
→要件は、他の労働者と同様
- ② 期間雇用者の配偶者が子の1歳到達日まで休業している場合（交替）

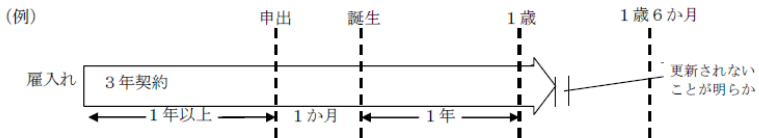
→要件は、他の労働者と同様で、(1)の要件を申出時に満たしていること。

☆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。

参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

期間の定めのない契約と異なる状態の期間雇用者

労働契約の形式上は期間雇用者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記に該当するか否かにかかわらず、育児休業の対象となりますが、その判断に当たっては、次の事項を留意するよう、指針で定めています。

- (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では、主に次の項目に着目して、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
 - ロ 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格
 - ハ 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様
 - ニ 更新の有無・回数、更新の手續の厳格性の程度等更新の手續・実態
 - ホ 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況
- (2) 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例では、(1)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 (1)イに関し、業務内容が恒常的であること、及び(1)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

(イ) (1)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。

(ロ) (1)ニに関し、更新の手続が形式的であること。

(ハ) (1)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では、(1)イに関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、または、(1)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た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。

少し分かりにくい表現ですが、(1)は契約関係の実態を評価する着目点であり、実際には、(2)のイおよびロの実態がある場合は、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態になっていると認められ、育児休業の対象者になり得るということです。

具体的には、次の場合が該当します。

- ① 業務内容が恒常的であり、契約が更新されていることに加え、継続雇用を期待させる事業主の言動があるか、更新手続が形式的であるか、同様の地位の労働者について過去に雇止めの例がほとんどないかのどれか一つが認められる場合
- ② 業務内容が正社員と同一である場合または労働者の地位の基幹性が認められる場合

通達には、「労働者の地位の基幹性」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、基幹性は認められない、とありますが、嘱託や非常勤講師と呼ばれていても、恒常的な業務に継続的に就業している労働者の地位に「臨時性」を認めることは困難と思われま

ただし、②の条件を充たさない場合でも、①の条件を充たせば、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態と認められ、育児休業の対象者になり得ます。

①の条件である、「雇用継続を期待させる事業主の言動」とは、たとえば、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めかすなどが当たり、「更新の手続が形式的」とは、たとえば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当たるとされています（通達）。

労使協定による適用除外

労使協定(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、ないときは、その労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定)で定めれば、次の者を育児休業の対象から除外することができます(6条1項)。

- (1) 雇用されてから1年未満の者
- (2) 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

これについては、育児・介護則及び平成7年労働省告示第114号により、次のとおり定められています。

- ① 休業申出があった日から起算して1年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者(1歳から1歳6か月までの育児休業の場合、「6か月以内」)
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

以上の者は、あくまでも労使協定で定めた場合に、はじめて適用除外できるにすぎません。

平成21年法改正までは、配偶者等が常態として子を養育できる者を、労使協定により育児休業の適用除外とすることができましたが、父親も子育てができる働き方を実現するために、そのような制度を廃止しました。

育児休業の権利の性格

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(6条)。すなわち、育児休業の権利は、事業主が承認したり、許可したりすることによって行使できる権利ではなく、資格のある労働者が適法な申出をすることだけで行使できる権利です。育児休業も「休暇」ですので、事業主は就業規則に定めを設けなければなりません。就業規則に定めがないとしても、育児休業をとる権利は労働者にあるのです。

同じように、労働者の請求だけで行使できる年次有給休暇については、事業の正常な運営を阻害する場合、使用者に時季変更権が認められていますが、育児休業については「原則として1か月前の申出」という要件さえ満たせば、たとえ、その時期にその労働者に育児休業を取られると事業の正常な運営を阻害するとしても、育児休業の時期や期間を事業主の都合で変更することはできません。通達は、「事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても適法な労働者の育児休業申出を拒むことはできず、また、法第6条第3項(1月より前の申出)及び法第7条第2項(労働者の申出による変更)で認められる場合を除き、育児休業の時期を変更することはできない」と明記しています。

労働者による育児休業の申出

労働者は、厚生労働省令で定める以下の事項を事業主に申し出ることにより、行わなければならない（育児・介護則5条）。

- ① 育児休業申出の年月日
- ② 育児休業申出をする労働者の氏名
- ③ 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
- ④ 育児休業申出に係る期間の初日及び末日
- ⑤ 育児休業申出をする労働者が当該育児休業申出に係る子でない子であって1歳に満たないものを有する場合にあつては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄
- ⑥ 育児休業申出に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
- ⑦ 則第4条各号に掲げる事情がある場合にあつては、当該事情に係る事実
- ⑧ 法5条3項の申出をする場合にあつては、前条各号に掲げる場合に該当する事実
- ⑨ 配偶者が育児休業申出に係る子の1歳到達日において育児休業をしている労働者が法5条3項の申出をする場合にあつては、その事実
- ⑩ 則9条各号に掲げる事由が生じた場合にあつては、当該事由に係る事実
- ⑪ 則18条各号に掲げる事情がある場合であつては、当該事情に係る事実
- ⑫ 法9条の2第1項の規定により読み替えて適用する法5条1項の申出により子の1歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合にあつては、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

平成21年法改正前は、育児休業の申出は書面によるとされていましたが、改正後は、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能となりました。

育児休業は、長期の休業になることが多く、事業主としてその対応をしなければなりませんので、育児休業の申出は、原則として開始予定日の1か月前までに行わなければならない。ただし、以下の事由がある場合には、特例として開始予定日の1週間前までの申出でよいとされています。

- ① 出産予定日前に子が出生したこと（男性が妻の産後休業期間中に育児休業をとる場合）
- ② 休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ③ 配偶者が負傷又は疾病により子を養育することが困難になったこと
- ④ 配偶者が子と同居しなくなったこと

- ⑤ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑥ 育児休業の申出に係る子が保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

育児休業申出書

社内様式1

育児休業申出書

殿

[申出日] 平成 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3条）に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

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

出典：厚生労働省「就業規則への記載はもうお済みですか

—育児・介護休業等に関する規則の規定例—

事業主による休業期間等の通知

平成21年法改正により、事業主は、育児休業の申出がされたときは、以下の事項を労働者に速やかに（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週間以内をいう。）通知しなければなりません（育児・介護則5条4項から6項）。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
- ③ 育児・介護休業法6条1項ただし書に基づいて、育児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、ファックスまたは電子メール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すから、事業主から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。

事業主による休業開始予定日の指定

育児休業を取得しようとする労働者は、育児休業開始予定日の1か月前までに申出なければなりません。労働者が休業開始予定日の1か月前までに休業申出をしなかった場合は、事業主は、申し出た休業開始予定日から休業申出後1か月経過日までの間のいずれかの日に開始日を指定できます（6条3項）。

また、1週間前の申出が認められる育児・介護則で定める事由が生じた場合で、労働者が休業開始予定日の1週間前までに休業申出をしなかった場合には、事業主は休業申出があった日の翌日から1週間を経過する日までの間のいずれかの日に休業開始予定日を指定できます。

休業開始日の指定は、申出の日から3日以内に、書面を交付する等して行わなければなりません。

1歳から1歳6か月までの休業の申出は、2週間前に行わなければなりません。それより遅れた場合、事業主は休業開始予定日を1歳到達日の翌日から2週間までの間で指定できます。

〔育児・介護〕 休業取扱通知書

社内様式 2

〔育児・介護〕 休業取扱通知書

殿

平成 年 月 日
会社名

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第3条、第4条、第5条、第7条、第8条及び第9条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

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

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

出典：厚生労働省「就業規則への記載はもうお済みですか
—育児・介護休業等に関する規則の規定例—」

育児休業期間

育児休業期間は、原則として子が出生した日から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。以下のいずれにも該当する場合は、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（5条3項、4項）。

- ① 育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業をしている場合
- ② 1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合

育児・介護則6条によれば、「特に必要と認められる場合」とは、以下のいずれかの場合です。

- ① 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、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 常態として子の養育を行っている配偶者であって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ものが死亡、負傷・疾病、離婚等により子を養育することができなくなった場合

平成29年10月1日からは、原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、さらに6か月（2歳まで）の再延長が可能になりました。また、育児休業期間の延長に対応して、育児休業給付金の給付期間も2歳まで延長になりました。

両親とも育児休業をする場合の

育児休業期間の特例（パパ・ママ育休プラス）

男性の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業をした場合には、育児休業等の特例を設け、平成22年4月1日から施行されました（法9条の2、法9条の2第1項による読み替え後の法5条1項、3項及び4項並びに法9条1項）。特例の対象となるためには、配偶者（事実婚のパートナーも含みます。）が子の1歳到達日以前のいずれかの日において、育児休業をしていることが要件となります。育児休業には、育児・介護休業法の規定に基づく育児休業のみならず、公務員が国家公務員の育児休業等に関する法律等の規定に基づき取得する育児休業を含んでいます。

ただし、以下の育児休業については、特例の対象となりません。

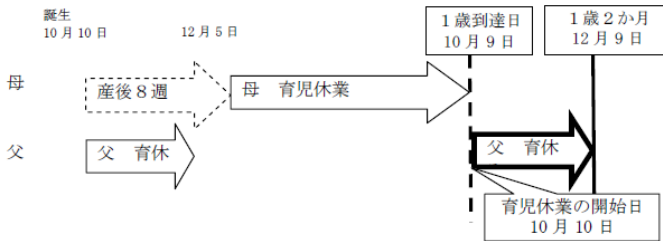
- ① 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後である場合
- ② 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合
 パパ・ママ育休プラスの場合、育児休業の対象となる子の年齢について、原則1歳2か月までに延長されます。育児休業が取得できる期間については、これまでどおり1年間です。女性の場合は、誕生日以後の産前・産後休業期間を含んで、1年間です。

パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

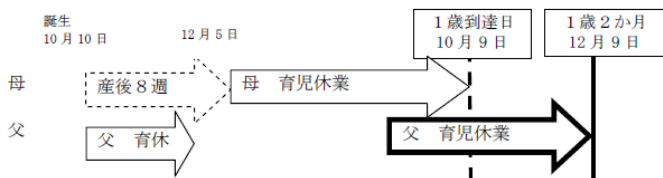
- 子の誕生日 10月10日
- 子が1歳に達する日(1歳到達日) 10月9日(通常の休業取得可能期間)
- 子が1歳に達する日の翌日 10月10日
- 子が1歳2か月に達する日 12月9日

※太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

(例1)

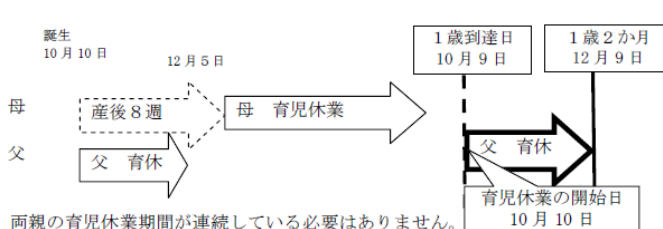


(例2)

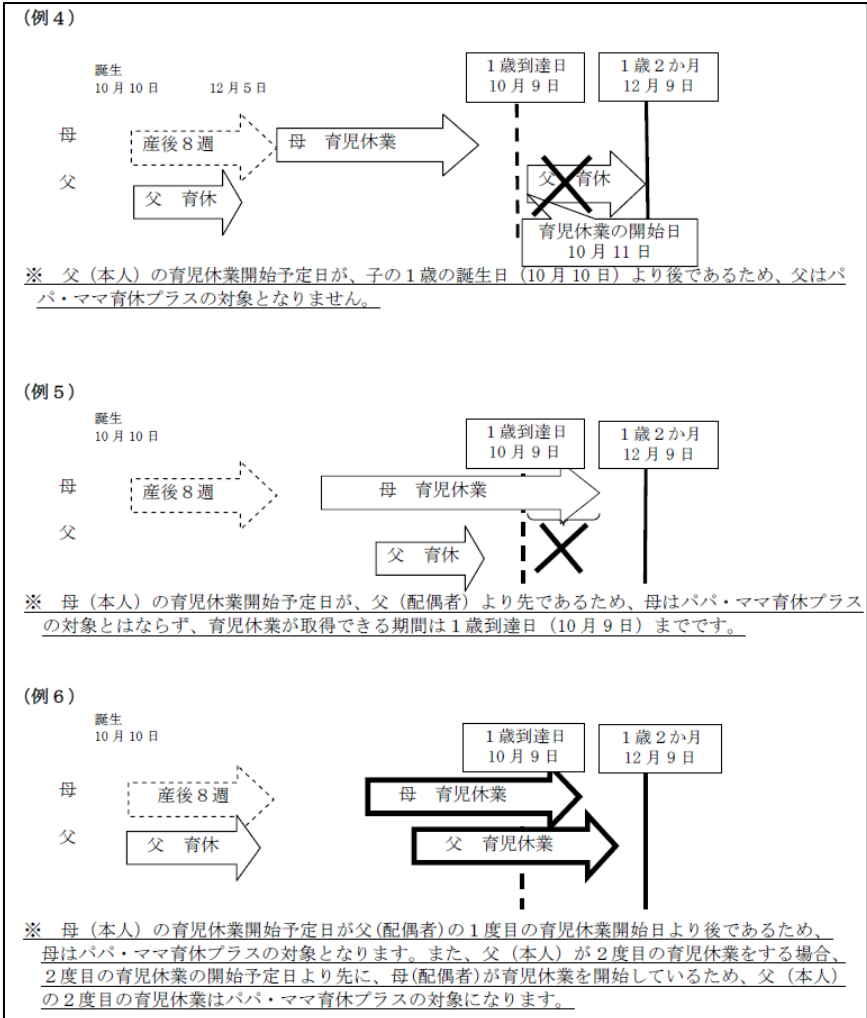


※ 両親の育児休業期間が重複することも可能です。

(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。

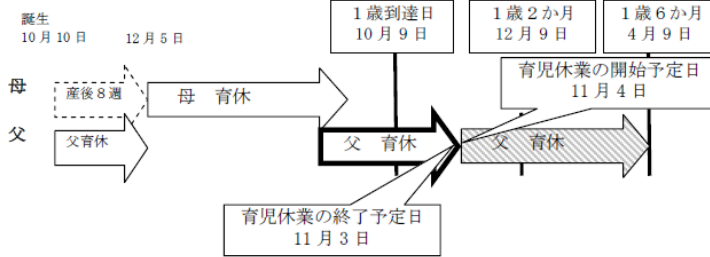


パパ・ママ育休プラスとして1歳到達日後1歳2か月までの間育児休業を取得している場合でも、①本人または配偶者が子の1歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること、②子の1歳到達日後、保育所に入れぬ等の要件を満たせば、1歳6か月まで育児休業を延長できます。この場合、1歳6か月までの育児休業の開始予定日は、子の1歳到達日後である本人または配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければなりません。

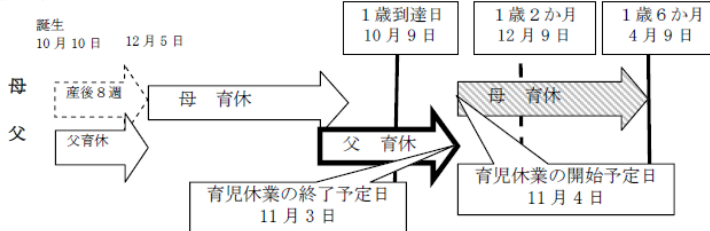
パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※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

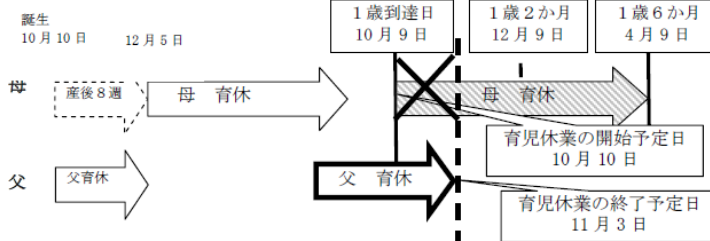
(例1)



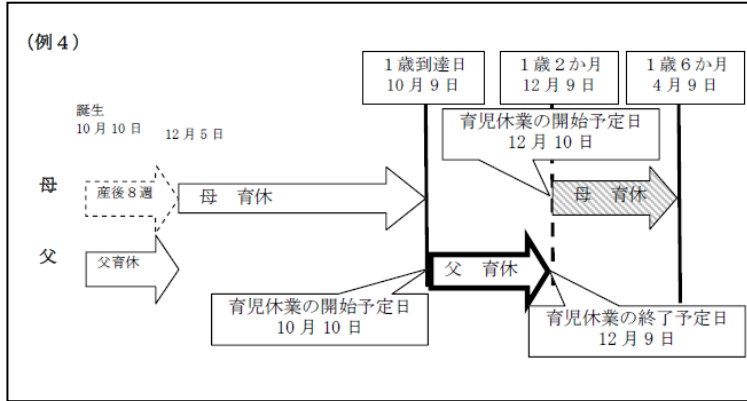
(例2)



(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。



労働者による休業開始予定日の繰り上げ変更

休業の申出をした労働者は、その後、休業開始予定日の前日までに育児・介護則9条の事由が生じた場合には、1回に限り、休業開始予定日を早める変更をすることができます（7条1項）。ただし、変更後の休業開始予定日が変更の申出の翌日から1週間以内である場合には事業主はその範囲内のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができます（同条2項）。

育児・介護則9条の定める事由は、以下のとおりです。

- ① 出産予定日前に子が出生したこと
- ② 配偶者の死亡
- ③ 配偶者が負傷または疾病により育児休業に係る子を養育することが困難となったこと
- ④ 配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなったこと
- ⑤ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑥ 育児休業の申出に係る子が保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

労働者による休業終了予定日の繰り下げ変更

休業申出をした労働者は、当初の休業終了予定日の1か月前に申し出ることにより、休業終了予定日を1回に限り繰り下げの変更をすることができます（7条3項）。これは理由を問わず、1か月前に申し出れば育児休業期間が延長されます。ただし、延長しても子どもが1歳の誕生日の前日までです。

休業申出の撤回と再度の申出が認められる特例

休業申出をした労働者は、休業開始予定日の前日までは理由を問わず、その休業申出を撤回することができます（8条1項）。しかし、いったん撤回すると、厚生労働省令で定める特別の事情がない限り、その子については再度の育児休業の申出は認められません（同条2項）。育児・介護則19条は、特別の事情として、以下のことを定めています。

- ① 配偶者の死亡
- ② 配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難な状態になったこと
- 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こと
- ④ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑤ 育児休業の申出に係る子が保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

出産後8週間以内に育児休業を取得した父親の再度の申出の特例

平成21年法改正により、配偶者の出産後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、上記のような特別な事情がなくても、再度の取得が可能になりました（5条2項）。

特例の対象となる期間は、原則として出生日から8週間後までの間となりますが、①出産予定日前に子が産まれた場合は、出生日から出産予定日の8週間後まで、②出産予定日後に子が産まれた場合は、出産予定日から出生日の8週間後まで、となります。たとえば、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は、特例期間は3月25日から5月27日までとなります。

この特例の対象となるためには、出産後8週間以内に育児休業を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ので、通常この特例を利用するのは男性労働者です。

育児休業の終了

育児休業は、労働者が申し出た休業終了予定日に終了しますが、その他に、労働者の意思にかかわらず、次の場合には終了します（9条2項）。

- ① 育児休業期間中に子の死亡等により子を養育しないこととなった場合
- ② 子が1歳（1歳から1歳6か月の休業の場合は1歳6か月）に達した場合
- ③ 育児休業中の労働者について産前産後の休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合

③ 子の看護休暇

看護休暇の必要性

子どもが病気やけがをしたときに看護のために休める看護休暇は、子育てをしながら働く労働者にとって切実に必要な休暇です。ILO165号勧告に明記され、各国で早くから立法化されているこの休暇制度は、家族的責任を有する労働者の職業生活と家庭生活の調和のために不可欠なものとして求められてきましたが、平成17年4月1日施行の改正法で、ようやく実現しました。そして、平成21年法改正で、拡充されました（16条の2）。

さらに、平成28年法改正により、平成29年1月1日以降、厚生労働省令で定める1日未満の単位（半日単位）で看護休暇を取得できるようになりました。

看護休暇の対象者・日数

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者は、申し出ることにより、対象となる子が1人の場合は年に5日まで、2人以上の場合は年10日までとされています。病気やけがをした子の世話のためのみならず、子に予防接種または健康診断を受けさせるためにも、休暇を取得することができます。両親が同時に取得することもできます。1年間とは原則として4月1日から翌年3月31日の期間です。

日々雇用される労働者は、対象から除かれますが、期間の定めがある労働者は適用されます。

労使協定を結べば、①勤続6か月未満の労働者、②週所定労働日が2日以下の労働者、③半日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を対象外とすることができます。なお、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、事業主は拒むことはできません。

半日単位の看護休暇

半日単位の看護休暇は、1日の所定労働時間数の2分の1であって、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するものです。しかし、それでは、不都合な場合が生じます。たとえば、9時から17時の所定労働時間（休憩12時から13時）の場合、1日の所定労働時間の2分の1は、9時から13時30分（休憩を除く）または13時30分から17時になってしまいます。そこで、労使協定を結ぶことによって、1日の所定労働時間の2分の1以外の時間を半日と定めることができます。

労使協定には、①当該労使協定による単位で子の看護休暇を取得することができる

こととされる労働者の範囲、②子の看護休暇の取得の単位となる時間数（1日の所定労働時間に満たないものに限る）、③子の看護休暇1日当たりの時間数（1日の所定労働時間を下回ることはできない）という事項を含まなければなりません。

なお、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は半日単位での取得はできません。

看護休暇の権利の性格

事業主は、労働者から子の看護休暇の申出があったときは、業務の繁忙等の理由があってもこれを拒むことはできません。また、事業主は、労働者が子の看護休暇の申出をし、または看護休暇をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることを禁止されています。

看護休暇の手続

施行規則では、事業主は子の病気等を証明する書類の提出を求めることができますが、通達では、休暇取得当日に電話で看護休暇の申出をしても拒むことはできず、申出書の提出を求める場合には、事後でも差し支えないものとすべきだとしています。また、病気等を証明する書類も、医療機関の領収書や保育所を欠席したことが明らかになる連絡帳のコピーなどでよく、診断書など労働者に過大な負担を求めることのないよう配慮するものとしています。

④ 育児のための所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）

常時100人以下の労働者を雇用する事業主は平成24年6月30日まで適用猶予でしたが、現在では労働者数にかかわらず全ての事業主に適用されています。

所定労働時間短縮措置の義務化

平成21年法改正までは、1歳に達するまでの子を養育する労働者について勤務時間短縮等の措置を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者について育児休業の制度に準ずる措置または勤務時間短縮等の措置を取ることが義務づけられていましたが、いくつかある措置のうちひとつを取ればよい規定になっていました（選択的措置義務）。改正後は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務づけられました（23条1項）。

短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。「原則として6時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案

し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。

なお、育児・介護休業法は、事業主に対して短時間勤務制度を講じることを義務づけていますが、事業主が就業規則等に定めるなどの措置を取らない限り、労働者は短時間勤務制度を利用することはできません。

短時間勤務制度の対象者

短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下の全てに該当する労働者です。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ③ 日々雇用される者でないこと
- ④ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと
- ⑤ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと

労使協定により適用除外できる労働者は、①勤続1年未満の労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者、③業務の性質また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です。

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ます。

所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）と育児時間

育児時間は、労働基準法上、労働者の権利として認められたものですので、所定労働時間の短縮措置を受けたことをもって育児時間を請求できないとすることはできません。

したがって、所定労働の短縮措置の適用により所定労働時間が6時間となった労働者についても、育児時間を請求することができます。

一方、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとされています。このため、育児時間の請求を行う労働者については、育児時間による所定労働時間の短縮分を含めて、1日6時間の措置とすることは可能です。

3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

業務の性質または業務の実施体制に照らして、上記所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者として労使協定により適用除外された労働者に関して、事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置または始業時刻変

更等の措置を講じなければなりません（23条2項）。

始業時刻変更等の措置としては、以下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 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（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供与

⑤ 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

趣 旨

平成21年法改正により、3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の免除が制度化されました。これに伴い、これまで小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務を整理しました。具体的には、事業主は、以下の労働者の区分に応じて定める制度または措置に準じて、必要な措置を講じるように努めなければなりません（24条1項）。

- ① 1歳（当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができる場合にあっては、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）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
 - ア フレックスタイムの制度
 - イ 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - ウ 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供与
 - ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - ア 育児休業に関する制度
 - イ フレックスタイムの制度
 - ウ 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - エ 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供与
 - ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
 - ア 育児休業に関する制度
 - イ 所定外労働の制限に関する制度
 - ウ 短時間勤務制度
 - エ フレックスタイムの制度
 - オ 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - カ 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供与
- 平成29年法改正により、上記措置に加えて、小学校就学の始期に達するまでの子を

養育する労働者に対して、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を与えるための措置も、事業主の努力義務となりました。「育児に関する目的で利用できる休暇」とは、いわゆる配偶者出産休暇、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。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。

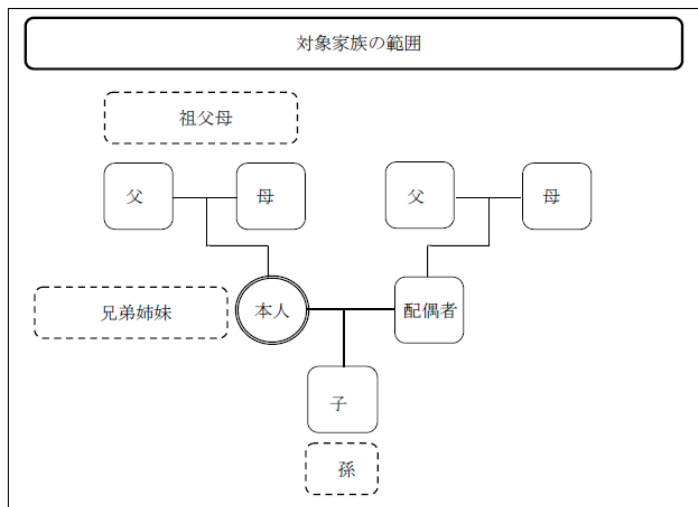
《介護に関する制度》

育児・介護休業法は、介護に関する制度として、「**⑥**介護休業制度（177頁～）」、「**⑦**介護休暇（184頁～）」、「**⑧**対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置（185頁～）」、「**⑨**家族の介護を行う労働者に対する措置（187頁～）」を定めています。このうち、**⑥⑦⑧**は事業主の法的義務ですが、**⑨**は努力義務となっています。

⑥ 介護休業制度

介護休業の対象者

一定の要介護状態の家族のいる男女労働者は、介護休業を取ることができます。対象となる家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母（以上は養親子関係を含む）祖父母、兄弟姉妹、孫です。祖父母、兄弟姉妹、孫については、「同居し、かつ、扶養」が要件となっていました。現在は要件となっていない。



1人の家族について2人以上が同時に、または別々に介護休業をとることは可能です。たとえば、老親の介護のために息子と娘、あるいはその配偶者がそれぞれ休業できるのです。

法律で適用除外される労働者

平成17年4月1日より前は、日々雇用される者、期間を定めて雇用される者は、介護休業の対象から除外されていました。しかし育児休業と同様、一定範囲の期間雇用者も、介護休業の対象となりました。

(1) 一定範囲の期間労働者とは、申出時点で、これまでの、次の要件を満たす者でした。

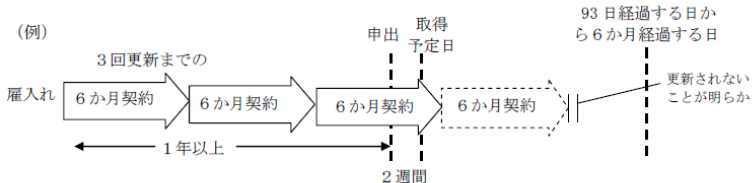
- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて、引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

法改正により、平成29年1月1日以降、期間雇用者に係る介護休業の申出要件が次のように変更になり、要件が緩和されました。

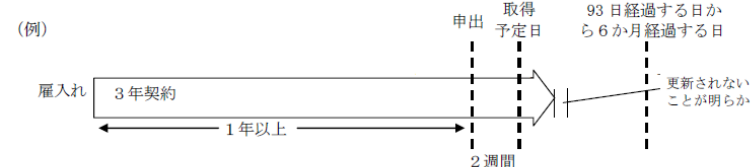
- ① 同一の事業主に継続雇用された期間が1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

☆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。

- (2) 労働契約の形式上期間を定めている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、介護休業の対象となります。その判断基準は、育児休業で述べたことと同じです（159頁）。

労使協定によって適用除外できる者

労使協定で定めれば、次の者を介護休業の対象から除外することができます。

- (1) 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者
- (2) その他合理的理由がある労働者（以下のいずれかに該当する者）
 - 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 週所定労働日数が2日以下の労働者

「要介護状態」とは

介護休業を取得できる家族の「要介護状態」とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上常時介護を必要とする状態をいい、以下のいずれかに該当する場合です。

- 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つ以上または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（通達）。

項目 \ 状態	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をいう。

介護休業の権利の性格

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（12条1項）。育児休業と同様、事業主が承認したり、許可したりすることによって行使できる権利ではなく、資格のある労働者が適法な申出をすることだけで行使できる権利です。就業規則に定めがなくてもとる権利があるのです。

労働者による介護休業の申出

平成21年法改正前は、介護休業の申出は、休業を開始する2週間前までに、開始と終了の予定日を明らかにした書面で行うことになっていましたが、改正後は書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能になりました（11条3項、則23条）。

介護休業申出は、以下の事項を申し出ることによって行わなければなりません（則22条）。

- ① 介護休業申出の年月日
- ② 介護休業申出をする労働者氏名
- ③ 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
- ④ 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑤ 介護休業申出に係る期間の初日及び末日とする日
- ⑥ 介護休業申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業等日数

事業主は、介護休業を申し出る労働者に、家族が要介護状態にある事実を証明する書類の提出を求めることができます。

社内様式 6

介護休業申出書

殿

[申出日] 平成 年 月 日

[申出者] 所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第7条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

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

事業主による休業期間等の通知

平成21年法改正により、事業主は、介護休業の申出がされたときは、以下の事項を労働者に速やかに（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週間以内をいう。）通知しなければなりません（育児・介護則22条2項）。

- ① 介護休業申出を受けた旨
- ② 介護休業開始予定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、ファックスまたは電子メール等によることも可能です。

介護休業の回数と期間

法改正により、平成29年1月1日以降、要介護状態にある対象家族につき通算93日まで3回を上限として介護休業を分割取得することができるようになりました。育児・介護休業法には、介護休業の1回の取得期間についての定めはなく、通算93日までの労働者が申し出た期間取得できるようになっていますので、1回の最低取得期間を設けることは認められません。ただし、法を上回る介護休業制度の場合、上回る部分については可能です。たとえば、5回の分割を認めている場合に、4回目からは、1回の取得期間を2週間以上とすることが可能です。また、介護休業の取得について、介護休業開始日から1年以内に上限3回までという限定をつけることは、認められません。

改正法施行前の介護休業等の取得状況と改正された介護休業等との関連は、次のようになります。

- ① 改正法施行前に、通算93日の介護休業を取得しているが、取得回数は3回に満たない場合、通算93日という法定の上限日数を既に取得しているため、改正法施行後、同一の対象家族について新たに介護休業を取得することはできません。
- ② 改正法施行前に、3回の介護休業を既に取得しているが、取得日数は通算93日に満たない場合、3回という法定の上限回数を既に取得しているため、改正法施行後、同一対象家族について新たに介護休業を取得することはできません。
- ③ 改正法施行前に、介護休業1回（30日）と介護勤務時間短縮等の措置63日の、合わせて93日制度を利用している場合、改正法施行後、同一の対象家族について通算63日まで、残り2回を上限として分割して取得することができます。
- ④ 改正法施行前に、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改正法施行後の介護休業の日数や回数に影響を与えません。

事業主による休業開始予定日の指定

労働者の休業申出日と休業開始予定日までの間が2週間より短いときは、事業主は申出日から2週間以内の他の日に休業開始予定日を指定することができます(12条3項)。

事業主が開始予定日の指定を行う場合は、指定する日を記載した文書を交付するなどの方法で労働者が申し出た日の翌日から3日以内に行わなければなりません。

労働者による休業開始・終了予定日の変更

休業の申出をした労働者は、休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、休業終了予定日を1回に限り、繰り下げる変更をすることができます(13条)。

30日の休業を予定したが、もう10日必要という場合などですが、特別の理由を証明する必要はなく、2週間前に申し出れば、当然に介護休業期間が延長されるのです。

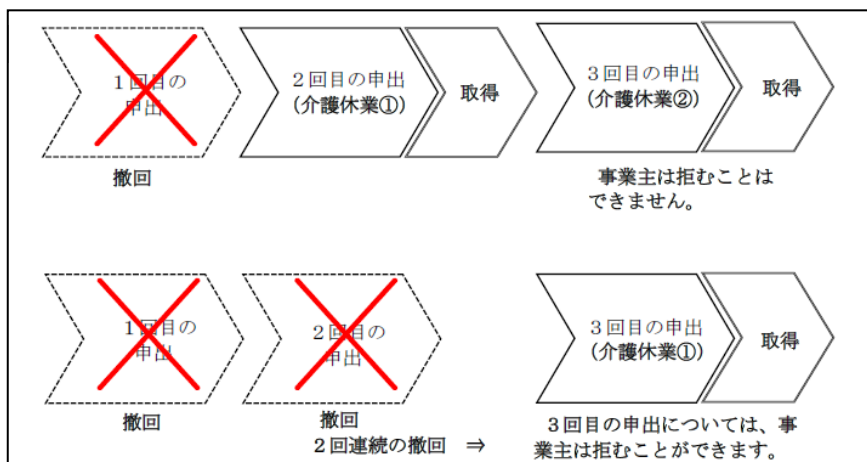
さらに、いったん介護休業が終了してからも、のべ93日までは介護休業ができます。

育児休業とは異なり、休業開始予定日の繰り上げ変更については、とくに規定されていませんが、労働者の希望により変更を認める制度を設けることはもちろん可能です。

休業申出の撤回等

休業申出をした労働者は、休業開始予定日の前日までなら、理由を問わず、休業の申出を撤回することができます（14条1項）。この場合、労働者がいったん撤回した後に、再度同じ家族について介護休業の申出を行ったときは、事業主は撤回後の最初の申出に限って、これを認めなければなりません（14条2項）。家族が倒れたので介護休業を取ることにして申し出た後、快方に向かったので撤回したところ、また悪化して介護休業が必要になったというような場合です。高齢者の介護はこのように必要性が変化するので、柔軟な運用が求められるのです。

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。



介護休業の終了

介護休業は、労働者の申し出た休業終了予定日に終了しますが、次の場合はその前でも終了します。

- ① 対象家族の死亡や親族関係の終了等により、介護しないことになった場合
- ② 産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まった場合

⑦ 介護休暇

常時100人以下の労働者を雇用する事業主は平成24年6月30日まで適用猶予でしたが、現在では労働者数にかかわらず全ての事業主に適用されています。

介護休暇の必要性

育児・介護休業法には、子の看護のための休暇はありましたが、家族の介護のための休暇はありませんでした。平成21年法改正は、仕事と介護の両立を支援するために、介護休暇制度を設けました。

さらに、平成28年法改正により、平成29年1月1日以降、厚生労働省令で定める1日未満の単位（半日単位）で介護休暇を取得できるようになりました。

介護休暇の対象者・日数

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

介護休暇を取得できる労働者は、以下のすべてに該当する労働者です。

- ① 要介護状態にある対象家族の介護、対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話のいずれかを行う労働者であること。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

したがって、期間雇用労働者も対象となります。

労使協定により適用除外できる労働者は、①当該事業主に引き続き雇用された期間が6か月に満たない労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者、③半日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です。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、事業主は、介護休暇の申出を拒むことはできません。

介護休暇における「要介護状態」や「対象家族」は、介護休業における定義と同じです。

半日単位の介護休暇

半日単位の介護休暇は、1日の所定労働時間数の2分の1であって、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するものです。しかし、それでは、看護休暇で

説明したような不都合な場合が生じます。そこで、労使協定を結ぶことによって、1日の所定労働時間の2分の1以外の時間を半日と定めることができます。

労使協定には、①当該労使協定による単位で子の介護休暇を取得することができることとされる労働者の範囲、②介護休暇の取得の単位となる時間数（1日の所定労働時間に満たないものに限る）、③介護休暇1日当たりの時間数（1日の所定労働時間を下回ることはいけません）という事項を含まなければなりません。

なお、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は半日単位での取得はできません。

介護休暇の権利の性格

事業主は、労働者から介護休暇の申出があったときは、業務の繁忙等の理由があってもこれを拒むことはできません。また、事業主は、労働者が介護休暇の申出をし、または介護休暇をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることを禁止されています。

介護休暇の手続

施行規則では、事業主は要介護状態等の事実を証明する書類の提出を求めることができますとしていますが、通達では、介護休暇取得当日に電話で介護休暇の申出をしても拒むことはできず、申出書の提出を求める場合には、事後でも差し支えないものとすべきだとしています。

③ 対象家族の介護のための所定労働時間短縮等の措置

介護のための所定労働時間短縮等の措置の内容

事業主は、介護休業のほかに、労働者が就業しながら要介護状態にある家族を介護することを容易にするために、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（23条3項、選択的措置義務、）。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。次のいずれかの方法により講じなければなりません。なお、これによって、介護休業期間と通算して93日までとする規定はなくなります。

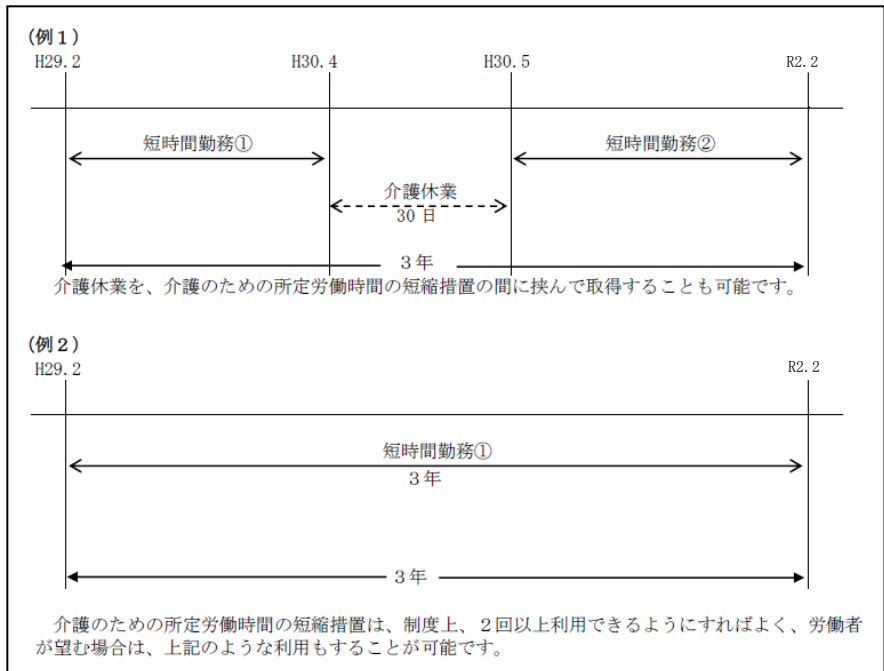
- ① 所定労働時間の短縮の制度（短時間勤務の制度）
 - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や、特定の曜日のみ勤務等をいいます）

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 フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（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

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。たとえば、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。

事業主は、上記に掲げる措置のうち少なくとも1つ講ずれば足り、労働者の求め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。しかし、可能な限り労働者の選択肢を広げる工夫をすることが望まれます。



⑨ 家族の介護を行う労働者に対する措置

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また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に努力しなければなりません（24条2項）。

具体的には、次の事項に留意して、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案して、必要な措置を講ずるように努力しましょう（指針）。

- 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または介護に係る施設・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必要と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。

《育児・介護共通の制度》

育児・介護休業法は、育児・介護共通の制度として、「**⑩**所定外労働の制限（187頁～）」、「**⑪**時間外労働の制限（189頁～）」、「**⑫**深夜業の制限（191頁～）」、「**⑬**育児休業等に関する定め等の周知等の措置（194頁～）」を定めています。

⑩⑪⑫は事業主の法的義務、**⑬**は努力義務となっています。

⑩ 所定外労働の制限

これまでは、育児・介護休業法は、育児のための所定外労働の制限についてのみ規定していましたが、平成28年法改正により、介護のための所定外労働の制限が新設されました。

所定外労働の制限の対象者

(1) 育児を行う労働者

3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません（16条の8）。所定外労働の制

限の対象となる労働者は、以下のすべてに該当する労働者です。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 日々雇用される者でないこと
- ③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと

(2) 家族介護を行う労働者

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、所定労働時間を超えて労働させてはなりません（16条の9第1項）。「要介護状態」や「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同じです。所定外労働の制限の対象となる労働者は、以下のすべてに該当する労働者です。

- ① 要介護状態にある対象家族がいる労働者であること
- ② 日々雇用される者でないこと
- ③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと

労使協定で適用除外にできる労働者は、①勤続1年未満の労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者です。労基法41条2号の管理監督者は、労働時間等に関する規定が適用除外されていますので、所定外労働の免除の対象外となります。

所定外労働の制限、時間外労働の制限、所定労働時間の短縮

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期間と、一部または全部が重複しないようにしなければなりません。他方、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。

除外事由

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合には、所定外労働の制限を認めなくてよいとされています。「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になります。

請求の方法と期間

所定外労働の制限の請求は、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、開始の日の1か月前までにしなければなりません。また、この請求は、何回もすることができます。

所定外労働の制限の請求は、事業主に請求の年月日等の一定の事項を通知することによって行わなければなりません。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。

所定外労働の制限の終了事由

(1) 育児を行う労働者

所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下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（子の死亡等）
- ② 子が3歳に達した場合
- ③ 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

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。

(2) 家族介護を行う労働者

所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下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（対象家族の死亡等）
- ② 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

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。

⑩ 時間外労働の制限

時間外労働制限の趣旨

平成14年3月31日で、労基法の育児・介護を行う女性労働者の時間外労働の上限を制限する激変緩和措置が終了しました。そこで、育児・介護休業法に、育児・介護を行う男女労働者が請求した場合の時間外労働制限制度が新設され、同年4月1日から施行されました（17条、18条）。

対象者

(1) 育児を行う労働者

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者です。

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。ただし、次のような労働者は請求できません。

- ① 雇用されてから1年未満の者
- ② その他請求できないこととすることに合理的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者

②に該当するのは、1週間の所定労働時間日数が2日以下の者です。平成21年法改正前は、配偶者等が常態として子を養育することができると認められる者は、時間外労働の制限を請求できませんでしたが、改正後はできるようになりました。

(2) 介護を行う労働者

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。期間の定めのある労働者が請求できることは育児の場合と同じです。ただし、次の労働者は請求できません。

- ① 雇用されてから1年未満の者
- ② 1週間の労働日数が2日以下の者

請求方法

書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能です。

制限される時間外労働

労働者が子の養育をするためまたは家族介護をするために請求したときは、事業主は、1か月について24時間、1年間について150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。なお、時間外労働をさせるためには、就業規則や36協定(125頁)を締結し、労働基準監督署に届出ることが必要であり、これらの定めの上限時間が、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36協定の上限時間によることになります。

除外事由

育児や介護のための時間外労働の制限は「事業の正常な運営を妨げる場合」には認めなくてもよいとされています。

「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かについて、通達は、「当該労働者の所属する事業所を基準として、当該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べきであるが、事業主は、労働者が請求どおりに制限を受けることができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、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ものであること」としています。

請求の方法と期間

時間外労働の制限は、1回につき、1月以上1年以内の期間について、開始日と終了日を明らかにして、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。ただ

しこの請求は、育児の場合、子の就学日の前日まで、何回もすることができます。介護の場合は要介護状態が継続する間は、何回もすることができます。

時間外労働の制限の終了事由

(1) 育児を行う労働者

時間外労働の制限は、労働者の意思にかかわらず、以下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（子の死亡等）
- ② 子が小学校就学の始期に達した場合
- ③ 時間外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
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。

(2) 家族介護を行う労働者

時間外労働の制限は、労働者の意思にかかわらず、以下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（対象家族の死亡等）
- ② 時間外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
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。

12 深夜業の制限

深夜業制限の趣旨

平成9年の労基法改正で、女性の深夜業禁止規定が廃止されたことに伴い、新たに家族的責任を有する男女労働者が請求した場合、深夜業をさせてはならないという規定を育児・介護休業法に設けました（19条、20条）。

深夜業は、本来健康に有害な労働ですが、その上、子どもを育てたり、家族の介護を行ったりする女性労働者にとっては、多くの場合、働き続けられるかどうかという深刻な問題になります。この家族的責任は、最近まで女性だけが担うものとされてきましたが、育児・介護休業法によって男女共同の責任とされました。そして、家族的責任を有する男女労働者が職業生活と家庭生活を両立させるための措置として、深夜業の制限規定が新たに設けられました。

対象者

(1) 育児を行う労働者

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者です。

女性については、労基法で妊娠してから産後1年まで、請求により深夜業をさせてはならないと規定されていますから、産後1年を超えてから子どもの就学前までが対象です。男性については子どもの出生から就学前ということになります。いずれも育児休業をとらない場合です。

日々雇用さ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。ただし、次の者は除外されています。

- ① 雇用されてから1年未満の者
 - ② 深夜に常態として子どもを保育することができる同居の家族がいる者
 - ③ その他当該請求をできないことについて合理的理由があると認められる者
- ②は「16歳以上の同居の家族であって、次のいずれにも該当する者」とされています。

イ 深夜に就業していない者（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む）であること。

ロ 負傷、疾病、心身の障害により子を保育することが困難な状態にある者でないこと。

ハ 産前産後の休業期間を経過しない者でないこと。

③の深夜業の制限を請求できない「合理的な理由があると認められる労働者」は、次の場合とされています。

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ロ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(2) 介護を行う労働者

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。有期雇用労働者も請求できます。除外される場合は、育児を行う労働者と同じです。ただし、上記②の「子どもを保育することができる」は「対象家族を介護できる」と読みかえます。

請求の方法と期間

深夜業制限の請求は、1回につき1月以上6月以内の期間について、開始日と終了日を明らかにして、開始予定日の1月前までにしなければなりません。この期間は要件が継続している間、何回でも更新することができます。その期間中に子どもの養育や家族の介護をしないことになった場合や、産前産後休業、育児休業などをとるようになった場合制限期間は終了します。

平成21年法改正後は、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能です。

事業主が配慮すべき措置

指針は、事業主が次の事項を配慮するよう定めています。

- ① 深夜業の制限については、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
- ② あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮するものとする。
- ③ 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

除外事由と不利益な取扱いの禁止

事業主が深夜業の制限を認めないことができる「事業の正常な運営を妨げる場合」は、時間外労働の制限と同じであり、また深夜業の制限を請求したり、制限を受けたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません（20条の2）。

深夜業の制限の終了事由

(1) 育児を行う労働者

深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下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（子の死亡等）
- ② 子が小学校就学の始期に達した場合
- ③ 深夜業の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
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。

(2) 家族介護を行う労働者

深夜業の制限は、労働者の意思にかかわらず、以下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（対象家族の死亡等）
- ② 深夜業の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
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。

⑬ 育児休業等に関する定め の 周知等の措置

趣 旨

事業主は、育児休業及び介護休業に関する一定の事項について、予め労働者に周知させる措置を講ずることが努力義務とされていますが、平成29年法改正により、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、当該労働者に対して、育児休業及び介護休業に関する一定の事項について知らせる措置も努力義務となりました（21条）。

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、相談窓口を設置する等の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。

育児休業及び介護休業に関する一定の事項とは、以下のことをいいます。

- ①労働者の育児休業及び介護休業期間中における待遇に関する事項
- ②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
- ③法第9条第2項第1号に掲げる事情が生じたことにより育児休業期間が終了した労働者及び法第15条第3項第1号に掲げる事情が生じたことにより介護休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関する事項
- ④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事項

⑭ 不利益取扱いの禁止

（不利益取扱いの禁止）

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第16条 第10条の規定は、介護休業申出および介護休業について準用する。

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

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

第16条の9 事業主は、労働者が前条第1項の規定による請求をし、又は同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18条の2 事業主は、労働者が第17条第1項の規定による請求をし、又は第17条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第20条の2 事業主は、労働者が第19条第1項の規定による請求をし、又は第19条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第23条の2 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

平成21年法改正により、解雇その他不利益取扱いが問題となる理由が拡大し、それに伴い不利益取扱いの内容も拡大しました（平成22年6月30日施行）。育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出等または取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されています。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)）。

通 達

「因果関係がある」については、育児休業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は、原則として育児休業の申出又は取得をしたことを理由として不利益取扱いがなされたと解されるものであること。ただし、

イ(イ) 円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、

(ロ) その業務上の必要性の内容や程度が、法第十条の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき

又は

ロ(イ) 当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、

(ロ) 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当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するときについてはこの限りでないこと。

なお、「契機として」については、基本的に育児休業の申出又は取得をしたことと時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。例えば、育児休業を請求・取得した労働者に対する不利益取扱いの判断に際し、定期的に人事考課・昇給等が行われている場合においては、請求後から育児休業満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、指針第2の11の(2)の不利益な評価が行われた場合は、「契機として」行われたものと判断すること。

指針第2の11(2)は、解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次の取扱いをあげています。

イ 解雇すること。

ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。

ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

ニ 退職又は、正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更を強要すること。

○労働者が表面上同意していても、真意に基づくものでない場合は、これに該当する。

ホ 自宅待機を命令すること。

○事業主が、労働者に休業終了予定日を超えて休業することまた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強要することも、これに該当する。

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、深夜業の制限または所定労働時間の短縮等の措置を適用すること。

ト 降格させること。

チ 減給し、または賞与等において不利益な算定を行うこと。

○賃金・賞与等の算定で、休業期間、休暇日数また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つたものとして取扱う場合は、これに該当する。

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。

○育児休業また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。

ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。

○配置の変更の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これに該当する。

ル 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、これに該当する。

以上は、あくまでも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不利益な取扱いに該当するケースがあり得ます。

15 育児休業等に関するハラスメントの防止措置

（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）

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

平成28年改正により、平成29年1月1日以降、職場において、上司または同僚による育児休業等の制度または申出・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」という。）を防止するために、事業主は、労働者から相談に応じ、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。

対象となる制度または措置は、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（育児・介護則76条）。

対象となる労働者は、雇用形態を問いません。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。

事業主の講ずべき措置の内容は、指針に定められています。

子の養育又は家族介護を行い、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（抄）（平成29年1月1日適用）

（平成21年厚生労働省告示第509号）

14 法第25条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置を講ずるに当たっての事項

法第25条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「則」という。）第76条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものがあること。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しないこと。

ロ 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれること。

ハ 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等のいわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する男女の労働者の全てをいうこと。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の3の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第25条の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、(2)の措置を講ずることが必要であること。

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举ではないことに留意が必要であること。

(イ) 制度等

- ① 育児休業（則第76条第1号関係）
- ② 介護休業（則第76条第2号関係）
- ③ 子の看護休暇（則第76条第3号関係）
- ④ 介護休暇（則第76条第4号関係）
- ⑤ 所定外労働の制限（則第76条第5号関係）
- ⑥ 時間外労働の制限（則第76条第6号関係）
- ⑦ 深夜業の制限（則第76条第7号関係）
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第8号関係）
- ⑨ 始業時刻変更等の措置（則第76条第9号関係）
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第10号関係）

(ロ) 典型的な例

- ① 解雇その他不利益な取扱い（法第10条（法第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。）、第16条の10、第18条の2、第20条の2及び第23条の2に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。）を示唆するもの
労働者が、制度等の利用の申出等をしたい旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。
- ② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの
客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。
 - (1) 労働者が制度等の利用の申出等をしたい旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等をしないよう言うこと。
 - (2) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等を取り下げるよう言うこと。
 - (3) 労働者が制度等の利用の申出等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等をしないよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
 - (4) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取下げをするよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
- ③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの
客観的にみて、言動を受けた労働者の能力の発揮や継続就業に重大な

悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当すること。

労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。）をすること（当該労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

- (2) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならないこと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第10条（法第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。）、第16条の10、第18条の2、第20条の2及び第23条の2で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならないこと。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要であること。その際、職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i)育児休業等に関する否定的な言動（他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動（当該労働者に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の申出等をしていく職場風土や、(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。

- (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（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があ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、(イ)及び(ロ)の措置を講じなければならず、また、(ハ)の措置を講ずることが望ましいこと。

(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、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かが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。
- (ハ) 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についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、セクシュアルハラスメント（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）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、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を整備していると認められる例)

- 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。

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。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

- ② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第52条の5に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

- (ロ) (イ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者(以下「被害者」という。)に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理・監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

- ② 法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

- (ハ) (イ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場における育児休業等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案

の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

- ② 法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。

- (二) 改めて職場における育児休業等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場における育児休業等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

- 二 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、(イ)の措置を講じなければならないが、また、(ロ)の措置を講ずることが望ましいこと。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1つには、労働者が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなる等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること
- (ii) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことのいずれも重要であることに留意することが必要である。
- (イ) 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（派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。）。

(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。

- (p) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましいこと(派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。)

(周知・啓発を適切に講じていると認められる例)

- 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。

ホ イからニまでの措置とあわせて講ずべき措置

イからニまでの措置を講ずるに際しては、あわせて次の措置を講じなければならないこと。

- (イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該育児休業等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
- ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
- ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホー

ムページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。

- (p) 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又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、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職務規律等を定めた文書において、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、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、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、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、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、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。

平成31年3月8日、第198回通常国会に上程されている育児・介護休業法改正案によると、職場における育児休業等に関するハラスメントの防止策の強化として、①育児休業等に関するハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務の明確化、②労働者が事業主に育児休業等に関するハラスメントの相談をし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が新たに規定されます。法案が成立すれば、公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日に施行されます。

16 休業中及び休業後の労働条件

労働条件の明示

育児休業や介護休業を取得すると休業中や復職後の労働条件がどうなるかは、労働者にとって重大な問題です。そこで育児・介護休業法は、労働者が安心して休業することができるようにし、また、復職後のトラブルを防止するために、休業期間中と復職後の労働条件をあらかじめ定め、明示するよう規定しています。

育児・介護休業法21条1項は、その職場全体に関する定めを設け、労働者に周知させる努力義務を事業主に課しています。一号の「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」とは、休業期間中の賃金その他の経済的な給付、教育訓練、福利厚生施設の利用等です。二号の「育児休業及び介護休業後における賃金」とは、育児休業終了後の賃金の額及びその算定の方法等の意味であり、この賃金には退職金を含みます。「配置」は、復職後に従事すべき職務の内容及び就業の場所等です。二号の「その他の労働条件に関する事項」とは、昇進、昇格及び年次有給休暇等に関する事項です。

21条2項は、1項の定めに基づく措置について、育児休業を申し出た本人に対し、その取扱いを具体的に明示することを事業主の努力義務として定めたものです。

明示の方法は原則として、労働者が育児休業申出をした日からおおむね2週間以内（申出から休業開始予定日までの期間が2週間に満たない場合は休業開始予定日まで）に、介護休業申出をした日からおおむね1週間以内（申出から休業開始予定日までの期間が1週間に満たない場合は、休業開始予定日まで）に、取扱いを明らかにした書面を交付すること、と定められています（育児・介護則33条、通達）。

就業規則に定める事項

21条1項は、休業中と休業後の労働条件に関する定め及び周知を事業主の努力義務としていますが、育児・介護休業は、労基法89条1項一号で就業規則に定めなければならない事項としている「休暇」に含まれますので、育児・介護休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件、育児・介護休業取得に必要な手続、休業期間については、就業規則に記載する必要があります。

記載方法としては、「育児・介護休業法の定めるところにより育児・介護休業を与える」という定めがあれば、記載義務は満たしているとされています。

その他就業規則の絶対的必要記載事項としては、休業中に賃金が支払われないのであれば、その旨、休業中に通常の就労時と異なる賃金が支払われるのであれば、その決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期、時差出勤制度の始業及び終業時刻等があります。賃金に関する事項は、休業期間等であると否とを問わず同様である場合には、ことさら記載する必要はありません。

就業規則の相対的必要記載事項として、休業中の教育訓練や休業後の臨時の賃金等について定めをする場合等、労基法89条1項三号の二から十号までの事項について特別の定めをする場合には、それらに関する事項を記載しなければなりません（平3.12.20基発712号）。

職場復帰の原則

22条は、育児休業・介護休業の申出および休業後に就業が円滑に行われるようにするため、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ことを事業主

の努力義務としています。

配置に関し、指針は、次のように規定しています。

- (1) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。
- (2) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(1)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。

職場復帰のための教育・訓練

22条は、育児・介護休業をとった労働者の職場復帰が円滑に行われるようにするため、休業をしている労働者の職業能力の開発および向上等に関し必要な措置を講ずることを、事業主の努力義務としています。

育児休業中の賃金と所得保障

育児休業中や介護休業中の賃金については、育児・介護休業法では特に規定されておらず、労使の話し合いに委ねられています。育児・介護休業法に定める育児・介護休業を取得した場合には、以下に説明するような育児休業給付金や介護休業給付金を受給することができます。

ただし、育児休業給付金を受給するためには、雇用保険一般被保険者で休業開始日前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者でなければなりません。

雇用保険法が改正され、平成26年4月1日以降に開始する育児休業から、育児休業給付金の支給率が引き上げられました。育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%が支給され、181日目からは、従来通り休業開始前の賃金の50%が支給されます。

給付期間は、子が1歳6か月まで育児休業が認められた者については1歳6か月まで、パパ・ママ育児休業プラス制度を利用し、母親とともに父親も休業する場合には、後から育児休業を開始する方については1歳2か月まで延長されます。平成29年10月1日より、子が2歳まで育児休業が認められた者については、さらに6か月育児休業給付の支給期間が延長されます。

労使の話し合いによって、育児休業中の賃金を会社が負担する場合、支払われた賃金の額が休業開始前の賃金日額に支給日数をかけた額に対し、67%（育児休業の開始から6か月経過後は50%）相当額との合計額が賃金日額に支給日数をかけた額の80%を超えるときには、当該超えた額が減額されて支給されます。

育児休業給付金には支給限度額があります。支給率が67%のときの1支給対象期間（1か月）あたりの上限額は301,701円です。支給率が50%のときの1支給対象期間（1

か月)あたりの上限額は225,150円です(初日が平成31年3月18日以後である支給対象期間から変更になります)。

育児休業を取るすべての男女労働者に所得を保障する給付制度は重要ですが、これは最低基準であって、労使交渉でこれに賃金を上乘せし、安心して育児休業を取れるようにすることが望まれます。

なお、法改正により、平成29年1月1日以降、育児休業の対象となる子が拡大することに伴い、育児休業給付の対象となる子の範囲も拡大します。

介護休業中の賃金と所得保障

支給対象者は、家族を介護するために介護休業を取得した雇用保険一般被保険者で、休業開始前2年間に、賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者です。

介護休業給付金は、一定の要件を満たす介護休業について、支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給します。1支給対象期間(1か月)あたりの上限額は332,052円です(初日が平成31年3月18日以後である支給対象期間から変更になります)。

育児休業中の社会保険料

育児休業中の健康保険料と厚生年金保険料の労働者負担分は、平成7年4月から免除されていましたが、事業主負担分についても、厚生年金保険料が平成12年4月より、健康保険料が平成13年1月より免除されることになりました。なお、給付額はこの期間も保険料を支払ったものとして計算されます。このような社会保険料の免除は、自動的に行われるものではなく、事業主が年金事務所又は健康保険組合に申し出ることが必要です。対象となる育児休業は、育児・介護休業法23条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または同法24条1項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も含まれます。介護休業中の社会保険料の免除はありません。

雇用保険料については、賃金が支払われていなければ支払義務はありません。育児休業取得後やむなく退職した場合、雇用保険の失業給付金が支給されることは従来と同じです。

その他、住民税について、一時的に納税することが困難であると地方自治体の長が認める場合は、本人の申出により、育児休業期間中1年以内の期間に限り、徴収が猶予されます。猶予された住民税は、職場復帰後に延滞金とともに納税することとなります。延滞金は、猶予期間(延滞金が年14.6%の割合により計算される期間に限り)に対応する部分の2分の1相当額は免除され、または地方自治体の長の判断によりその全額を免除することができるとされています。詳しくは、各市区町村にお問い合わせ

合わせください。

代替要員

育児休業や介護休業をとる労働者にとって、休業期間中、自分の仕事はだれがやるのか、まわりの人たちに迷惑がかかるのではないかという心配があります。そのため、制度があっても実際には休めないということも少なくありません。この点に関して育児・介護休業法22条は、休業申出および休業後の就業が円滑に行われるようにするための労働者の配置その他の雇用管理に関し必要な措置を講ずるよう、事業主に努力義務を課しています。

通達はその具体的な措置として、事業所の労働者全体の配置、他の労働者に対する業務の再配分、人事ローテーション等による配置転換、派遣労働者の受入れおよび新たな採用等のうちの適切な措置をとることによって、当該休業をする労働者が行っていた業務を円滑に処理する方策等である、としています。

簡便な方法としては、休業期間中の派遣労働者の受入れや臨時雇用の代替要員を雇うことが考えられますが、ゆとりのある人員配置をすることが理想的といえます。

いずれにせよ、労働者が同僚に気がねすることなく、育児・介護休業をとることができるよう適切な措置をとることは、事業主の責務です。労使の話し合いによって最も適切な方法を取り、育児休業や介護休業の権利を実質的に保障することが望まれます。

育児・介護休業と年次有給休暇

労基法39条に規定されている年次有給休暇は、全労働日の8割以上出勤した労働者に与えるものとされています。育児・介護休業期間を出勤しなかった日とすると、休業した年の翌年は年次有給休暇をとる資格がないことになるので、平成5年の労基法改正によって、育児休業や介護休業をした期間は年次有給休暇の規定の適用により、出勤したものとみなすこととされています（労基法39条8項）。

⑰ 労働者の配置に関する配慮

転勤と家族的責任

子育て中の労働者が働き続ける上で大きな障害になるのが転勤です。転居を伴う配転によって、女性が退職を余儀なくされたり、男性が単身赴任を余儀なくされたり、子の養育の責任を担えなくなる例が多くみられます。転居を伴わない配転であっても、通勤時間が長時間になれば、やはり家族的責任と職業上の責任の両立が困難になりま

す。

この点に関してはILO165号勧告でも、「労働者を一の地方から他の地方へ移動させる場合には、家族的責任及び配偶者の就業場所、子を教育する可能性等の事項を考慮すべきである」と規定されています。これに基づき日本でも立法化が求められていたのですが、平成14年4月1日の改正でようやく明文化されました。

配置転換における配慮義務

育児・介護休業法26条は、事業主に、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てしようとする場合、その育児や介護の状況に配慮するよう義務づけています。

指針は配慮することの内容として、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。

を挙げていますが、これらはい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。養育の状況を把握するだけで足りるのではなく養育が困難とならないよう配慮する義務があるのです。配慮の対象となる子の年齢は制限されていないので、小学生や中学生も含まれます。

18 育児・介護休業に関連するその他の措置

再雇用制度

再雇用制度は、女性のみを対象とする制度として、均等法に定められていましたが、育児・介護休業法成立に際し、男女共通の制度として同法に移行しました。育児・介護休業法は、妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者を育児等退職者と呼び、必要に応じて労働者の募集、採用に当たって特別の配慮をする再雇用特別措置を実施するよう、事業主の努力義務を定めています（27条）。

育児・介護休業法の制定により、再雇用制度の必要性は少なくなったと思いますが、これだけでは働き続けることが困難な人のための一つの選択肢といえます。

しかし、育児休業や介護休業はいくまでも雇用関係が継続しており、休業期間が経過すれば必ず職場復帰できるのに対し、再雇用制度の方は、いったん退職し、雇用関係はなくなるという点で、法的に全く異なる制度であることを知っておく必要があります。全員が必ず再雇用されるという保障がなかったり、再雇用されるとしても身分

や雇用形態が変わったりする場合も少なくありません。したがって、再雇用制度を利用する場合は、その内容を十分把握しておくことが不可欠です。

国による支援等

厚生労働大臣は、育児・介護休業等に関する定めや再雇用制度に関し、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となるべき事項を定め、これを公表することが規定されています（28条）。

指針には、育児・介護休業の権利を行使したことを理由とする不利益取扱いをしないこと、休業後は原職または原職相当職に復帰させるよう配慮すること、休業等の措置を受けるかどうかは労働者の選択に任せられるべきこと、介護休業は弾力的な利用が可能となることが望まれることなどが定められています。

職業家庭両立推進者の選任

29条は、事業主に対して職業家庭両立推進者を選任する努力義務を規定しています。

19 実効性の確保

(1) 苦情の自主的解決（育児・介護休業法第52条の2）

事業主は、育児・介護休業法に定める一定の事項について労働者から苦情を受けた時は、苦情処理機関に対し、その苦情の処理をゆだねる等、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

(2) 紛争解決の援助（育児・介護休業法第52条の4）

都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める一定の事項について、労働者と事業主との間で紛争がおり、当事者双方または一方からその解決について援助を求められた場合に、必要な助言、指導または勧告をすることができます。

事業主は、労働者が紛争解決の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することは、禁止されています。

(3) 調停（育児・介護休業法第52条の5、個別紛争解決の促進に関する法律第6条）

都道府県労働局長は、労働者と事業主との紛争について、当事者の双方又は一方から調停の申請があり、紛争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で定める紛争調整委員会（両立支援調停会議）に調停を行わせるものとします。

委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができます。

委員会は調停案を作成し、関係当事者にその受諾を勧告することができます。

委員会は調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができます。

また、事業主は労働者が調停の申請をしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。

(4) 時効の中断（育児・介護休業法第52条の6）

紛争調整委員会は、調停による解決の見込みがないと認めるときは調停を打ち切ることができますが、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に、調停が打ち切られた場合における時効の中断の規定を設けました。調停の申請をした者が、調停打ち切りの通知を受けた日から30日以内に訴えを提起すれば、調停申請のときに訴えの提起があったものとみなされます。

(5) 訴訟手続きの中断（育児・介護休業法第52条の6）

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切と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続き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の規定が設けられています。訴訟手続きを中止して調停が行われますが、やはり調停による解決が困難な場合、裁判所はいつでも訴訟手続の中止の決定を取り消して、訴訟手続きにもどすことができます。

20 公的な支援制度

両立支援等助成金について

東京労働局雇用環境・均等部企画課では事業主に対し、以下の両立支援等助成金に関する支給審査を実施しています。

※詳細については、東京労働局雇用環境・均等部企画課 03（6893）1100へお問い合わせください。

両立支援等助成金

● 出生時両立支援コース

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、かつ男性に一定期間の連続した育児休業等を取得させた事業主に一定金額を助成します。

● 介護離職防止支援コース

仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い、介護休業の取得・職場復帰又は、介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用させた中小企業事業主に一定金額を助成します。

● 育児休業等支援コース

① 育児取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に一定金額を助成します。

② 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に一定金額を助成します。

● 再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤等を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、従来の勤務経験が適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に一定金額を助成します。

● 女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した中小企業事業主に一定金額を助成します。

東京都働きやすい職場環境づくり推進事業

従業員が安心して働くことのできる職場環境づくりを働きかけていくため、働き方・休み方の見直しや、育児・介護や病気治療と仕事の両立、非正規労働者の処遇改善等に取り組む中小企業等を支援します。

① 働きやすい職場環境づくり推進専門家派遣

働きやすい職場環境づくりに関し、取組方法が分からない中小企業等に専門家を派遣（無料）し、助言を行います。

[派遣する専門家] 社会保険労務士又は中小企業診断士

[派遣回数] 原則として、1社5回まで（1回あたり原則2時間以内）

② 働きやすい職場環境づくり推進奨励金

働きやすい職場環境づくりのための取組を行った中小企業等に対して働きやすい職場環境づくり推進奨励金を支給します。

[規模] 300社/[奨励額] (最大) 100万円

<p>[奨励コース]・育児と仕事の両立推進コース※</p> <p>・介護と仕事の両立推進コース※</p> <p>・病気治療と仕事の両立推進コース※</p> <p>・非正規労働者の処遇改善コース</p>	}	合計 100万円まで
--	---	------------

※テレワーク制度整備による加算あり。

③ 働きやすい職場環境づくり推進研修会

働きやすい職場環境づくりに関する知識を習得できる研修及び企業間での意見交換会を実施します。

[テーマ] 育児と仕事の両立、介護と仕事の両立、病気治療と仕事の両立、非正規労働者の雇用環境整備の4テーマ

[対象者] 中小企業の人事労務担当者等

[回数] 20回

- 詳細については、東京都産業労働局雇用就業部のホームページ

(<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>) を参照してください。

- お問い合わせ先 東京都労働相談情報センター 03 (5211) 2248
東京都産業労働局雇用就業部労働環境課 03 (5320) 4649

⑪ 次世代育成支援対策推進法

法の趣旨

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。とくに、企業等は国が定めた「行動計画策定指針」に沿って、仕事と子育ての両立を進めるために、男性を含めた全ての人が、仕事のための時間と、自分の生活のための時間のバランスがとれるような「多様な生き方」を選択できるよう、働き方を見直していくことなどの取組みが求められます。

次世代育成支援対策推進法は改正され、法律の有効期限を平成37年（2025年）3月31日まで10年間延長されました（平成27年4月1日施行）。また、認定制度についても、現行の認定制度の充実及び新たな認定制度の創設がされました。

一般事業主行動計画策定義務

101人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備などについて行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出る義務があります。100人以下の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出る努力義務があります。

また、公表や周知義務についても、101人以上の企業は法的義務、100人以下は努力義務となっています。

(参照 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/25a.pdf>)

くるみん認定

事業主は、一般事業主行動計画を策定し、以下のような認定基準を満たす場合に、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。その結果、企業イメージの向上、雇用される労働者のモチベーションアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用、定着などが期待されます。認定についての詳細は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に問い合わせてください。



なお、くるみんマークのデザインが、平成29年4月1日から新しくなりました。新しいマークは、上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業か、一目でわかるようになりました。また、星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。認定を受けた回数に応じて星の数が変わります。

なお、認定基準に出てくる「フルタイムの労働者等」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。

認定基準

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
5. 男性の育児休業等取得について、①又は②を満たすこと。
 - ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休

暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。
- ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。
- ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること。

<労働者300人以下の企業の特例>

上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。

7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「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または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。

8. 計画期間の終了日の属する事業年度における労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。

- ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。
- ② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

9. 次の①から③までのいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要がありません。

10. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。

- ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表

- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、女性活躍推進法で勧告
- ・労働保険料を直近2年度について滞納
- ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし
- ・労働関係法令の同一条項に複数回違反
- ・違法な長時間労働を繰り返し行う企業経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名公表等
- ・障害者雇用促進法、高年齢者雇用安定法、労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表

特例認定（プラチナくるみん認定）

くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、以下の12項目の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。特例認定をうけると、プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などにつけることができ、子育てサポート企業であることのPR効果がさらに高まります。



特例認定基準

- 1～4 上記くるみん認定基準1～4と同一。
5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること。
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。
- <従業員300人以下の企業の特例>
- 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。
6. 7. 8 上記くるみん認定基準6. 7. 8と同一。
9. 上記くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取組み、①又は②について数値目

標を定めて実施し、達成すること。

10. 計画期間において、

- ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳の誕生日に在職（育児休業中を含む）している者の割合が90%以上
- ② 子を出産した女性労働者及び子を産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳の誕生日まで継続して在職（育児休業中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと

＜従業員300人以下の企業の特例＞

上記10の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。

11. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。

12. 上記くるみ認定基準の10と同一。

特例認定を受けるためには、特例認定の対象となる行動計画よりも前の行動計画について、くるみ認定を受けている必要があります。また、特例認定の申請ができる行動計画は、直近の行動計画に限ります。特例認定を希望する場合は、行動計画の策定の際に、計画の内容が特例認定基準に合致するかどうか、予め都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に相談してください。

特例認定を受けた企業は、行動計画の策定・届出の代わりに、「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回以下の項目を公表する必要があります。

次世代育成支援対策の実施状況の公表項目

- ・ 育児休業等の取得に関する状況（特例認定基準5、6の内容）
- ・ 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況（特例認定基準7の内容）
- ・ 時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度の状況（特例認定基準8の内容）
- ・ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況（特例認定基準9の内容）
- ・ 女性の継続就業に関する状況（特例認定基準10の内容）
- ・ 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組の計画の内容及びその実施状況（特例認定基準11の内容）