

新旧対照表

- 平成28年8月2日付け職発0802第1号、雇児初第0802第3号「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施行について」

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>第1 総則（法第1章）</p> <p>1 （略）</p> <p>2 定義（法第2条）</p> <p>(1) 育児休業（法第2条第1号）</p> <p>労働者が、法第2章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいうものとする。この場合において、日々雇用される者は、育児を理由とする雇用の中断を防ぎ、その継続を図ることを目的として、<u>子が1歳、1歳6か月又は2歳に達するまでの長期的な休業となり得る育児休業の性質</u>になじまない雇用形態の労働者であることから、対象となる労働者から除くこととしたものであること。なお、法第9条の3における育児休業の定義は、同条に定めるところによるものであること。</p>	<p>第1 総則（法第1章）</p> <p>1 （略）</p> <p>2 定義（法第2条）</p> <p>(1) 育児休業（法第2条第1号）</p> <p>労働者が、法第2章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいうものとする。この場合において、日々雇用される者は、育児を理由とする雇用の中断を防ぎ、その継続を図ることを目的として、<u>子が1歳又は1歳6か月に達するまでの長期的な休業となり得る育児休業の性質</u>になじまない雇用形態の労働者であることから、対象となる労働者から除くこととしたものであること。なお、法第9条の3における育児休業の定義は、同条に定めるところによるものであること。</p>
<p>第2 育児休業（法第2章）</p> <p>1 1歳までの育児休業の申出（法第5条第1項）</p> <p>(1)～(6) （略）</p> <p>(7) 「期間を定めて雇用される者」が、次のイ及びロまでの育</p>	<p>第2 育児休業（法第2章）</p> <p>1 1歳までの育児休業の申出（法第5条第1項）</p> <p>(1)～(6) （略）</p> <p>(7) 「期間を定めて雇用される者」が、次のイからハまでの育</p>

児休業の申出の要件を満たすか否かの判断に当たっては、以下の点に留意すること。

イ・ロ (略)

2 1歳までの再度の育児休業（法第5条第2項）

- (1) 子が1歳までの育児休業は、原則として同一の子について1回のみすることができるものであるが、その例外として厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、2回目以降の申出も認めることとしたものであること。

また、男性の育児休業取得を促進する観点から、出産後8週間以内にされた最初の育児休業など一定のもの（以下「パパ休暇」という。）については、育児休業をしたことがあるものに含めないこととしたものであること。

なお、「期間を定めて雇用される者」が、労働契約の更新に伴い更新後の期間について育児休業の申出をしようとする場合には、本項の規定の適用が除外され、再度の育児休業の申出をすることができること（法第5条第7項。5参照）。

3 1歳から1歳6か月までの育児休業の申出（法第5条第3項）

(1)・(2) (略)

- (3) 法第5条第3項の申出に基づく1歳から1歳6か月までの育児休業（以下「1歳6か月までの育児休業」という。）をすることができる労働者は、法第5条第3項第1号及び第2号のいずれにも該当するものに限られること。

児休業の申出の要件を満たすか否かの判断に当たっては、以下の点に留意すること。

イ・ロ (略)

2 1歳までの再度の育児休業（法第5条第2項）

- (1) 子が1歳までの育児休業は、原則として同一の子について1回のみすることができるものであるが、その例外として厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、2回目以降の申出も認めることとしたものであること。

また、男性の育児休業取得を促進する観点から、出産後8週間以内にされた最初の育児休業など一定のもの（以下「パパ休暇」という。）については、育児休業をしたことがあるものに含めないこととしたものであること。

なお、「期間を定めて雇用される者」が、労働契約の更新に伴い更新後の期間について育児休業の申出をしようとする場合には、本項の規定の適用が除外され、再度の育児休業の申出をすることができること（法第5条第5項。5参照）。

3 1歳から1歳6か月までの育児休業の申出（法第5条第3項）

(1)・(2) (略)

- (3) 法第5条第3項の申出に基づく1歳から1歳6か月までの育児休業（以下「1歳以降の育児休業」という。）をすることができる労働者は、法第5条第3項第1号及び第2号のいずれにも該当するものに限られること。

イ 第1号の「当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合」に該当する場合とは、具体的には次の(イ)又は(ロ)に該当する場合をいうものであること。

(イ) (略)

(ロ) 子の1歳到達日を育児休業終了予定日とする育児休業を現にしている、又はそのような育児休業の申出をしている配偶者に替わって、育児休業をしようとする場合

なお、既に同一の子について1歳までの育児休業をしたことがある労働者であっても、(イ)又は(ロ)に該当する場合には、次のロの要件を満たす限り、同一の子について1歳6か月までの育児休業をすることができるものであること。

(4) (略)

(5) 申出の効果については、1歳までの育児休業の申出の場合と同様であること（1(5)参照）。

なお、1歳6か月までの育児休業をするためには、法第5条第1項の規定による1歳までの育児休業の申出をしている場合であっても、改めて、法第5条第3項の規定による申出をしなければならないこと。

(6) 1歳6か月までの育児休業の申出は、1歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としてしなければならない（法第5条

イ 第1号の「当該労働者又はその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合」に該当する場合とは、具体的には次の(イ)又は(ロ)に該当する場合をいうものであること。

(イ) (略)

(ロ) 子の1歳到達日を育児休業終了予定日とする育児休業を現にしている、又はそのような育児休業の申出をしている配偶者に替わって、育児休業をしようとする場合

なお、既に同一の子について1歳までの育児休業をしたことがある労働者であっても、(イ)又は(ロ)に該当する場合には、次のロの要件を満たす限り、同一の子について1歳以降の育児休業をすることができるものであること。

(4) (略)

(5) 申出の効果については、1歳までの育児休業の申出の場合と同様であること（1(5)参照）。

なお、1歳以降の育児休業をするためには、法第5条第1項の規定による1歳までの育児休業の申出をしている場合であっても、改めて、法第5条第3項の規定による申出をしなければならないこと。

(6) 1歳以降の育児休業の申出は、1歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としてしなければならない（法第5条第4項）

第6項) こととされていることから、その申出は、遅くとも1歳到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行われなければならないこと。

- (7) 期間を定めて雇用される者も、1歳6か月までの育児休業をすることができるものであること。その際、子の1歳到達日において育児休業をしている労働者が、引き続き育児休業をしようとする場合には、申出時点において改めて法第5条第1項各号に規定する要件を満たすか否かは問わないこととしているが、子の1歳到達日において育児休業をしている配偶者に替わって1歳6か月までの育児休業をしようとする場合には、申出時点において当該要件を満たす者に限り、1歳6か月までの育児休業の申出をすることができるものであること。
- (8) 則第6条第1号の「保育所等」の解釈は、再度の育児休業と同様であること（2(7)参照）。
- (9) 則第6条第1号の「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」とは、市町村に対して保育の申込みを行っており、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がなされている場合をいうものであること。
- (10) 則第6条第2号ロの「子を養育することが困難な状態」

こととされていることから、その申出は、遅くとも1歳到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行われなければならないこと。また、1歳以降の育児休業については、再度の申出は制度上想定されていないこと。

- (7) 期間を定めて雇用される者も、1歳以降の育児休業をすることができるものであること。その際、子の1歳到達日において育児休業をしている労働者が、引き続き育児休業をしようとする場合には、申出時点において改めて法第5条第1項各号に規定する要件を満たすか否かは問わないこととしているが、子の1歳到達日において育児休業をしている配偶者に替わって1歳以降の育児休業をしようとする場合には、申出時点において当該要件を満たす者に限り、1歳以降の育児休業の申出をすることができるものであること。
- (8) 則第6条第1号の「保育所等」の解釈は、再度の育児休業と同様であること（第2の2の(7)参照）。
- (9) 則第6条第1号の「保育の実施を希望し、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」とは、市町村に対して保育の申込みを行っており、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がなされている場合をいうものであること。
- (10) 則第6条第2号ロの「子を養育することが困難な状態」

とは、身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること、又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態のほか、1歳6か月までの育児休業の申出の時点から1月間を超える期間継続して、通院、加療のみならず入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態をいうものであること。

(11) 則第6条第2号ハの「子と同居しないこととなった」の同居しない期間は、永続的なものを想定しているが、転勤等の事情による場合も1歳6か月までの育児休業の申出の時点から1月間を超えて同居しない状態が続くときは、含むものであること。

(12)・(13) (略)

4 1歳6か月から2歳までの育児休業の申出（法第5条第4項及び同条第5項）

(1) 1歳6か月までの育児休業を取得してもなお、雇用の継続のために、子が1歳6か月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、子が2歳に達するまでを限度として、労働者（日々雇用される者を除く。）が事業主に対して「申出」という行為をすることによって、その子を養育するために育児休業をすることができることとしたものであること。

(2) 「一歳六か月に達する日から二歳に達するまで」とは、子の誕生日の属する月の6か月後の月における誕生日の応当日

とは、身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること、又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態のほか、1歳以降の育児休業の申出の時点から1月間を超える期間継続して、通院、加療のみならず入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態をいうものであること。

(11) 則第6条第2号ハの「子と同居しないこととなった」の同居しない期間は、永続的なものを想定しているが、転勤等の事情による場合も1歳以降の育児休業の申出の時点から1月間を超えて同居しない状態が続くときは、含むものであること。

(12)・(13) (略)

(新設)

の前日から子の誕生日の属する月の1年後における誕生日の
応答日の前日までの期間をいうものであること。例えば、平
成28年4月1日が生年月日の子については、平成29年9
月30日から平成30年3月31日までの期間をいうこと。

- (3) 法第5条第4項の申出に基づく1歳6か月から2歳までの
育児休業（以下「2歳までの育児休業」という。）をすること
ができる労働者は、法第5条第4項第1号及び第2号のいず
れにも該当するものに限られること。

イ 第1号の「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（次号及び第六項において「一歳六か月に
到達日」という。）において育児休業をしている場合」に該当
する場合は、具体的には次の(イ)又は(ロ)に該当する場合
をいうものであること。

(イ) 子の1歳6か月到達日を育児休業終了予定日とする育
児休業を現にしている、又はそのような育児休業の申出
をしている労働者が、引き続き育児休業をしようとする
場合

(ロ) 子の1歳6か月到達日を育児休業終了予定日とする育
児休業を現にしている、又はそのような育児休業の申出
をしている配偶者に替わって、育児休業をしようとする
場合

なお、既に同一の子について1歳6か月までの育児休
業をしたことがある労働者であっても、(イ)又は(ロ)に該

当する場合には、次のロの要件を満たす限り、同一の子について2歳までの育児休業をすることができるものであること。

ロ 第2号の「厚生労働省令で定める場合」としては、

(イ) 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、当該子の1歳6か月到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

(ロ) 常態として子の養育を行っている配偶者であって当該子の1歳6か月到達日後の期間について常態として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

① 死亡したとき。

② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により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。

③ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が申出に係る子と同居しないこととなったとき。

④ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

があること（則第6条の2）。

(4) 「その事業主」の解釈については、1歳までの育児休業の申出の場合と同様であること（1(3)(4)参照）。

(5) 申出の効果については、1歳までの育児休業の申出の場合と同様であること（1(5)参照）。

なお、2歳までの育児休業をするためには、法第5条第1項の規定による1歳までの育児休業及び同条第3項の規定による1歳6か月までの育児休業の申出をしている場合であっても、改めて、法第5条第4項の規定による申出をしなければならないこと。

(6) 2歳までの育児休業の申出は、1歳6か月到達日の翌日を育児休業開始予定日としてしなければならない（法第5条第6項）こととされていることから、その申出は、遅くとも1歳6か月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行われなければならないこと。

(7) 期間を定めて雇用される者も、2歳までの育児休業をすることができるものであること。

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者

ロ その養育する子が2歳に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

なお、期間を定めて雇用される者については、その数が年々増加するとともに、その多くが労働契約の更新を繰り返して継続して雇用されている状況にあることを踏まえ、休業を可能にすることにより雇用の継続の可能性があると考えられる一定の範囲のものについて、育児休業の対象としているものであること。

また、期間を定めて雇用される者が育児休業の申出の要件を満たすか否かの判断については、1歳までの育児休業の申出と同様であること。(1(6)(7)参照)

この場合において、1(7)中「1歳6か月」は「2歳」と読み替えるものであること。

5 育児休業の申出の方法 (法第5条第6項)

(1)～(6) (略)

(7) 育児休業申出の申出事項について、期間を定めて雇用される者が、法第5条第7項に規定する育児休業申出（労働契約の更新に伴い継続して育児休業をしようとする場合にする申出）をする場合にあつては、労働者、事業主双方の負担軽減の観点から、当該申出事項を、育児休業申出の年月日、育児休業申出をする労働者の氏名並びに育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日のみに限定しているものであること（則第7条第1項柱書き）。

(8)～(12) (略)

(13) 則第7条第4項は、育児休業申出がなされたかどうか等の紛争が起こることを避けるため、労働者からの育児休業申出に対し、事業主が育児休業申出を受けた旨等を労働者に通知することとしたものであること。

「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週間以内にとの意であるが、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

4 育児休業の申出の方法 (法第5条第4項)

(1)～(6) (略)

(7) 育児休業申出の申出事項について、期間を定めて雇用される者が、法第5条第5項に規定する育児休業申出（労働契約の更新に伴い継続して育児休業をしようとする場合にする申出）をする場合にあつては、労働者、事業主双方の負担軽減の観点から、当該申出事項を、育児休業申出の年月日、育児休業申出をする労働者の氏名並びに育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日のみに限定しているものであること（則第7条第1項柱書き）。

(8)～(12) (略)

(13) 則第7条第4項は、育児休業申出がなされたかどうか等の紛争が起こることを避けるため、労働者からの育児休業申出に対し、事業主が育児休業申出を受けた旨等を労働者に通知することとしたものであること。

「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週間以内にとの意であるが、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

ない場合にあつては、育児休業開始予定日までにとの意であること。なお、法第6条第3項の指定をする場合には、則第12条の規定による期間までに行わなければならないこと（第2の9参照）。

「育児休業申出を拒む場合」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ができないことは言うまでもないこと（第2の7参照）。

(14) (略)

(15) 則第7条第6項の「ファクシミリ装置により受信したとき」及び「通信端末機器により受信したとき」とは、則第7条第3項の場合と同様であること（第2の5（12）参照）。

(16) 則第7条第7項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、それぞれの証明すべき事実に応じ以下のとおりであること。

イ～へ (略)

ト 配偶者の死亡の事実 へ(ロ)に同じ。

チ～ワ (略)

(17) (略)

6 期間を定めて雇用される者の育児休業申出に係る特例（法第5条第7項）

(1) 期間を定めて雇用される者の多くは、子が1歳（法第5条第3項の規定に基づき1歳6か月までの育児休業をしている

ない場合にあつては、育児休業開始予定日までにとの意であること。なお、法第6条第3項の指定をする場合には、則第12条の規定による期間までに行わなければならないこと（第2の8参照）。

「育児休業申出を拒む場合」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ができないことは言うまでもないこと（第2の6参照）。

(14) (略)

(15) 則第7条第6項の「ファクシミリ装置により受信したとき」及び「通信端末機器により受信したとき」とは、則第7条第3項の場合と同様であること（第2の4（12）参照）。

(16) 則第7条第7項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、それぞれの証明すべき事実に応じ以下のとおりであること。

イ～へ (略)

ト 配偶者の死亡の事実 ホ(ロ)に同じ。

チ～ワ (略)

(17) (略)

5 期間を定めて雇用される者の育児休業申出に係る特例（法第5条第5項）

(1) 期間を定めて雇用される者の多くは、子が1歳（法第5条第3項の規定に基づき1歳以降の育児休業をしているときは

ときは1歳6か月、同条第4項の規定に基づき2歳までの育児休業をしているときは2歳)に達する日まで休業をしようとする場合、その途中で現在の労働契約の期間の末日が到来し、労働契約の更新をすることとなるが、育児休業が事業主に申し出ることにより労働契約に基づく労務提供の義務を消滅させるものであるという性質上、いまだ労働契約が締結されず、労務提供の義務も発生していない期間について育児休業申出をすることはできないものであること。このため、更新後の労働契約の期間について引き続き育児休業をしようとするときは、労働契約が更新され、当該期間について労務提供義務が発生した後に改めて育児休業申出をする必要があること。

しかしながら、法の規定は、育児休業申出ができる回数を原則1回に限定している等、育児休業開始前の1回の申出により子が1歳に達する日まで連続して育児休業が可能な労働者を基本としているため、期間を定めて雇用される者に係る労働契約の更新に伴う申出については、法の規定をそのまま適用すると、更新後の労働契約の期間について育児休業申出をすることができなくなることから、次に掲げる規定の適用を除外することとしたものであること。

イ・ロ (略)

ハ 法第5条第3項ただし書（1歳6か月までの育児休業の申出をすることができる期間を定めて雇用される者の範

1歳6か月)に達する日まで休業をしようとする場合、その途中で現在の労働契約の期間の末日が到来し、労働契約の更新をすることとなるが、育児休業が事業主に申し出ることにより労働契約に基づく労務提供の義務を消滅させるものであるという性質上、いまだ労働契約が締結されず、労務提供の義務も発生していない期間について育児休業申出をすることはできないものであること。このため、更新後の労働契約の期間について引き続き育児休業をしようとするときは、労働契約が更新され、当該期間について労務提供義務が発生した後に改めて育児休業申出をする必要があること。

しかしながら、法の規定は、育児休業申出ができる回数を原則1回に限定している等、育児休業開始前の1回の申出により子が1歳に達する日まで連続して育児休業が可能な労働者を基本としているため、期間を定めて雇用される者に係る労働契約の更新に伴う申出については、法の規定をそのまま適用すると、更新後の労働契約の期間について育児休業申出をすることができなくなることから、次に掲げる規定の適用を除外することとしたものであること。

イ・ロ (略)

ハ 法第5条第3項ただし書（1歳以降の育児休業の申出をすることができる期間を定めて雇用される者の範囲

困)

ニ 法第5条第5項（2歳までの育児休業の申出をすることができる期間を定めて雇用される者の範囲）

ホ 法第5条第6項後段（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業の申出における育児休業開始予定日の限定）

したがって、期間を定めて雇用される者に係る労働契約の更新に伴う申出については、法第5条第1項各号の要件や育児休業申出の回数に関わりなく行うことが可能であり、1歳6か月までの育児休業申出の場合であっても育児休業開始予定日が当該申出に係る子の1歳到達日の翌日に限定されず、2歳までの育児休業申出の場合であっても育児休業開始予定日が当該申出に係る子の1歳6か月到達日の翌日に限定されないため、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申出が可能となるものであること。

(2) (略)

(3) 「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」とは、更新後の労働契約の期間の初日と更新後の労働契約期間に係る育児休業開始予定日とが一致していることをいうものであること。

更新後の労働契約の期間の初日において育児休業をしない場合には、更新の前後の育児休業が連続しているものとは認

(新設)

ニ 法第5条第4項後段（1歳以降の育児休業の申出における育児休業開始予定日の限定）

したがって、期間を定めて雇用される者に係る労働契約の更新に伴う申出については、法第5条第1項各号の要件や育児休業申出の回数に関わりなく行うことが可能であり、1歳以降の育児休業申出の場合であっても育児休業開始予定日が当該申出に係る子の1歳到達日の翌日に限定されたため、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申出が可能となるものであること。

(2) (略)

(3) 「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」とは、更新後の労働契約の期間の初日と更新後の労働契約期間に係る育児休業開始予定日とが一致していることをいうものであること。

更新後の労働契約の期間の初日において育児休業をしない場合には、更新の前後の育児休業が連続しているものとは認

められず、法第5条第7項の特例の対象とならないこと。一方、更新前の労働契約の期間の末日と更新後の労働契約との期間の初日とが連続していない場合であっても、前後の労働契約が実質的に連続しているものと認められる場合には第5条第7項の特例の対象となること。

7 育児休業申出があった場合における事業主の義務（法第6条第1項）

(1)・(2) (略)

(3) 「事業所の労働者」には、日々雇用される者及び法第5条第1項各号（同条第5項において準用する場合を含む。）の要件を満たさない期間を定めて雇用される者並びに法第6条第1項ただし書各号に掲げる者も含むものであること。

(4)～(10) (略)

(11) 則第8条第1号の「雇用関係が終了することが明らかな労働者」とは、定年に達することにより必ず退職することとなっている労働者、あらかじめ事業主に対し退職の申出をしている労働者等の意であること。

なお、期間を定めて雇用される者がこれに該当する場合には、そもそも法第5条第1項第2号（同条第5項において準用する場合も含む。）の要件を満たさないものであり、本号に基づいて申出を拒む余地はないものであること。

(12) (略)

8 育児休業申出を拒まれた労働者の育児休業（法第6条第2項）

められず、法第5条第5項の特例の対象とならないこと。一方、更新前の労働契約の期間の末日と更新後の労働契約との期間の初日とが連続していない場合であっても、前後の労働契約が実質的に連続しているものと認められる場合には第5条第5項の特例の対象となること。

6 育児休業申出があった場合における事業主の義務（法第6条第1項）

(1)・(2) (略)

(3) 「事業所の労働者」には、日々雇用される者及び法第5条第1項各号の要件を満たさない期間を定めて雇用される者並びに法第6条第1項ただし書各号に掲げる者も含むものであること。

(4)～(10) (略)

(11) 則第8条第1号の「雇用関係が終了することが明らかな労働者」とは、定年に達することにより必ず退職することとなっている労働者、あらかじめ事業主に対し退職の申出をしている労働者等の意であること。

なお、期間を定めて雇用される者がこれに該当する場合には、そもそも法第5条第1項第2号の要件を満たさないものであり、本号に基づいて申出を拒む余地はないものであること。

(12) (略)

7 育児休業申出を拒まれた労働者の育児休業（法第6条第2項）

(1)・(2) (略)

9 事業主による育児休業開始予定日の指定（法第6条第3項）

(1) 育児休業申出に係る育児休業開始予定日から育児休業が開始する原則の例外として、育児休業開始予定日とされた日が育児休業申出があった日の翌日から起算して1月（1歳6か月まで又は2歳までの育児休業の申出にあつては2週間）を経過する日（以下「1月等経過日」という。）前の日である場合には、厚生労働省令で定めた方法（則第12条で、原則として育児休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日、その日が育児休業申出に係る育児休業開始予定日よりも後である場合には当該育児休業開始予定日までに行うものと規定した。）で、1月等経過日までの間で育児休業開始予定日とする日を指定することができることとしたものであること。

この場合において、育児休業をすることが早急に必要となる事由を厚生労働省令で定め（則第10条で、子が出産予定日前に出生したことのほか配偶者の死亡等を規定した。）、当該事由がある場合における事業主が育児休業開始予定日として指定できる日は厚生労働省令で定める日（則第11条で、育児休業申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日と規定した。）までとすることとしたものであること。

(2) 法第5条第1項の1歳までの育児休業の申出について、労

(1)・(2) (略)

8 事業主による育児休業開始予定日の指定（法第6条第3項）

(1) 育児休業申出に係る育児休業開始予定日から育児休業が開始する原則の例外として、育児休業開始予定日とされた日が育児休業申出があった日の翌日から起算して1月（1歳以降の育児休業の申出にあつては2週間）を経過する日（以下「1月等経過日」という。）前の日である場合には、厚生労働省令で定めた方法（則第12条で、原則として育児休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日、その日が育児休業申出に係る育児休業開始予定日よりも後である場合には当該育児休業開始予定日までに行うものと規定した。）で、1月等経過日までの間で育児休業開始予定日とする日を指定することができることとしたものであること。

この場合において、育児休業をすることが早急に必要となる事由を厚生労働省令で定め（則第10条で、子が出産予定日前に出生したことのほか配偶者の死亡等を規定した。）、当該事由がある場合における事業主が育児休業開始予定日として指定できる日は厚生労働省令で定める日（則第11条で、育児休業申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日と規定した。）までとすることとしたものであること。

(2) 法第5条第1項の1歳までの育児休業の申出について、労

働者が育児休業申出に係る育児休業開始予定日から育児休業を開始するためには、育児休業開始予定日の1月前の日（則第10条各号に規定する事由が生じた場合にあつては、1週間前の日）までに事業主に申し出なければならないものであること。

また、労働者が育児休業申出に係る育児休業開始予定日から育児休業を開始するためには、法第5条第3項の1歳6か月までの育児休業の申出については、育児休業開始予定日すなわち子の1歳の誕生日の2週間前の日（則第10条各号に規定する事由が生じた場合にあつては、1週間前の日）、同条第4項の2歳までの育児休業の申出については育児休業開始予定日すなわち子が1歳6か月に達する日の翌日の2週間前の日（則第10条各号に規定する事由が生じた場合にあつては、1週間前の日）までに事業主に申し出なければならないものであること。

ただし、各事業所において、育児休業申出に係る育児休業開始予定日から育児休業を開始するためにこれより短い期間の申出を認める制度を設けることは可能であること。

(3)～(15) (略)

10 期間を定めて雇用される者の育児休業申出に係る特例（法第6条第4項）

(1) 6(1)と同様の趣旨から、更新後の労働契約の期間について引き続き育児休業をしようとする場合には、次に掲げる規

働者が育児休業申出に係る育児休業開始予定日から育児休業を開始するためには、育児休業開始予定日の1月前の日（則第10条各号に規定する事由が生じた場合にあつては、1週間前の日）までに事業主に申し出なければならないものであること。

また、法第5条第3項の1歳以降の育児休業の申出について、労働者が育児休業申出に係る育児休業開始予定日から育児休業を開始するためには、育児休業開始予定日すなわち子の1歳の誕生日の2週間前の日（則第10条各号に規定する事由が生じた場合にあつては、1週間前の日）までに事業主に申し出なければならないものであること。

ただし、各事業所において、育児休業申出に係る育児休業開始予定日から育児休業を開始するためにこれより短い期間の申出を認める制度を設けることは可能であること。

(3)～(15) (略)

9 期間を定めて雇用される者の育児休業申出に係る特例（法第6条第4項）

(1) 5(1)と同様の趣旨から、更新後の労働契約の期間について引き続き育児休業をしようとする場合には、次に掲げる規

定の適用を除外することとしたものであること。

イ・ロ (略)

- (2) 特例の対象となる育児休業申出の範囲は、6と同一であること (6 (2) (3)参照)。

10 育児休業開始予定日の変更の申出 (法第7条第1項)

- (1) 法第5条第1項の1歳までの育児休業の申出をした後に則第10条各号に規定する事由が発生した場合、労働者は1回に限り育児休業開始予定日を繰り上げる旨の変更の申出をすることができることとし、その方法として、則第13条において、所定の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こと、申出方法及び申出があった場合の事業主の通知については育児休業の場合に準ずること並びに事業主は変更に係る事実を証明することができる書類の提出を労働者に求めることができることを規定したものであること。

なお、法第5条第3項の1歳6か月までの育児休業及び同条第4項の2歳までの育児休業の申出については、労働者の申出による開始予定日の変更は規定されていないこと。

(2)～(4) (略)

- (5) 則第13条第2項の「証明することができる書類の提出」に関しては、5 (16)を参照のこと。

12 変更の申出に係る育児休業開始予定日の指定 (法第7条第2項)

(1) (略)

定の適用を除外することとしたものであること。

イ・ロ (略)

- (2) 特例の対象となる育児休業申出の範囲は、5と同一であること (5 (2) 及び(3)参照)。

10 育児休業開始予定日の変更の申出 (法第7条第1項)

- (1) 法第5条第1項の1歳までの育児休業の申出をした後に則第10条各号に規定する事由が発生した場合、労働者は1回に限り育児休業開始予定日を繰り上げる旨の変更の申出をすることができることとし、その方法として、則第13条において、所定の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こと、申出方法及び申出があった場合の事業主の通知については育児休業の場合に準ずること並びに事業主は変更に係る事実を証明することができる書類の提出を労働者に求めることができることを規定したものであること。

なお、法第5条第3項の1歳以降の育児休業の申出については、労働者の申出による開始予定日の変更は規定されていないこと。

(2)～(4) (略)

- (5) 則第13条第2項の「証明することができる書類の提出」に関しては、4 (16)を参照のこと。

11 変更の申出に係る育児休業開始予定日の指定 (法第7条第2項)

(1) (略)

(2) 法第5条第3項の1歳6か月までの育児休業の申出及び同条第4項の2歳までの育児休業の申出については、労働者の申出による開始予定日の変更は規定されていないことから、本項の適用の余地はないものであること。

(3)～(5) (略)

13 育児休業終了予定日の変更の申出 (法第7条第3項)

(1) 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日(則第16条で、当初の育児休業終了予定日の1月前(1歳6か月までの育児休業及び2歳までの育児休業)については、2週間前)の日と規定した。)までに申し出ることにより、1回に限り事由を問わず育児休業終了予定日を繰り下げる旨の変更の申出をすることができることとし、その方法として、則第16条において、所定の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こと並びに申出方法及び申出があった場合の事業主の通知については育児休業の場合に準ずることを規定したものであること。

(2) 育児休業終了予定日とされた日の1月前(1歳6か月までの育児休業及び2歳までの育児休業)については、2週間前)の日よりも後に行われる育児休業終了予定日の変更の申出は、本法上事業主がこれに応ずる義務はないものであるが、各事業所において、当該申出を認める制度を設けることは可能であること。

(3) 「後の日」とは、直後の日のみではなく、直後の日以後の

(2) 法第5条第3項の1歳以降の育児休業の申出については、労働者の申出による開始予定日の変更は規定されていないことから、本項の適用の余地はないものであること。

(3)～(5) (略)

12 育児休業終了予定日の変更の申出 (法第7条第3項)

(1) 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日(則第16条で、当初の育児休業終了予定日の1月前(1歳以降の育児休業)については、2週間前)の日と規定した。)までに申し出ることにより、1回に限り事由を問わず育児休業終了予定日を繰り下げる旨の変更の申出をすることができることとし、その方法として、則第16条において、所定の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こと並びに申出方法及び申出があった場合の事業主の通知については育児休業の場合に準ずることを規定したものであること。

(2) 育児休業終了予定日とされた日の1月前(1歳以降の育児休業)については、2週間前)の日よりも後に行われる育児休業終了予定日の変更の申出は、本法上事業主がこれに応ずる義務はないものであるが、各事業所において、当該申出を認める制度を設けることは可能であること。

(3) 「後の日」とは、直後の日のみではなく、直後の日以後の

いずれかの日の意であること。ただし、子が1歳に達する日（1歳6か月までの育児休業については子が1歳6か月に達する日、2歳までの育児休業については子が2歳に達する日）を限度とするものであること。

(4) (略)

14 育児休業申出の撤回（法第8条第1項）

15 撤回後の再度の育児休業申出（法第8条第2項）

(1) (略)

(2) 法第5条第1項の申出と法第5条第3項及び同条第4項の申出は法律上異なるものであることから、法第5条第1項の1歳までの育児休業の申出を撤回した場合であって再度の申出ができる特別の事情に該当しない場合であっても、法第5条第3項又は同条第4項に規定する要件を満たす場合には、法第5条第3項の1歳6か月までの育児休業の申出又は同条第4項の2歳までの育児休業の申出は可能であること。

(3) (略)

16 育児休業申出がされなかったものとみなす事由（法第8条第3項）

(1)～(5) (略)

(6) 則第20条第3号の「同居しないこととなったこと」とは、永続的なものを想定しているが、転勤等の事情による場合も、子が1歳（1歳6か月までの育児休業の申出に係る子）にあっては1歳6か月、2歳までの育児休業の申出に係る子にあっては

いずれかの日の意であること。ただし、子が1歳に達する日（1歳以降の育児休業については子が1歳6か月に達する日）を限度とするものであること。

(4) (略)

13 育児休業申出の撤回（法第8条第1項）

14 撤回後の再度の育児休業申出（法第8条第2項）

(1) (略)

(2) 法第5条第1項の申出と法第5条第3項の申出は法律上異なるものであることから、法第5条第1項の1歳までの育児休業の申出を撤回した場合であって再度の申出ができる特別の事情に該当しない場合であっても、法第5条第3項に規定する要件を満たす場合には、法第5条第3項の1歳以降の育児休業の申出は可能であること。

(3) (略)

15 育児休業申出がされなかったものとみなす事由（法第8条第3項）

(1)～(5) (略)

(6) 則第20条第3号の「同居しないこととなったこと」とは、永続的なものを想定しているが、転勤等の事情による場合も、子が1歳（1歳以降の育児休業の申出に係る子）にあっては1歳6か月に達するまでの間同居しない状態が続くときは、

ては2歳)に達するまでの間同居しない状態が続くときは、含むものであること。

(7) (略)

(8) 則第20条第5号の「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つては一歳六か月、同条第四項の申出に係る子にあつては二歳)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」とは、身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること、又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態のほか、育児休業申出に係る子が1歳(1歳6か月までの育児休業の申出に係る子にあつては1歳6か月、2歳までの育児休業の申出に係る子にあつては2歳)に達するまでの間通院、加療のみならず入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態をいうものであり、このような状態であることが確定しない間は、当該育児休業申出はされなかったものとみなされないものであること。

(9) (略)

17 育児休業期間の考え方(法第9条第1項)

(1)・(2) (略)

18 育児休業期間の終了(法第9条第2項)

(1) 育児休業期間中にその育児休業申出に係る子が死亡するなど厚生労働省令で規定する事由(則第21条で、則第20条を準用する旨を規定した。)が生じた場合、子が1歳(1歳6か

含むものであること。

(7) (略)

(8) 則第20条第5号の「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つては、一歳六か月)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」とは、身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること、又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態のほか、育児休業申出に係る子が1歳(1歳以降の育児休業の申出に係る子にあつては、1歳6か月)に達するまでの間通院、加療のみならず入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態をいうものであり、このような状態であることが確定しない間は、当該育児休業申出はされなかったものとみなされないものであること。

(9) (略)

16 育児休業期間の考え方(法第9条第1項)

(1)・(2) (略)

17 育児休業期間の終了(法第9条第2項)

(1) 育児休業期間中にその育児休業申出に係る子が死亡するなど厚生労働省令で規定する事由(則第21条で、則第20条を準用する旨を規定した。)が生じた場合、子が1歳(1歳以降

月までの育児休業をしている場合にあつては1歳6か月、2歳までの育児休業をしている場合にあつては2歳)に達した場合又は育児休業申出をした労働者本人について産前産後休業、介護休業若しくは新たな育児休業が始まった場合には、育児休業は終了することとしたものであること。

(2) 育児休業期間の終了に関し、以下の点に留意すること。

イ 育児休業をしている労働者に関し、一時的に子の養育をする必要がなくなる場合が生じ得るが、その場合を当然終了事由とすることは、労働者にとって酷となるだけでなく、事業主にとっても要員管理が不安定なものとなるため、当然終了事由とはしていないところであること。

しかしながら、話し合いにより、当該育児休業期間中の労働者が、当該子の養育をする必要がない期間について、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することは妨げないものであること。その場合、当該労使で育児休業を終了させる特段の合意のない限り、育児休業が終了するものではなく、子が1歳 (1歳6か月までの育児休業をしている場合にあつては1歳6か月、2歳までの育児休業をしている場合にあつては2歳)に満たない期間中は、中断していた育児休業を再開することができるものであること。

ロ・ハ (略)

(3) (略)

19 育児休業期間の終了に関する労働者の通知義務 (法第9条第

の育児休業をしている場合)にあつては1歳6か月)に達した場合又は育児休業申出をした労働者本人について産前産後休業、介護休業若しくは新たな育児休業が始まった場合には、育児休業は終了することとしたものであること。

(2) 育児休業期間の終了に関し、以下の点に留意すること。

イ 育児休業をしている労働者に関し、一時的に子の養育をする必要がなくなる場合が生じ得るが、その場合を当然終了事由とすることは、労働者にとって酷となるだけでなく、事業主にとっても要員管理が不安定なものとなるため、当然終了事由とはしていないところであること。

しかしながら、話し合いにより、当該育児休業期間中の労働者が、当該子の養育をする必要がない期間について、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することは妨げないものであること。その場合、当該労使で育児休業を終了させる特段の合意のない限り、育児休業が終了するものではなく、子が1歳 (1歳以降の育児休業をしている場合にあつては1歳6か月)に満たない期間中は、中断していた育児休業を再開することができるものであること。

ロ・ハ (略)

(3) (略)

18 育児休業期間の終了に関する労働者の通知義務 (法第9条第

3項)

(1)・(2) (略)

20 両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス）（法第9条の2第1項）

(1)～(3) (略)

(4) 特例規定による法第5条第3項柱書きの読み替えは、配偶者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により1歳到達日後である場合における期間雇用者の1歳6か月までの育児休業についての特例（『一歳到達日において育児休業をしているもの』を『育児休業終了予定日において育児休業をしているもの』とする。）を定めるものであること。

(5) 特例規定による法第5条第3項第1号の読み替えは、労働者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により1歳到達日後である場合又は配偶者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により1歳到達日後である場合における1歳6か月までの育児休業についての特例（『労働者又は配偶者が子の一歳到達日において育児休業をしている場合』を『労働者が育児休業終了予定日において育児休業をしている場合又は配偶者が育児休業終了予定日において育児休業をしている場合』とする。）を定めるものであること。

(6) 特例規定による法第5条第6項の読み替えは、労働者又は配偶者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により1歳到達日後である場合における育児休業開始予定日の特例

3項)

(1)・(2) (略)

19 両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス）（法第9条の2第1項）

(1)～(3) (略)

(4) 特例規定による法第5条第3項柱書きの読み替えは、配偶者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により1歳到達日後である場合における期間雇用者の1歳以降の育児休業についての特例（『一歳到達日において育児休業をしているもの』を『育児休業終了予定日において育児休業をしているもの』とする。）を定めるものであること。

(5) 特例規定による法第5条第3項第1号の読み替えは、労働者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により1歳到達日後である場合又は配偶者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により1歳到達日後である場合における1歳以降の育児休業についての特例（『労働者又は配偶者が子の一歳到達日において育児休業をしている場合』を『労働者が育児休業終了予定日において育児休業をしている場合又は配偶者が育児休業終了予定日において育児休業をしている場合』とする。）を定めるものであること。

(6) 特例規定による法第5条第4項の読み替えは、労働者又は配偶者の育児休業終了予定日とされた日が特例規定により1歳到達日後である場合における育児休業開始予定日の特例

『一歳到達日の翌日』を『労働者又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日』とする。)を定めるものであること。また、労働者と配偶者の育児休業終了予定日がともに1歳到達日後である場合には、そのいずれかの育児休業終了予定日の翌日を育児休業開始予定日とすることができるものであること。

(7)～(9) (略)

21 両親ともに育児休業をする場合の特例の例外（法第9条の2第2項）

(1)・(2) (略)

22 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（法第9条の3）

1歳6か月までの育児休業及び2歳までの育児休業において配偶者に替わって育児休業をしようとする場合及び特例規定により1歳到達日後に育児休業をしようとする場合において、配偶者が法第9条の3に掲げる法律の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業については、それぞれ法第5条第1項又は第3項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなすものであること。

23 不利益取扱いの禁止（法第10条）

(1)～(5) (略)

第3 介護休業（法第3章）

1・2 (略)

『一歳到達日の翌日』を『労働者又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日』とする。)を定めるものであること。また、労働者と配偶者の育児休業終了予定日がともに1歳到達日後である場合には、そのいずれかの育児休業終了予定日の翌日を育児休業開始予定日とすることができるものであること。

(7)～(9) (略)

20 両親ともに育児休業をする場合の特例の例外（法第9条の2第2項）

(1)・(2) (略)

21 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（法第9条の3）

1歳以上の育児休業において配偶者に替わって育児休業をしようとする場合及び特例規定により1歳到達日後に育児休業をしようとする場合において、配偶者が法第9条の3に掲げる法律の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業については、それぞれ法第5条第1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ものであること。

22 不利益取扱いの禁止（法第10条）

(1)～(5) (略)

第3 介護休業（法第3章）

1・2 (略)

3 介護休業の申出の方法（法第 11 条第 3 項）

- (1) (略)
- (2) その他「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」の解釈、労働者災害補償保険法に基づく給付との関係、則第 22 条第 1 項の介護休業申出等の様式、介護休業申出の申出先、特定の方法での介護休業申出を求める場合、期間を定めて雇用される者が、法第 11 条第 4 項に規定する介護休業申出（労働契約の更新に伴い継続して介護休業をしようとする場合にする申出）の介護休業申出の申出事項、則第 23 条第 1 項第 1 号の「介護休業申出の年月日」の申し出るべき日については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 5 (2) から (8) まで参照）。
- (3)・(4) (略)
- (5) 則第 23 条第 3 項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、それぞれの証明すべき事実に応じ以下のとおりであること。
- イ (略)
- ロ 要介護状態の事実 当該対象家族に係る市町村が交付する介護保険の被保険者証又は医師、保健師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士又は介護福祉士が交付する別添の基準に係る事実を証明する書類
- また、上記の証明書等に代わってそれぞれの事実が証明できる他の書類を提出することを妨げるものではなく、当

3 介護休業の申出の方法（法第 11 条第 3 項）

- (1) (略)
- (2) その他「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」の解釈、労働者災害補償保険法に基づく給付との関係、則第 22 条第 1 項の介護休業申出等の様式、介護休業申出の申出先、特定の方法での介護休業申出を求める場合、期間を定めて雇用される者が、法第 11 条第 4 項に規定する介護休業申出（労働契約の更新に伴い継続して介護休業をしようとする場合にする申出）の介護休業申出の申出事項、則第 23 条第 1 項第 1 号の「介護休業申出の年月日」の申し出るべき日については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 4 (2) から (8) まで参照）。
- (3)・(4) (略)
- (5) 則第 23 条第 3 項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、それぞれの証明すべき事実に応じ以下のとおりであること。
- イ (略)
- ロ 要介護状態の事実 当該対象家族に係る市町村が交付する介護保険の被保険者証又は医師、保健師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士又は介護福祉士が交付する別添の基準に係る事実を証明する書類
- また、上記の証明書等に代わってそれぞれの事実が証明できる他の書類を提出することを妨げるものではなく、当

該労働者の同僚等第三者の申立書の提出なども含め様々な方法が可能であること、さらに、証明方法について、介護休業申出をする労働者に過大な負担をかけることのないようにすべきものであることなどは、育児休業の場合と同様である（第2の5(16)参照）が、介護休業に関しては、特に情勢が様々に変化することがあるので、臨機応変かつ柔軟な対応が望まれるものであること。

4 期間を定めて雇用される者の介護休業申出に係る特例（法第11条第4項）

(1) 育児休業と同様に、期間を定めて雇用される者に係る労働契約の更新に伴う申出については、法の規定をそのまま適用すると、更新後の労働契約の期間について介護休業申出をすることができなくなることから、次に掲げる規定の適用を除外することとしたものであること（第2の6(1)参照）。

イ・ロ （略）

(2) その他「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・・・とする介護休業をしているもの」及び「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」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(2)(3)参照）。

5 介護休業申出があった場合における事業主の義務（法第12条第1項及び同条第2項において準用する法第6条第1項ただし

該労働者の同僚等第三者の申立書の提出なども含め様々な方法が可能であること、さらに、証明方法について、介護休業申出をする労働者に過大な負担をかけることのないようにすべきものであることなどは、育児休業の場合と同様である（第2の4(16)参照）が、介護休業に関しては、特に情勢が様々に変化することがあるので、臨機応変かつ柔軟な対応が望まれるものであること。

4 期間を定めて雇用される者の介護休業申出に係る特例（法第11条第4項）

(1) 育児休業と同様に、期間を定めて雇用される者に係る労働契約の更新に伴う申出については、法の規定をそのまま適用すると、更新後の労働契約の期間について介護休業申出をすることができなくなることから、次に掲げる規定の適用を除外することとしたものであること（第2の5(1)参照）。

イ・ロ （略）

(2) その他「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・・・とする介護休業をしているもの」及び「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」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の5(2)及び(3)参照）。

5 介護休業申出があった場合における事業主の義務（法第12条第1項及び同条第2項において準用する法第6条第1項ただし

書)

(1)・(2) (略)

(3) その他「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間については、育児休業の場合と同様であること（第2の7(3)から(7)まで参照）。

(4) 法第12条第2項において準用する法第6条第1項第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「一年に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の7(8)(9)参照）。

(5) 法第12条第2項において準用する法第6条第1項第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の7(10)参照）。

(6) 則第24条第1号の「雇用関係が終了することが明らかな労働者」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の7(11)参照）。

(7) 則第24条第2号の「則第8条第2号の労働者」とは、第2の7(12)で示すとおり、1週間の所定労働日数が2日以下である者であること。

6 (略)

7 事業主による介護休業開始予定日の指定（法第12条第3項）

(1)・(2) (略)

書)

(1)・(2) (略)

(3) その他「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(3)から(7)まで参照）。

(4) 法第12条第2項において準用する法第6条第1項第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「一年に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(8)及び(9)参照）。

(5) 法第12条第2項において準用する法第6条第1項第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(10)参照）。

(6) 則第24条第1号の「雇用関係が終了することが明らかな労働者」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(11)参照）。

(7) 則第24条第2号の「則第8条第2号の労働者」とは、第2の6(12)で示すとおり、1週間の所定労働日数が2日以下である者であること。

6 (略)

7 事業主による介護休業開始予定日の指定（法第12条第3項）

(1)・(2) (略)

(3) その他「当該介護休業申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日」、「前日」の解釈並びに事業主が介護休業開始予定日とする日の指定をすることができる制度及び定められた期間内に事業主の指定が行われなかった場合の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の9(3)から(5)参照）。

(4) (略)

(5) 則第26条第1項の「介護休業開始予定日とされた日までに」及び「介護休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日」並びに同条第2項の解釈については、育児休業の場合における則第12条の解釈と同様であること（第2の9(12)から(14)参照）。

(6) (略)

8～12 (略)

13 介護休業申出がされなかったものとみなす事由（法第14条第3項において準用する法第8条第3項）

(1) (略)

(2) 則第30条各号に規定する事由が生じたときの法的効果、法第14条第3項において準用する法第8条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の16(2)から(4)参照）。

(3)～(5) (略)

14 (略)

(3) その他「当該介護休業申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日」、「前日」の解釈並びに事業主が介護休業開始予定日とする日の指定をすることができる制度及び定められた期間内に事業主の指定が行われなかった場合の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の8(3)(4)(5)参照）。

(4) (略)

(5) 則第26条第1項の「介護休業開始予定日とされた日までに」及び「介護休業申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日」並びに同条第2項の解釈については、育児休業の場合における則第12条の解釈と同様であること（第2の8(12)(13)(14)参照）。

(6) (略)

8～12 (略)

13 介護休業申出がされなかったものとみなす事由（法第14条第3項において準用する法第8条第3項）

(1) (略)

(2) 則第30条各号に規定する事由が生じたときの法的効果、法第14条第3項において準用する法第8条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の15(2)(3)(4)参照）。

(3)～(5) (略)

14 (略)

<p>15 介護休業期間の終了（法第 15 条第 3 項）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 介護休業期間の終了に関し、以下の点に留意すること。 イ～ホ (略) へ 介護休業期間中の他の事業主の下で就労すること及び介護休業期間中における産前休業の請求の考え方等については、育児休業の場合と同様であること（<u>第 2 の 18(2) ロ及び</u> <u>△参照</u>）。</p> <p>(3) (略)</p> <p>16 介護休業期間の終了に関する労働者の通知義務（法第 15 条第 4 項において準用する法第 8 条第 3 項後段）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 法第 15 条第 4 項において準用する法第 8 条第 3 項後段の「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第 2 の 19(2) 参照</u>）。</p> <p>17 不利益取扱いの禁止（法第 16 条において準用する法第 10 条）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第 2 の 22(2) から (5) 参照</u>）。</p> <p>第 4 子の看護休暇（法第 4 章）</p> <p>1 (略)</p>	<p>15 介護休業期間の終了（法第 15 条第 3 項）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 介護休業期間の終了に関し、以下の点に留意すること。 イ～ホ (略) へ 介護休業期間中の他の事業主の下で就労すること及び介護休業期間中における産前休業の請求の考え方等については、育児休業の場合と同様であること（<u>第 2 の 17(2) ロ及び</u> <u>△参照</u>）。</p> <p>(3) (略)</p> <p>16 介護休業期間の終了に関する労働者の通知義務（法第 15 条第 4 項において準用する法第 8 条第 3 項後段）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 法第 15 条第 4 項において準用する法第 8 条第 3 項後段の「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第 2 の 18(2) 参照</u>）。</p> <p>17 不利益取扱いの禁止（法第 16 条において準用する法第 10 条）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第 2 の 23(2) (3) (4) (5) 参照</u>）。</p> <p>第 4 子の看護休暇（法第 4 章）</p> <p>1 (略)</p>
--	---

2 子の看護休暇の1日未満単位での取得の考え方 (法第16条の2第2項)

(1)・(2) (略)

(3) 「厚生労働省令で定める一日未満の単位」とは、半日とし、半日とは、所定労働時間数の2分の1をいうものであること。この場合、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げた時間の2分の1をいうものであること。日によって所定労働時間数が異なる場合には1年間における1日平均所定労働時間数となり、1年間における総所定労働時間数が決まっていなかった場合には所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数となるものであること。

(4) (略)

3 (略)

4 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 (法第16条の3)

(1) (略)

(2) 第2項は、第1項の例外として、次の通り労使の書面による協定により一定の範囲の労働者 (①雇入れ後6か月未満の労働者、②その他子の看護休暇を取得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、③業務の性質又は業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業

2 子の看護休暇の1日未満単位での取得の考え方

(1)・(2) (略)

(3) 「厚生労働省令で定める一日未満の単位」とは、半日とし、半日とは、所定労働時間数の2分の1をいうものであること。この場合、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げた時間の2分の1をいうものであること。日によって所定労働時間数が異なる場合には1年間における1日所定労働時間数となり、1年間における総所定労働時間数が決まっていなかった場合には所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数となるものであること。

(4) (略)

3 (略)

4 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 (法第16条の3)

(1) (略)

(2) 第2項は、第1項の例外として、次の通り労使の書面による協定により一定の範囲の労働者 (①雇入れ後6か月未満の労働者、②その他子の看護休暇を取得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、③業務の性質又は業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業

務に従事する労働者) を子の看護休暇を取得することができない者として定めることができるものとしたものであること。事業主が労使協定で子の看護休暇を取得することができないものとして定められた労働者からの看護休暇申出を拒んだ場合は、当該労働者は子の看護休暇を取得することができないこととしたものであること。ただし、1日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる労働者として定められた労働者は、1日単位では子の看護休暇を取得できるものであること。

イ 第2項において準用する法第6条第1項第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「六月に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第1号の解釈と同様であること(第2の7(8)(9)参照)。

ロ 厚生労働省令では、子の看護休暇を取得することができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者の範囲(「則第8条第2号の労働者」、すなわち、第2の7(12)で示すとおり、1週間の所定労働日数が2日以下である者)を規定したものであること(則第36条)。

ハ (略)

ニ 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第2号の解釈と同様であるこ

務に従事する労働者) を子の看護休暇を取得することができない者として定めることができるものとしたものであること。事業主が労使協定で子の看護休暇を取得することができないものとして定められた労働者からの看護休暇申出を拒んだ場合は、当該労働者は子の看護休暇を取得することができないこととしたものであること。ただし、1日未満の単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる労働者として定められた労働者は、1日単位では子の看護休暇を取得できるものであること。

イ 第2項において準用する法第6条第1項第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「六月に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第1号の解釈と同様であること(第2の6(8)(9)参照)。

ロ 厚生労働省令では、子の看護休暇を取得することができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者の範囲(「則第8条第2号の労働者」、すなわち、第2の6(12)で示すとおり、1週間の所定労働日数が2日以下である者)を規定したものであること(則第36条)。

ハ (略)

ニ 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第2号の解釈と同様であるこ

<p>と<u>第2の7(10)</u>参照)。</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>(5) その他「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間については、育児休業の場合と同様であること (<u>第2の7(3)から(7)まで</u>参照)。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 不利益取扱いの禁止(法第16条の4において準用する法第10条)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること (<u>第2の23(2)から(5)参照</u>)。</p> <p>第5 介護休暇(法第5章)</p> <p>1 (略)</p> <p>2 介護休暇の1日未満単位での取得の考え方 (<u>法第16条の5第2項</u>)</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 「厚生労働省令で定める1日未満の単位」とは、半日とし、半日とは、所定労働時間数の2分の1をいうものであること。この場合、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数が</p>	<p>と<u>第2の6(10)</u>参照)。</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>(5) その他「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間については、育児休業の場合と同様であること (<u>第2の6(3)から(7)まで</u>参照)。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 不利益取扱いの禁止(法第16条の4において準用する法第10条)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること (<u>第2の22(2)(3)(4)(5)参照</u>)。</p> <p>第5 介護休暇(法第5章)</p> <p>1 (略)</p> <p>2 介護休暇の1日未満単位での取得の考え方</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 「厚生労働省令で定める1日未満の単位」とは、半日とし、半日とは、所定労働時間数の2分の1をいうものであること。この場合、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数が</p>
--	--

ある場合には、端数を切り上げた時間の2分の1をいうものであること。日によって所定労働時間数が異なる場合には1年間における1日平均所定労働時間数となり、1年間における総所定労働時間数が決まっていなかった場合には所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数となるものであること。

(4) (略)

3 介護休暇の申出の方法（法第16条の5第3項）

(1)～(4) (略)

(5) 則第41条第2項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、介護休業の場合と同様であること（第3の3(5)参照）。ただし、法第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話をを行うこととする事実については、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対象に含まれていないことに留意すること。また、介護休暇申出をする労働者に過大な負担を求めることのないように配慮するものとする（指針事項）。

なお、事業主が介護休暇申出をした労働者に対して証明書類の提出を求め、その提出を当該労働者が拒んだ場合にも、介護休暇申出自体の効力には影響がないものであること。

4 介護休暇の申出があった場合における事業主の義務（法第16条の6）

(1) (略)

ある場合には、端数を切り上げた時間の2分の1をいうものであること。日によって所定労働時間数が異なる場合には1年間における1日所定労働時間数となり、1年間における総所定労働時間数が決まっていなかった場合には所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数となるものであること。

(4) (略)

3 介護休暇の申出の方法（法第16条の5第3項）

(1)～(4) (略)

(5) 則第35条第2項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、介護休業の場合と同様であること（第3の3(5)参照）。ただし、法第16条の5第1項の厚生労働省令で定める世話をを行うこととする事実については、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対象に含まれていないことに留意すること。また、介護休暇申出をする労働者に過大な負担を求めることのないように配慮するものとする（指針事項）。

なお、事業主が介護休暇申出をした労働者に対して証明書類の提出を求め、その提出を当該労働者が拒んだ場合にも、介護休暇申出自体の効力には影響がないものであること。

4 介護休暇の申出があった場合における事業主の義務（法第16条の6）

(1) (略)

(2) 第2項は、第1項の例外として、次の通り労使の書面による協定により一定の範囲の労働者（①雇入れ後6か月未満の労働者、②その他介護休暇を取得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、③業務の性質又は業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者）を介護休暇を取得することができない者として定めることができるものとしたものであること。事業主が労使協定で介護休暇を取得することができないものとして定められた労働者からの介護休暇申出を拒んだ場合は、当該労働者は介護休暇を取得することができないこととしたものであること。ただし、1日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる労働者として定められた労働者は、1日単位では介護休暇を取得できるものであること。

イ 第2項において準用する法第6条第1項第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「六月に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第1号の解釈と同様であること（第2の7(8)(9)参照）。

ロ 厚生労働省令では、介護休暇を取得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の範囲（「則第8条第2号の労働者」、すなわち、第2の7(12)で示すとおり、1週間の所定労働日数が2日以

(2) 第2項は、第1項の例外として、次の通り労使の書面による協定により一定の範囲の労働者（①雇入れ後6か月未満の労働者、②その他介護休暇を取得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、③業務の性質又は業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者）を介護休暇を取得することができない者として定めることができるものとしたものであること。事業主が労使協定で介護休暇を取得することができないものとして定められた労働者からの介護休暇申出を拒んだ場合は、当該労働者は介護休暇を取得することができないこととしたものであること。ただし、1日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる労働者として定められた労働者は、1日単位では介護休暇を取得できるものであること。

イ 第2項において準用する法第6条第1項第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「六月に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第1号の解釈と同様であること（第2の6(8)(9)参照）。

ロ 厚生労働省令では、介護休暇を取得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の範囲（「則第8条第2号の労働者」、すなわち、第2の6(12)で示すとおり、1週間の所定労働日数が2日以

<p>下である者)を規定したものであること(則第42条)。</p> <p>ハ (略)</p> <p>ニ 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第2号の解釈と同様であること(第2の7(10)参照)。</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>(5) その他「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間については、育児休業の場合と同様であること(第2の7(3)から(7)まで参照)。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 不利益取扱いの禁止(法第16条の7において準用する法第10条)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること(第2の23(2)から(5)参照)。</p> <p>第6 所定外労働の制限(法第6章)</p> <p>1 子の養育を行う労働者の所定外労働の制限の請求(法第16条の8第1項)</p>	<p>下である者)を規定したものであること(則第42条)。</p> <p>ハ (略)</p> <p>ニ 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合における法第6条第1項第2号の解釈と同様であること(第2の6(10)参照)。</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>(5) その他「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間については、育児休業の場合と同様であること(第2の6(3)から(7)まで参照)。</p> <p>5 (略)</p> <p>6 不利益取扱いの禁止(法第16条の7において準用する法第10条)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること(第2の22(2)(3)(4)(5)参照)。</p> <p>第6 所定外労働の制限(法第6章)</p> <p>1 子の養育を行う労働者の所定外労働の制限の請求(法第16条の8第1項)</p>
--	--

<p>(1)～(7) (略)</p> <p>(8) 第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「一年に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の7(8)(9)</u>参照）。</p> <p>(9)・(10) (略)</p> <p>2 子の養育を行う労働者の所定外労働の制限の請求の方法（法第16条の8第2項）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 「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」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の5(2)</u>参照）。</p> <p>(3)～(6) (略)</p> <p>(7) 則第45条第1項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第1号の「請求の年月日」の通知すべき日並びに同項第5号の「養子縁組の効力が生じた日」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の5(4)(5)(6)(8)(9)</u>参照）。</p> <p>(8) 則第45条第4項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、育児休業の場合と同様であること。（<u>第2の5(16)</u>イからハまで参照。）</p> <p>(9) 則第45条第5項の「速やかに」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の5(17)</u>参照）。</p> <p>3 子の養育を行う労働者の所定外労働の制限の請求がされな</p>	<p>(1)～(7) (略)</p> <p>(8) 第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈及び「一年に満たない」か否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の7(8)(9)</u>参照）。</p> <p>(9)・(10) (略)</p> <p>2 子の養育を行う労働者の所定外労働の制限の請求の方法（法第16条の8第2項）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 「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」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の4(2)</u>参照）。</p> <p>(3)～(6) (略)</p> <p>(7) 則第45条第1項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第1号の「請求の年月日」の通知すべき日並びに同項第5号の「養子縁組の効力が生じた日」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の4(4)(5)(6)(8)(9)</u>参照）。</p> <p>(8) 則第45条第4項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、育児休業の場合と同様であること。（<u>第2の4(16)</u>イからハまで参照。）</p> <p>(9) 則第45条第5項の「速やかに」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の4(17)</u>参照）。</p> <p>3 子の養育を行う労働者の所定外労働の制限の請求がされな</p>
--	--

ったものとみなす事由（法第 16 条の 8 第 3 項）

- (1) (略)
 - (2) 則第 46 条各号に規定する事由が生じたときの効果、法第 16 条の 8 第 3 項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第 46 条第 2 号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合の方法については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 16(2) から(5) まで参照）。
 - (3) (略)
 - (4) 則第 46 条第 4 号の「民法第八百七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。」の解釈については育児休業の場合と同様であること（第 2 の 16(7) 参照）。
 - (5) (略)
- 4 (略)
- 5 制限期間の終了に関する労働者の通知義務（法第 16 条の 8 第 5 項）
- (1) (略)
 - (2) 「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 19(2) 参照）。
- 6～10 (略)
- 11 不利益取扱いの禁止（法第 16 条の 10）

ったものとみなす事由（法第 16 条の 8 第 3 項）

- (1) (略)
 - (2) 則第 46 条各号に規定する事由が生じたときの効果、法第 16 条の 8 第 3 項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第 46 条第 2 号で定める事由が生じた旨を労働者が通知場合の方法については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 15(2) から(5) まで参照）。
 - (3) (略)
 - (4) 則第 46 条第 4 号の「民法第八百七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。」の解釈については育児休業の場合と同様であること（第 2 の 15(7) 参照）。
 - (5) (略)
- 4 (略)
- 5 制限期間の終了に関する労働者の通知義務（法第 16 条の 8 第 5 項）
- (1) (略)
 - (2) 「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 18(2) 参照）。
- 6～10 (略)
- 11 不利益取扱いの禁止（法第 16 条の 10）

<p>(1) (略)</p> <p>(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の23(2)から(5)参照</u>）。</p> <p>12 (略)</p> <p>第7 時間外労働の制限（法第7章）</p> <p>1 (略)</p> <p>2 子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の請求の方法（法第17条第2項）</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 「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」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の5(2)参照</u>）。</p> <p>労働者の請求した制限期間が1年に満たない場合には、事業主は当該期間において150時間を超えて労働時間を延長してはならないものであること。また、制限期間においては、制限期間の始期から1か月ごとに区切った期間ごとに24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が、労働者の請求した制限期間が1年に満たないことにより制限期間中の最後の区切りの期間が1か月に満たないこととなった場合には、事業主は当該期間において24時間を超えて労働時間を延長してはならないものであること。</p>	<p>(1) (略)</p> <p>(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の23(2)(3)(4)(5)参照</u>）。</p> <p>12 (略)</p> <p>第7 時間外労働の制限（法第7章）</p> <p>1 (略)</p> <p>2 子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の請求の方法（法第17条第2項）</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 「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」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（<u>第2の4(2)参照</u>）。</p> <p>労働者の請求した制限期間が1年に満たない場合には、事業主は当該期間において150時間を超えて労働時間を延長してはならないものであること。また、制限期間においては、制限期間の始期から1か月ごとに区切った期間ごとに24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が、労働者の請求した制限期間が1年に満たないことにより制限期間中の最後の区切りの期間が1か月に満たないこととなった場合には、事業主は当該期間において24時間を超えて労働時間を延長してはならないものであること。</p>
---	---

具体的には、例えば、平成 29 年 7 月 10 日から平成 30 年 3 月 31 日までの期間において時間外労働の制限の請求を行った場合には、まず、当該期間全体について 150 時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限がかかり、当該期間内の 1 か月ごとに区分した期間ごとに 24 時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限がかかることになるが、最後の区切りの期間である平成 30 年 3 月 10 日から平成 30 年 3 月 31 日までの期間については、1 か月に満たないものの、当該期間について 24 時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限がかかるものであること。

また、制限期間においては、原則として、1 か月について 24 時間及び 1 年について 150 時間の両方の制限がかかるものであるが、制限期間が 6 か月以下の場合には、 $24 \text{ 時間} \times \alpha \text{ 月} < 150 \text{ 時間}$ となるため、1 年について 150 時間の制限の意味はなく、実質的に 1 か月 24 時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限のみがかかるものであること。

(4)～(7) (略)

(8) 則第 53 条第 1 項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第 1 号の「請求の年月日」の通知すべき日並びに同項第 5 号の「養子縁組の効力が生じた日」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 5 (4) (5) (6) (8) (9) 参照）。

(9) 則第 53 条第 4 項の「証明することができる書類」として

具体的には、例えば、平成 29 年 7 月 10 日から平成 30 年 3 月 31 日までの期間において時間外労働の制限の請求を行った場合には、まず、当該期間全体について 150 時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限がかかり、当該期間内の 1 か月ごとに区分した期間ごとに 24 時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限がかかることになるが、最後の区切りの期間である平成 30 年 3 月 10 日から平成 30 年 3 月 31 日までの期間については、1 か月に満たないものの、当該期間について 24 時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限がかかるものであること。

また、制限期間においては、原則として、1 か月について 24 時間及び 1 年について 150 時間の両方の制限がかかるものであるが、制限期間が 6 か月以下の場合には、 $24 \text{ 時間} \times \alpha \text{ 月} < 150 \text{ 時間}$ となるため、1 年について 150 時間の制限の意味はなく、実質的に 1 か月 24 時間を超えて労働時間を延長してはならないという制限のみがかかるものであること。

(4)～(7) (略)

(8) 則第 53 条第 1 項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第 1 号の「請求の年月日」の通知すべき日並びに同項第 5 号の「養子縁組の効力が生じた日」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 4 (4) (5) (6) (8) (9) 参照）。

(9) 則第 53 条第 4 項の「証明することができる書類」として

利用可能な書類の例は、育児休業の場合と同様であること。

(第2の5 (16) イからニまで参照。)

(10) 則第53条第5項の「速やかに」の解釈については、育児休業の場合と同様であること (第2の5 (17)参照)。

3 子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の請求がされなかったものとみなす事由 (法第17条第3項)

(1) (略)

(2) 則第54条各号に規定する事由が生じたときの効果、法第17条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第54条第2号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合の方法については、育児休業の場合と同様であること (第2の16(2)から(5)まで参照)。

(3) (略)

(4) 則第54条第4号の「民法第八百七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。」の解釈については育児休業の場合と同様であること (第2の16(7)参照)。

(5) (略)

4 (略)

5 制限期間の終了に関する労働者の通知義務(法第17条第5項)

(1) (略)

利用可能な書類の例は、育児休業の場合と同様であること。

(第2の4 (16) イからニまで参照。)

(10) 則第53条第5項の「速やかに」の解釈については、育児休業の場合と同様であること (第2の4 (17)参照)。

3 子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の請求がされなかったものとみなす事由 (法第17条第3項)

(1) (略)

(2) 則第54条各号に規定する事由が生じたときの効果、法第17条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第54条第2号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合の方法については、育児休業の場合と同様であること (第2の15(2)から(5)まで参照)。

(3) (略)

(4) 則第54条第4号の「民法第八百七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。」の解釈については育児休業の場合と同様であること (第2の15(7)参照)。

(5) (略)

4 (略)

5 制限期間の終了に関する労働者の通知義務(法第17条第5項)

(1) (略)

<p>(2) 「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること(第2の19(2)参照)。</p> <p>6・7 (略)</p> <p>8 家族の介護を行う労働者の時間外労働の制限の請求がされなかったものとみなす事由(法第18条第1項において準用する法第17条第3項)</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 則第58条第3号の「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」の解釈については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること(3(5)参照)。</p> <p>9・10 (略)</p> <p>11 不利益取扱いの禁止(法第18条の2)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること(第2の23(2)から(5)参照)。</p> <p>12 (略)</p> <p>第8 深夜業の制限(法第8章)</p> <p>1 (略)</p> <p>2 子の養育を行う労働者の深夜業の制限の請求の方法(法第19</p>	<p>(2) 「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること(第2の18(2)参照)。</p> <p>6・7 (略)</p> <p>8 家族の介護を行う労働者の時間外労働の制限の請求がされなかったものとみなす事由(法第18条第1項において準用する法第17条第3項)</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 則第58条第3号の「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」の解釈については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること(3(4)参照)。</p> <p>9・10 (略)</p> <p>11 不利益取扱いの禁止(法第18条の2)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること(第2の22(2)(3)(4)(5)参照)。</p> <p>12 (略)</p> <p>第8 深夜業の制限(法第8章)</p> <p>1 (略)</p> <p>2 子の養育を行う労働者の深夜業の制限の請求の方法(法第19</p>
---	---

条第2項)

- (1) (略)
- (2) 「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」の解釈については、育児休業の場合と同様であること。(第2の5(2)参照)。
- (3) (略)
- (4) 則第62条第1項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第1号の「請求の年月日」の通知すべき日並びに同項第5号の「養子縁組の効力が生じた日」の解釈については、育児休業の場合と同様であること(第2の5(4)(5)(6)(8)(9)まで参照)。
- (5) (略)
- (6) 則第62条第4項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、それぞれの証明すべき事実に応じ以下のとおりであること。
 - イ 妊娠の事実、出生の事実及び養子縁組の事実 第2の5(16)イ、ロ、ニ参照
 - ロ・ハ (略)
 - ニ 家族が子を保育することが困難な状態の事実 第2の5(16)チ参照
 - ホ 家族が6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過していない事実 第2の5(16)ル参照

条第2項)

- (1) (略)
- (2) 「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」の解釈については、育児休業の場合と同様であること。(第2の4(2)参照)。
- (3) (略)
- (4) 則第62条第1項の通知の様式、通知先及び特定の方法での通知を求める場合、同項第1号の「請求の年月日」の通知すべき日並びに同項第5号の「養子縁組の効力が生じた日」の解釈については、育児休業の場合と同様であること(第2の4(4)(5)(6)(8)(9)まで参照)。
- (5) (略)
- (6) 則第62条第4項の「証明することができる書類」として利用可能な書類の例は、それぞれの証明すべき事実に応じ以下のとおりであること。
 - イ 妊娠の事実、出生の事実及び養子縁組の事実 第2の4(16)イ、ロ、ニ参照
 - ロ・ハ (略)
 - ニ 家族が子を保育することが困難な状態の事実 第2の4(16)チ参照
 - ホ 家族が6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過していない事実 第2の4(16)ル参照

また、上記の証明書等に代わってそれぞれの事実が証明できる他の書類を提出することを妨げるものではなく、当該労働者の同僚等第三者の申立書の提出なども含め様々な方法が可能であること、さらに、証明方法について、請求をする労働者に過大な負担をかけることのないようにすべきものであることなどは、育児休業の場合と同様であること（第2の5(16)参照）。

(7) 則第62条第5項の「速やかに」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の5(17)参照）。

3 子の養育を行う労働者の深夜業の制限の請求がされなかったものとみなす事由（法第19条第3項）

(1) 略

(2) 則第63条各号に規定する事由が生じたときの効果、法第19条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第63条第2号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合の方法については、育児休業の場合と同様であること（第2の16(2)から(5)まで参照）。

(3) 則第63条第3号の「同居しないこととなったこと」及び則第63条第4号の「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」の解釈については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること（第7の3(3)(4)参照）。

また、則第63条第4号の「民法第八百七十七条の二第一項

また、上記の証明書等に代わってそれぞれの事実が証明できる他の書類を提出することを妨げるものではなく、当該労働者の同僚等第三者の申立書の提出なども含め様々な方法が可能であること、さらに、証明方法について、請求をする労働者に過大な負担をかけることのないようにすべきものであることなどは、育児休業の場合と同様であること（第2の4(16)参照）。

(7) 則第62条第5項の「速やかに」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の4(17)参照）。

3 子の養育を行う労働者の深夜業の制限の請求がされなかったものとみなす事由（法第19条第3項）

(1) 略

(2) 則第63条各号に規定する事由が生じたときの効果、法第19条第3項後段の「遅滞なく」及び「通知」の解釈、則第63条第2号で定める事由が生じた旨を労働者が通知する場合の方法については、育児休業の場合と同様であること（第2の15(2)から(5)まで参照）。

(3) 則第63条第3号の「同居しないこととなったこと」及び則第63条第4号の「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」の解釈については、子の養育を行う労働者の時間外労働の制限の場合と同様であること（第7の3(3)(4)参照）。

また、則第63条第4号の「民法第八百七十七条の二第一項

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。」の解釈については育児休業の場合と同様であること（第2の16(7)参照）。

4 （略）

5 制限期間の終了に関する労働者の通知義務（法第19条第5項）

(1) （略）

(2) 「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の19(2)参照）。

6～10 （略）

11 不利益取扱いの禁止（法第20条の2）

(1) （略）

(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の23(2)から(5)参照）。

12 （略）

第9 事業主が講ずべき措置（法第9章）

1 育児休業等に関する定め周知（法第21条第1項）

(1) 労働者が育児休業又は介護休業（以下「育児休業等」という。）をするか否かは労働者の選択に委ねられているが、その

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。」の解釈については育児休業の場合と同様であること（第2の15(7)参照）。

4 （略）

5 制限期間の終了に関する労働者の通知義務（法第19条第5項）

(1) （略）

(2) 「通知」の解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の19(2)参照）。

6～10 （略）

11 不利益取扱いの禁止（法第20条の2）

(1) （略）

(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第2の23(2)(3)(4)(5)参照）。

12 （略）

第9 事業主が講ずべき措置（法第9章）

1 育児休業等に関する定め周知（法第21条第1項）

(1) 労働者が育児休業又は介護休業（以下「育児休業等」という。）をするか否かは労働者の選択に委ねられているが、その

選択を適切に行うことができるようにし、かつ、後に紛争が起こることを未然に防止するため、育児休業等の期間中の待遇、育児休業等の後の賃金、配置等の労働条件及び厚生労働省令で定める必要な事項（則第70条で、①法第9条第2項第1号又は法第15条第3項第1号に掲げる事情が生じたことにより育児休業等の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及び②労働者が介護休業の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を規定した。）をあらかじめ定め、周知することを事業主の努力義務としたものであること。また、対象となる労働者、特に、男性労働者が育児休業等を取得しやすい職場環境とするため、労働者一般への周知に加え、労働者又はその配偶者が妊娠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個別に、育児休業等に関する事項を知らせることを事業主の努力義務としたものであること。

「定め」に当たっては、労使の話し合いの上、その合意に基づき行われることが望ましいものであること。

(2)～(9) (略)

(10) 指針第二の六(一)の「一括して定め」とは、育児休業及び介護休業について一括して定めることのみではなく、育児休業について一括して定め、かつ、介護休業について一括して定めることも含むものであること。

選択を適切に行うことができるようにし、かつ、後に紛争が起こることを未然に防止するため、育児休業等の期間中の待遇、育児休業等の後の賃金、配置等の労働条件及び厚生労働省令で定める必要な事項（則第70条で、①法第9条第2項第1号又は法第15条第3項第1号に掲げる事情が生じたことにより育児休業等の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及び②労働者が介護休業の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を規定した。）をあらかじめ定め、周知することを事業主の努力義務としたものであること。

「定め」に当たっては、労使の話し合いの上、その合意に基づき行われることが望ましいものであること。

(2)～(9) (略)

(10) 指針第二の六の「一括して定め」とは、育児休業及び介護休業について一括して定めることのみではなく、育児休業について一括して定め、かつ、介護休業について一括して定めることも含むものであること。

<p><u>(11) 指針第二の六(二)は、労働者に両立支援制度を個別に周知する際には、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。そのためには、労働者が自発的に知らせやすい職場環境が重要であることから、法第25条に定める措置を事業主が講じている必要があることを改めて確認するものであること。</u></p> <p><u>(12) 指針第二の六(三)は、労働者に両立支援制度を個別に周知する際に、あわせて知らせることが望ましい両立支援制度を例示したものであり、具体的には、以下のものがあること。イ及びロはあくまでも例示であってこれに限られるものではないこと。</u></p> <p><u>イ 法第5条第2項の規定による育児休業の再度取得の特例(パパ休暇)</u></p> <p><u>ロ 法第9条の2の規定による同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例(パパ・ママ育休プラス)</u></p> <p>2～3 (略)</p> <p>4 3歳に満たない子を養育する労働者に関する所定労働時間の短縮措置(法第23条第1項)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 育児のための所定労働時間の短縮措置の適用対象者の考え方は、以下のとおりであること。</p>	<p>(新設)</p> <p>2～3 (略)</p> <p>4 3歳に満たない子を養育する労働者に関する所定労働時間の短縮措置(法第23条第1項)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 育児のための所定労働時間の短縮措置の適用対象者の考え方は、以下のとおりであること。</p>
---	---

イ～ハ (略)

ニ 「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間、「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈、「一年に満たない」か否かの判断時点及び第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の7(3)から(10)まで参照。）。

ホ (略)

へ 第3号の「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」とは、①業務の性質に照らして当該措置を講ずることが困難と認められる業務、②業務の実施体制に照らして当該措置を講ずることが困難と認められる業務、③業務の性質及び業務の実施体制に照らして当該措置を講ずることが困難と認められる業務、をいうものであること。

「認められる」とは、客観的にみて認められることをいうものであること。

また、指針第二の九の(三)において、「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」に該当する業務の例示を掲げたものであること。これらの業務は

イ～ハ (略)

ニ 「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間、「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈、「一年に満たない」か否かの判断時点及び第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(3)から(10)まで参照。）。

ホ (略)

へ 第3号の「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」とは、①業務の性質に照らして当該措置を講ずることが困難と認められる業務、②業務の実施体制に照らして当該措置を講ずることが困難と認められる業務、③業務の性質及び業務の実施体制に照らして当該措置を講ずることが困難と認められる業務、をいうものであること。

「認められる」とは、客観的にみて認められることをいうものであること。

また、指針第二の九の(三)において、「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」に該当する業務の例示を掲げたものであること。これらの業務は

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（指針事項）。

指針において例示されている業務であっても、既に法の内容を満たす育児のための所定労働時間の短縮措置がとられている業務については、措置を講ずることが困難と認められる業務には該当しないものであること。

また、指針において例示されている業務であっても、現に育児のための所定労働時間の短縮措置を講じ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が望ましいものであること。

(イ)～(ハ) (略)

ト (略)

(3) (略)

(4) 育児のための所定労働時間の短縮措置の考え方は、以下のとおりであること。

イ 事業主が措置を講ずべき育児のための所定労働時間の短縮措置については、厚生労働省令により、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したこと（則第74条）。

「原則として6時間」とは、育児のための所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を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

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（指針事項）。

指針において例示されている業務であっても、既に法の内容を満たす所定労働時間の短縮措置がとられている業務については、措置を講ずることが困難と認められる業務には該当しないものであること。

また、指針において例示されている業務であっても、現に所定労働時間の短縮措置を講じ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が望ましいものであること。

(イ)～(ハ) (略)

ト (略)

(3) (略)

(4) 育児のための所定労働時間の短縮措置の考え方は、以下のとおりであること。

イ 事業主が措置を講ずべき育児のための所定労働時間の短縮措置については、厚生労働省令により、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したこと（則第74条）。

「原則として6時間」とは、育児のための所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を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あること。

なお、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、1日の所定労働時間を6時間とする措置とあわせて措置することは可能であること。この場合、育児のための所定労働時間の短縮措置の対象となる労働者が、1日の所定労働時間を6時間とする措置を実質的に選択できる状態となっていることが必要であること。また、このような措置を講じた場合には、当該措置の全体が育児のための所定労働時間の短縮措置となること。

ハ～ホ (略)

5・6 (略)

7 介護のためのの所定労働時間の短縮等の措置(法第23条第3項)

(1) (略)

(2) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置の適用対象者の考え方は、以下のとおりであること。

イ・ロ (略)

ハ 「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」

業所において育児のための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あること。

なお、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、1日の所定労働時間を6時間とする措置とあわせて措置することは可能であること。この場合、育児のための所定労働時間の短縮措置の対象となる労働者が、1日の所定労働時間を6時間とする措置を実質的に選択できる状態となっていることが必要であること。また、このような措置を講じた場合には、当該措置の全体が育児のための所定労働時間の短縮措置となること。

ハ～ホ (略)

5・6 (略)

7 介護のためのの所定労働時間の短縮等の措置(法第23条第3項)

(1) (略)

(2) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置の適用対象者の考え方は、以下のとおりであること。

イ・ロ (略)

ハ 「事業所の労働者」の範囲、「過半数を代表する」か否かの判断時点、「代表する者」の選出方法、「書面による協定」

の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間、「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈、「一年に満たない」か否かの判断時点及び第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の7(3)から(10)まで参照）。

ニ 第2号の「厚生労働省令で定めるもの」とは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者をいうものであること（則第75条）。

(3)～(8) (略)

(9) 則第74条第3項第3号の「介護するサービス」とは、介護サービス事業者、公的介護保険外のサービスを提供する事業者、障害福祉サービス事業者等が提供するサービスであって、要介護状態にある家族の介護に資するサービスをいい、介護情報の提供等そのサービスを利用することによっても当然には当該労働者がその対象家族を介護する必要性がなくならないものは含まれないものであること。

なお、費用助成の内容としては、労働者の所定労働日1日当たり2時間について、介護保険の利用限度額を超えるサービスとして、例えば訪問介護サービス等を利用する場合や、公的介護保険の給付の対象とならないサービスとして、例えば家政婦（夫）による生活援助のサービス等を利用する場合に、少なくともその料金の5割に相当する額程度以上の助成

の記載事項、「協定」の締結単位・有効期間、「当該事業主に引き続き雇用された期間」の解釈、「一年に満たない」か否かの判断時点及び第2号に該当するか否かの判断時点については、育児休業の場合と同様であること（第2の6(3)から(10)まで参照）。

ニ 第2号の「厚生労働省令で定めるもの」とは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者をいうものであること（則第77条）。

(3)～(8) (略)

(9) 則第74条第3項第3号の「介護するサービス」とは、介護サービス事業者、公的介護保険外のサービスを提供する事業者、障害福祉サービス事業者等が提供するサービスであって、要介護状態にある家族の介護に資するサービスをいい、介護情報の提供等そのサービスを利用することによっても当然には当該労働者がその対象家族を介護する必要性がなくならないものは含まれないものであること。

なお、費用助成の内容としては、労働者の所定労働日1日当たり2時間について、介護保険の利用限度額を超えるサービスとして、例えば訪問介護サービス等を利用する場合や、公的介護保険の給付の対象とならないサービスとして、例えば家政婦による生活援助のサービス等を利用する場合に、少なくともその料金の5割に相当する額程度以上の助成額とな

額となることが望ましいものであること。

助成方法としては、週一括、月一括とするなど適宜の方法によれば足りるものであるが、見舞金など現実の介護サービスの利用の有無に関わりなく少額の一時金を支給する制度は、則第 74 条第 3 項第 3 号の制度に該当しないものであること。

(10) (略)

8 不利益取扱いの禁止（法第 23 条の 2）

(1) (略)

(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 23(2) から (5) 参照）。

9 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（法第 24 条第 1 項）

(1)～(3) (略)

(4) 「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（以下「育児目的休暇」という。）」の内容は以下のとおりであること。

イ 指針第二の十二の（一）は育児目的休暇の例を挙げたものであること。これらの例は、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が講じられるよう具体例を示してあるものであり、これらに限られるものではない

ることが望ましいものであること。

助成方法としては、週一括、月一括とするなど適宜の方法によれば足りるものであるが、見舞金など現実の介護サービスの利用の有無に関わりなく少額の一時金を支給する制度は、則第 74 条第 3 項第 3 号の制度に該当しないものであること。

(10) (略)

8 不利益取扱いの禁止（法第 23 条の 2）

(1) (略)

(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合における効果及び指針事項に係る解釈については、育児休業の場合と同様であること（第 2 の 22(2) (3) (4) (5) 参照）。

9 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（法第 24 条第 1 項）

(1)～(3) (略)

(新設)

こと。

ロ 「休暇」の解釈については、子の看護休暇の場合と同様であること（第4の1(9)参照）。

ハ 指針第二の十二の（一）ロの行事には両親学級、遠足等様々なものが想定され、各企業の実情に応じた整備が望ましいこと。

また、「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」場合は、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必要があることに留意すること。

(5)・(6) (略)

(7) これらの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（指針第二の十二の（二））。

10 (略)

11 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（法第25条）

(1) (略)

(2) 指針は、事業主が防止のため適切な雇用管理上の措置を講ずることができるようにするため、防止の対象とするべき職場における育児休業等に関するハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上措置すべき事項を定めたものであること。

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
指針第二の十四の（一）のイ 「職場における育児休業

(4)・(5) (略)

(新設)

10 (略)

11 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（法第25条）

(1) (略)

(2) 指針は、事業主が防止のため適切な雇用管理上の措置を講ずることができるようにするため、防止の対象とするべき職場における育児休業等に関するハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上措置すべき事項を定めたものであること。

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
指針第二の十四の（一）のイ 「職場における育児休業

等に関するハラスメントの内容」においては、事業主が、雇用管理上防止すべき対象としての職場における育児休業等に関するハラスメントの内容を明らかにするために、その概念の内容を示すとともに、典型例を挙げたものであること。

また、實際上、職場における育児休業等に関するハラスメントの状況は多様であり、その判断に当たっては、個別の状況を斟酌する必要があることに留意すること。

なお、法及び指針は、あくまで職場における育児休業等に関するハラスメントが発生しないよう防止することを目的とするものであり、個々のケースが厳密に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を問題とするものではないので、この点に注意すること。

① 職場

指針第二の十四の（一）のロは「職場」の内容と例示を示したものであること。「職場」には、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、出張先、業務で使用する車中及び取引先との打ち合わせ場所等も含まれるものであること。

なお、勤務時間外の「懇親の場」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行うものであること。

等に関するハラスメントの内容」においては、事業主が、雇用管理上防止すべき対象としての職場における育児休業等に関するハラスメントの内容を明らかにするために、その概念の内容を示すとともに、典型例を挙げたものであること。

また、實際上、職場における育児休業等に関するハラスメントの状況は多様であり、その判断に当たっては、個別の状況を斟酌する必要があることに留意すること。

なお、法及び指針は、あくまで職場における育児休業等に関するハラスメントが発生しないよう防止することを目的とするものであり、個々のケースが厳密に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を問題とするものではないので、この点に注意すること。

① 職場

指針第二の十四の（一）のロは「職場」の内容と例示を示したものであること。「職場」には、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、出張先、業務で使用する車中及び取引先との打ち合わせ場所等も含まれるものであること。

なお、勤務時間外の「懇親の場」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行うものであること。

② 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

指針第二の十四の（一）のニは「その雇用する労働者に対する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」の内容を示したものであること。なお、指針に掲げる「その雇用する労働者に対する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」の典型的な例は限定列挙ではないこと。

「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」については、労働者が指針第二の十四の（一）のニの（イ）に規定する制度等の利用の申出等をしようとしたこと、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と、行為との間に因果関係あるものを指すこと。

「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。なお、解雇その他不利益な取扱いを示唆するものについては、上司でなければ該当しないと考えられるが、1回の言動でも該当すると考えられること。

「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」とは、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指すものであるこ

② 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

指針第二の十四の（一）のニは「その雇用する労働者に対する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」の内容を示したものであること。なお、指針に掲げる「その雇用する労働者に対する制度の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」の典型的な例は限定列挙ではないこと。

「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」については、労働者が指針第二の十四の（一）のニの（イ）に規定する制度等の利用の申出等をしようとしたこと、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と、行為との間に因果関係あるものを指すこと。

「解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの」とは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。なお、解雇その他不利益な取扱いを示唆するものについては、上司でなければ該当しないと考えられるが、1回の言動でも該当すると考えられること。

「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」とは、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、制度等の利用をあきらめざるを得ない状況になるような言動を指すものであるこ

と。これは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。また、上司の言動については、1回でも該当すると考えられる一方、同僚の言動については、繰り返し又は継続的なもの（意に反することを言動を行う者に明示しているにもかかわらず、さらに行われる言動を含む。）が該当すると考えられること。

「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」として、事業主が労働者のキャリア等を考慮して、早期の職場復帰を助言するような場合等が考えられること。ただし、このような場合であっても職場復帰の時期は労働者の選択に任せられるべきものであること。また、早期の職場復帰を強要し、育児休業の取得を阻害するような場合は、法第25条に違反するものであること。

なお、労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が個人的に請求等を取り下げよう言う場合については、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当し、指針に基づく対応が求められる。一方、単に上司が個人的に申出等を取り下げよう言うのではなく、事業主として申出等を取り下げさせる（制度等の利用を認めない）場合については、そもそも制度等の利用ができる旨を規定した各法（例えば育児休業の利用であれば法第6条第1項）に違反することとなること。

「制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするも

と。これは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。また、上司の言動については、1回でも該当すると考えられる一方、同僚の言動については、繰り返し又は継続的なもの（意に反することを言動を行う者に明示しているにもかかわらず、さらに行われる言動を含む。）が該当すると考えられること。

なお、労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が個人的に請求等を取り下げよう言う場合については、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当し、指針に基づく対応が求められる。一方、単に上司が個人的に申出等を取り下げよう言うのではなく、事業主として申出等を取り下げさせる（制度等の利用を認めない）場合については、そもそも制度等の利用ができる旨を規定した各法（例えば育児休業の利用であれば法第6条第1項）に違反することとなること。

「制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするも

の」とは、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、「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」を指すものであること。これは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。また、上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの（意に反することを言動を行う者に明示しているにもかかわらず、さらに行われる言動を含む。）が該当すると考えられること。

ロ 雇用管理上講ずべき事項

指針第二の十四の（二）は、事業主が雇用管理上講ずべき措置として13項目挙げていること。

また、措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう具体例を示してあるものであり、限定列举ではないこと。

① 「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」

指針第二の十四の（二）のイは、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には、まず事業主の方針として職場における育児休業等に関するハラスメントを許さないことを明確にするとともに、これを労働者に周知・啓発しなければならないことを明らかにしたものであること。

「その発生の原因や背景」とは、例えば、制度等の利用

の」とは、単に言動があるのみでは該当せず、客観的にみて、一般的な労働者であれば、「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」を指すものであること。これは、労働者への直接的な言動である場合に該当すると考えられること。また、上司と同僚のいずれの場合であっても繰り返し又は継続的なもの（意に反することを言動を行う者に明示しているにもかかわらず、さらに行われる言動を含む。）が該当すると考えられること。

ロ 雇用管理上講ずべき事項

指針第二の十四の（二）は、事業主が雇用管理上講ずべき措置として13項目挙げていること。

また、措置の方法については、企業の規模や職場の状況に応じ、適切と考える措置を事業主が選択できるよう具体例を示してあるものであり、限定列举ではないこと。

① 「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」

指針第二の十四の（二）のイは、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には、まず事業主の方針として職場における育児休業等に関するハラスメントを許さないことを明確にするとともに、これを従業員に周知・啓発しなければならないことを明らかにしたものであること。

「その発生の原因や背景」とは、例えば、制度等の利用

に不寛容な職場風土が挙げられるものであり、具体的には、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。）も考えられること、また、制度等の利用ができることを職場において十分に周知できていないことが考えられることを明らかにしたものであり、事業主に対して留意すべき事項を示したものであること。

イ①並びにロ①及び②の「その他の職場における服務規律等を定めた文書」として、従業員心得や必携、行動マニュアル等、就業規則の本則ではないが就業規則の一部を成すものが考えられるが、これらにおいて懲戒規定を定める場合には、就業規則の本則にその旨の委任規定を定めておくことが労働基準法上必要となるものであること。

イ③の「研修、講習等」を実施する場合には、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ること。

②～④ （略）

ハ （略）

12～14 （略）

15 職業家庭両立推進者（法第 29 条）

(1)～(3) （略）

に不寛容な職場風土が挙げられるものであり、具体的には、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。）も考えられること、また、制度等の利用ができることを職場において十分に周知できていないことが考えられることを明らかにしたものであり、事業主に対して留意すべき事項を示したものであること。

イ①並びにロ①及び②の「その他の職場における服務規律等を定めた文書」として、従業員心得や必携、行動マニュアル等、就業規則の本則ではないが就業規則の一部を成すものが考えられるが、これらにおいて懲戒規定を定める場合には、就業規則の本則にその旨の委任規定を定めておくことが労働基準法上必要となるものであること。

イ③の「研修、講習等」を実施する場合には、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ること。

②～④ （略）

ハ （略）

12～14 （略）

15 職業家庭両立推進者（法第 29 条）

(1)～(3) （略）

(4) 職業家庭両立推進者は、(1)①及び②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選任することとしたこと（則第77条）。

具体的には、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、自主的に選任させることとすること。

第10～第17（略）

(4) 職業家庭両立推進者は、(1)①及び②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選任することとしたこと（則第74条の2）。

具体的には、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、自主的に選任させることとすること。

第10～第17（略）