

1 子の看護休暇（16条の2）

- ・小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、子の看護のために、休暇を取得することができます。

(1) 対象者・日数等（16条の2、則32条）

以下の要件のもと、労働者は子の看護のために1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位で休暇を取得することができます。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得ができません。

- ① 対象：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
- ② 日数：対象となる子が1人の場合は、1年度につき5日まで
2人以上の場合は、1年度につき10日まで
- ③ 目的：負傷・疾病の看病、予防接種、健康診断を受けさせるため

(2) 申出事項（則35条）

- ① 労働者の氏名
- ② 子の氏名および生年月日
- ③ 看護休暇を取得する年月日（半日取得の場合、開始及び終了の年月日時）
- ④ 子の負傷、疾病の事実、または上記目的を行う旨

(3) 事業主の対応（16条の3、則35条2項、則36条、則37条）

事業主は、子の看護休暇の申出があった場合、労働者に対して上記申出事項についての証明書の提出を求められますが、その申出を拒むことはできません。ただし、以下の労働者については、労使協定で定めることにより、対象外とすることができます。

- ① その事業主に引き続き雇用された期間が6か月未満の者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

事業主は子の看護休暇の申出をしたこと・取得したことを理由として、不利益な取扱いをしてはなりません（16条の4）。（15ページ参照）

《ポイント解説》

- ★ 指針（平成21年厚労省告示509号）では、労働者が容易に子の看護休暇を取得できるように、配慮するものとされており、例えば、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、申出書の提出は事後の提出でもよいとされています。また、病気等の証明書類の提出を求める際も、医療機関の領収書等でよく、診断書など労働者に過重な負担を求めることのないようにすることとされています。

2 所定外労働の免除（16条の8）

- ・ 3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、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。

(1) 対象労働者（16条の8、則44条）

以下のいずれにも該当する労働者が請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働をさせてはなりません。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 日々雇用されるものでないこと
- ③ 労使協定により適用しないこととされた（i）勤続1年未満の労働者ではないこと、（ii）週の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと

(2) 請求手続き等（16条の8第2～4項、則45条～47条）

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。この請求は、後述（34ページ）の「時間外労働の制限期間」と重複しないようにしなければなりません。

請求後、制限開始予定日の前日までに以下の事由が生じた場合、その請求はされなかったものとみなされます。この場合、労働者は事業主にその旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子である場合、離縁又は養子縁組の取消
- ③ 子が労働者と同居しないこととなったこと
- ④ 特別養子縁組の成立の審判が確定することなく家事審判事件が終了したこと、又は養子縁組が成立しないまま里親委託等の措置が解除されたこと
- ⑤ 労働者が疾病等により子を養育できない状態になったこと

(3) 終了事由（16条の8第4項、5項、則46条、則47条）

以下のいずれかの事由が生じた場合、所定外労働の制限期間は、その事情が生じた日（③の場合は、その前日）に終了します。労働者は事業主にその事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 制限終了予定日の前日までに、上記①～⑤の事由が生じたこと
- ② 制限終了予定日の前日までに、子が3歳に達したこと
- ③ 制限終了予定日の前日までに、労働者について、産前産後休業期間、育児休業期間または介護休業期間が始まったこと

事業主は当該所定外労働の免除の措置を申し出たこと・取得したことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません（16条の10）。（15ページ参照）

3 所定労働時間の短縮措置等 (23条)

- ・ 3歳に満たない子を養育する労働者であって、育児休業を取得していない労働者が申し出た場合、事業主は、原則として、所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

(1) 対象労働者 (23条1項、則72条、則73条)

以下のいずれにも該当する労働者が請求した場合、事業主は、原則として、所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 日々雇用されるものでないこと
- ③ 現に育児休業を取得していないこと
- ④ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ⑤ 労使協定により適用しないこととされた (i) 勤続1年未満の労働者ではないこと、(ii) 週の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと、(iii) 業務の性質また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している労働者ではないこと

(2) 措置内容 (23条2項、則74条1項、2項)

短縮措置の内容としては、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならないとされています。

また、上記 (iii) の場合に当たる労働者について短縮措置を講じないこととするときは、事業主は代替措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ア 育児休業に関する制度に準ずる措置
- イ フレックスタイム制
- ウ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- エ 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

事業主は所定労働時間の短縮措置の措置を申し出たこと・措置が講じられたことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません (23条の2)。(15ページ参照)

4 時間外労働の制限 (17条)

- ・ 小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、制限時間（年150時間、月24時間）を超えて時間外労働をさせてはなりません。

(1) 対象労働者 (17条1項、則52条)

小学校就学前の子を養育する労働者で以下に該当しないものです。

- ① 日々雇用される者
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 請求手続き等 (17条2項、3項、則54条)

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。この請求は、前述（32ページ）の「所定外労働の制限期間」と重複しないようにしなければなりません。

請求後、制限開始予定日の前日までに以下の事由が生じた場合、その請求はされなかったものとみなされます。この場合、労働者は事業主にその旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子である場合、離縁又は養子縁組の解消
- ③ 子が労働者と同居しないこととなったこと
- ④ 特別養子縁組の成立の審判が確定することなく家事審判事件が終了したことで、又は養子縁組が成立しないまま里親委託等の措置が解除されたこと
- ⑤ 労働者が疾病等により子を養育できない状態になったこと

(3) 終了事由 (17条4項、5項、則54条、則55条)

以下のいずれかの事由が生じた場合、時間外労働の制限期間は、その事情が生じた日（③の場合は、その前日）に終了します。労働者は事業主にその事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 制限終了予定日の前日までに、上記①～⑤の事由が生じたこと
- ② 制限終了予定日の前日までに、子が小学校就学の始期に達したこと
- ③ 制限終了予定日の前日までに、労働者について、産前産後休業期間、育児休業期間または介護休業期間が始まったこと

事業主は当該時間外労働の制限の措置を申し出たこと・取得したことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません（18条の2）。（15ページ参照）

5 深夜業の制限 (19条)

- ・ 小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、深夜業（午後10時から午前5時の間の労働）をさせてはなりません。

(1) 対象労働者 (19条1項、則60条、則61条)

小学校就学前の子を養育する労働者で以下に該当しない者です。

- ① 日々雇用される者でないこと
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 深夜に常態として保育ができる同居の家族がいる場合
- ④ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある者

※ 同居の家族とは、16歳以上であって次のいずれにも該当する者です。

ア 深夜に就労していないこと（深夜の就労が1か月に3日以下）

イ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと

ウ 産前産後でないこと

(2) 請求手続き等 (19条2～4項、則62条、則63条)

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上6月以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。

請求後、その請求がされなかったものとみなされる事由、終了事由、また、事業主にその旨を遅滞なく通知しなければならない点は、時間外労働の制限の請求の場合と同様です（前ページ参照）。

事業主は当該深夜業の制限の措置を申し出たこと・取得したことを理由に、不利益な取扱いをしてはなりません（20条の2）。（15ページ参照）

6 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置 (24条)

- ・事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、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の措置または始業時刻変更等の措置について講ずるように努めなければなりません。
- ・また、事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることに努めなければなりません。

(1) 措置内容 (24条1項)

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、以下の区分に応じた措置を講ずる努力義務があります。

- ① 1歳(1歳6か月、2歳)に満たない子を養育する労働者で育児休業していないもの
 - ア フレックスタイムの制度
 - イ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
 - ウ 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
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - エ 育児休業に関する制度
 - オ 上記ア～ウの制度
- ③ 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者
 - カ 所定外労働の制限に関する制度
 - キ 短時間勤務制度
 - ク 上記ア～エの制度

また、事業主は小学校就学前の子を養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務があります。

(育児目的休暇の例)

配偶者の出産休暇、入園式など子の行事参加のための休暇

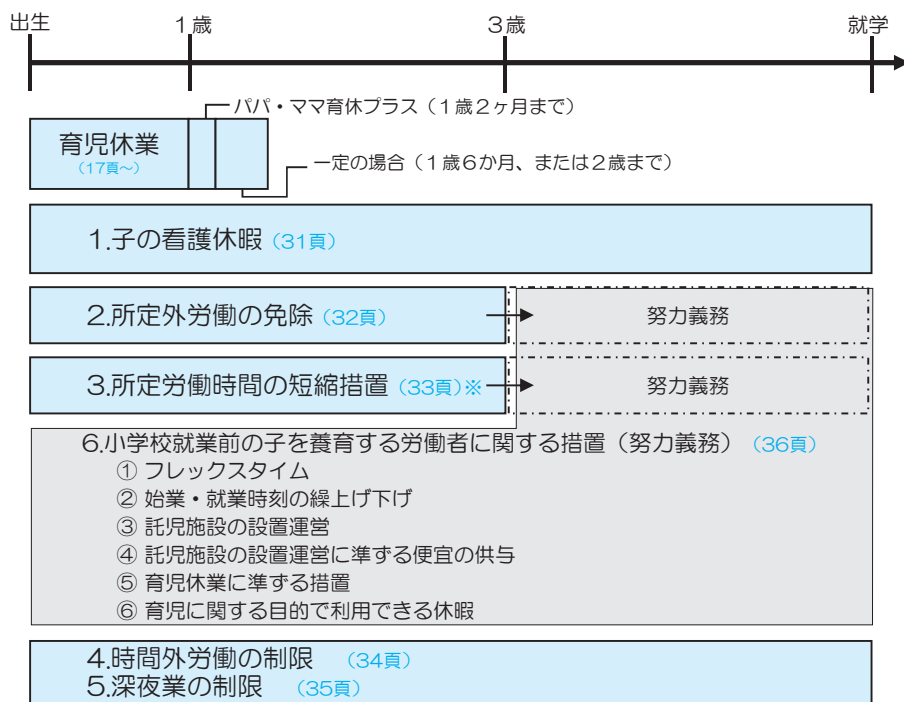
7 育児時間

(1) 育児時間 (労基法67条)

1歳までの子を養育する女性は、1日2回、少なくとも30分の育児時間を請求することができます。送り迎えなどに利用できるよう、勤務時間の始めまたは終わりの請求も可能とされています(昭33.6.25基収4317号)。

1日の労働時間が4時間以内のパートタイマーの女性は、1日1回少なくとも30分でよいとされています(昭33.1.9基収8996号)。

育児に関する措置義務・努力義務



※のうち業務の性質等に照らして適用除外となる労働者については、子が3歳まで、6のうち①から⑤のいずれかの措置を講ずることが義務づけられている(33頁参照)。