

改正育児・介護休業法の概要



次世代認定マーク「くるみん」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

はじめに

我が国においては少子化が進行し、人口減少時代を迎えています。少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、地域社会の活力低下など、社会経済に深刻な影響を与えます。一方で、子どもを生み育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女ともに多いにもかかわらず、こうした人々の希望が実現しにくい状況がみられます。

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現することが必要不可欠です。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながります。

このためには、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要です。

こうした中、仕事と家庭の両立支援策を充実するため、育児・介護休業法（「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」）が改正されることとなりました。

このパンフレットは、改正育児・介護休業法の概要を説明するものです。

仕事と家庭の両立しやすい職場づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあるものです。改正法の趣旨・内容をご理解いただき、使用者と労働者の皆様で話し合っ、職場における仕事と家庭の両立のための制度とその制度を利用しやすい環境づくりについて見直していただきますようお願いいたします。

目 次

I 育児休業関係	
1	出産後8週間以内の育児休業に関する特例・・・・・・・・・・ 1
2	育児休業の再度取得要件等の見直し・・・・・・・・・・ 2
3	育児休業の申出事項及び申出方法の見直し・・・・・・・・・・ 4
4	育児休業申出に対する事業主による休業期間等の書面等の明示・・・ 5
5	労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止・・・・・・・・・・ 7
II 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）関係	
1	パパ・ママ育休プラスの対象・・・・・・・・・・ 9
2	パパ・ママ育休プラスによる特例①（子の年齢と育児休業期間）・・・ 12
3	パパ・ママ育休プラスによる特例②（1歳6か月までの 育児休業）・・・・・・・・・・ 14
III 介護休業関係	
1	介護休業の申出方法の見直し及び介護休業申出に対する事業 主による休業期間等の書面等の明示・・・・・・・・・・ 18
IV 子の看護休暇関係	
1	子の看護休暇の拡充・・・・・・・・・・ 19
V 介護休暇関係	
1	介護休暇の創設・・・・・・・・・・ 21
VI 所定外労働の制限（残業の免除）関係	
1	育児のための所定外労働の制限・・・・・・・・・・ 25
VII 時間外労働の制限関係	
1	専業主婦（夫）除外規定の廃止・・・・・・・・・・ 31
2	時間外労働の制限の請求方法等の見直し・・・・・・・・・・ 33

VIII 深夜業の制限関係

- 1 深夜業の制限の請求方法の見直し 35

IX 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係

- 1 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
の義務化 36
- 2 3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置 40
- 3 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 42

X 不利益取扱いの禁止

- 1 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止 44

X I 実効性の確保関係

- 1 苦情の自主的解決 49
- 2 都道府県労働局長による紛争解決の援助 50
- 3 調停制度の創設 51
- 4 企業名公表制度の創設 52
- 5 過料の創設 53

(略称)

「法」 . . . 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に
関する法律（平成3年法律第76号）

「則」 . . . 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年労働省令第25号）

「指針」 . . . 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）

I 育児休業関係

1 出産後8週間以内の育児休業に関する特例

法第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一・二 (略)

2 前項の規定にかかわらず、育児休業(当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。))の期間内に、労働者(当該期間内に労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第二項の規定により休業した者を除く。))が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。

3～5 (略)

※下線部は改正部分。以下同じ。

(1) 改正のポイント

- 改正前の制度では、育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得はできないとされていましたが、改正後は、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(※1)については、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。
 - ※1 出産後8週間以内に育児休業が終了していることが必要です。
 - ※2 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。

- 特例の対象となる期間は、原則として誕生日から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、誕生日から出産予定日の8週間後まで、②出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から誕生日の8週間後まで、となります。

(例) 4月1日(水)が出産予定日である場合に、3月25日(水)に子が出生した場合
→特例期間は、3月25日(水)から5月27日(水)までとなります。

2 育児休業の再度取得要件等の見直し

則第四条 法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

一～六 (略)

七 法第五条第一項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

八 法第五条第一項の申出に係る子について、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。

則第九条 法第六条第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

一～四 (略)

五 法第五条第一項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

六 法第五条第一項の申出に係る子について、保育所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。

(1) 改正のポイント

○ 育児休業の再度取得が認められる特別の事情として、育児休業の申出に係る子が、

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

② 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（※2）、
が追加されます。

※1 負傷又は疾病にかかり治った後障害が残った場合を含みます。

なお、通常の生育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は該当しません。

※2 当初入所を予定していた保育所に入れなかった場合などが考えられます。なお、「保育所」とは児童福祉法に規定する保育所をいい、いわゆる無認可保育施設を含みません。

○ また、育児休業申出を開始予定日の1週間前までとする特例の対象として、上記①及び②が追加されます。

※ 現行制度において、育児休業の申出は、原則として開始予定日の1か月前までに行うこととされていますが、①出産予定日前の子の出生、②配偶者の死亡、③配偶者の負傷又は疾病による養育困難、④配偶者が同居しなくなった、の場合には、1週間前までとする特例がありま

す。

- このほか、育児休業開始予定日の繰り上げが認められる特別の事由、育児休業申出の撤回後の再度取得要件についても、上記①及び②が追加されます。

3 育児休業の申出事項及び申出方法の見直し

則第五条 法第五条第四項の育児休業申出（以下「育児休業申出」という。）は、次に掲げる事項（法第五条第五項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第四号に掲げる事項に限る。）を事業主に申し出ることによつて行わなければならない。

一～十一 （略）

十二 法第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する法第五条第一項の申出により子の一歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合にあっては、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日以後である事実

2 前項の申出及び第八項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によつて行わなければならない。

一 書面を提出する方法

二 ファクシミリを利用して送信する方法

三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3 前項第二号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4～8 （略）

(1) 改正のポイント

- 育児休業の申出事項として、パパ・ママ育休プラスにより1歳を超える子について育児休業をする場合は、本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日以降である事実が追加されます。
- これまで、育児休業の申出は、書面によることとされていましたが、書面のほか、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となります。
 - ※ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。
 - ※ 「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。
 - ※ 育児休業の開始予定日及び終了予定日の変更の申出、育児休業の撤回の申出並びに育児休業申出後に子が出生した場合の通知についても、同様となります。

4 育児休業申出に対する事業主による休業期間等の通知

則第五条 (略)

2・3 (略)

4 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに通知しなければならない。

一 育児休業申出を受けた旨

二 育児休業開始予定日（法第六条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び育児休業終了予定日

三 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

5 前項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、労働者が希望する場合に限る。）により行わなければならない。

一

一 書面を交付する方法

二 ファクシミリを利用して送信する方法

三 電子メールの送信の方法（当該労働者が当該電子メールの記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

6 前項第二号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた通知は、労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該労働者に到達したものとみなす。

7・8 (略)

(1) 改正のポイント

- 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※1）通知しなければなりません。
 - ① 育児休業申出を受けた旨
 - ② 育児休業開始予定日（法第六条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び育児休業終了予定日
 - ③ 育児休業申出を拒む場合（※2）には、その旨及びその理由
- ※1 「速やかに」とは、原則として労働者が育児休業申出をした時点からおおむね2週間以内をいいます。ただし、育児休業申出の日から育児休業開始予定日までの期間が2週間に満たない場合は、育児休業開始予定日までに通知をすることが必要です。
- ※2 「拒む場合」とは、法第6条第1項ただし書の規定に基づく場合をいうものであり、経営困難、事業繁忙等の理由で拒むことはできません。
- 通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メールによることも可能です。
 - ※ 電子メールによる場合は、労働者が記録を出力することによる書面

を作成できるものに限りです。

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

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

5 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

法第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

一 (略)

二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者 → 今回の改正で削除

三 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～4 (略)

則第六条 法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び一週間の就業日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者を含む。）であること。

二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

三 六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。

四 育児休業申出に係る子と同居している者であること。

→ 今回の改正で削除

則第七条 法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 育児休業申出があった日から起算して一年（法第五条第三項の申出にあっては六月）以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

二 一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者

三 育児休業申出に係る子の親であって当該育児休業申出をする労働者又は当該労働者の配偶者のいずれでもない者であるものが前条各号のいずれにも該当する場合における当該労働者 → 今回の改正で削除

(1) 改正のポイント

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）であっても育児休業を取得できるようになります。
- ※ 改正前の制度では、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者については、労使協定が定められている場合には、産後8週間以内を除き、育児休業をすることができませんでしたが、改正後は、労使協定の有無にかかわらず、原則として子が1歳に達するまで、育児休業をすることができます。
- また、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる労働者についても、労使協定による適用除外規定が削除されます。

II 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）関係

1 パパ・ママ育休プラスの対象

法第九条の二 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第二章から第五章まで、第二十四条第一項及び第十二章の規定の適用については、（以下略）

2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第五条第一項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の一歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。

（1）改正のポイント

- パパ・ママ育休プラスは、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の育児休業等の特例を設けるものです。
 - ※ 男性のみならず、女性がする育児休業についても、法令に定める要件を満たす場合は当然対象となります。
 - ※ ノルウェー、スウェーデン、ドイツ等において「パパ・クォータ制」、「パパの月」と呼ばれる制度と類似の制度です。
- 特例の対象となるためには、配偶者（※1）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（※2）をしていることが要件となります。
 - ※1 「配偶者」には、法律上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。
 - ※2 「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みます。
- 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。
- 以下において、法第9条の2第1項の規定に基づいて、子の1歳到達日を超えて育児休業をする場合（以下「パパ・ママ育休プラスの場合」といいます。）の特例について、具体的に解説します。

(参考) パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

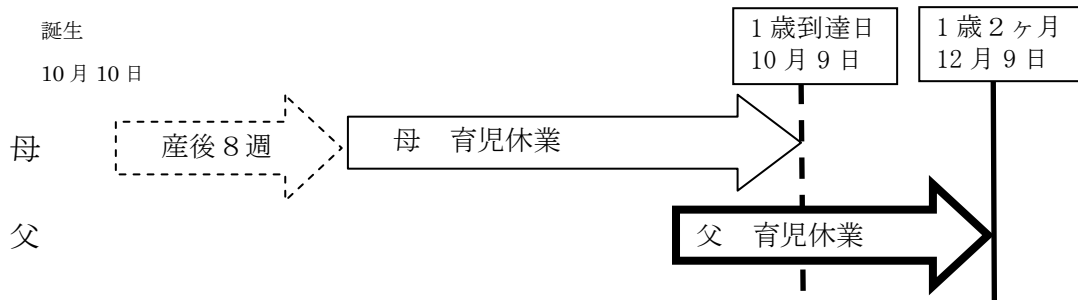
- 子の誕生日 平成22年10月10日(日)
- 子が1歳に達する日(1歳到達日)
平成23年10月9日(日)(通常の休業取得可能期間)
- 子が1歳に達する日の翌日
平成23年10月10日(月)
- 子が1歳2ヶ月に達する日
平成23年12月9日(金)

※ 太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

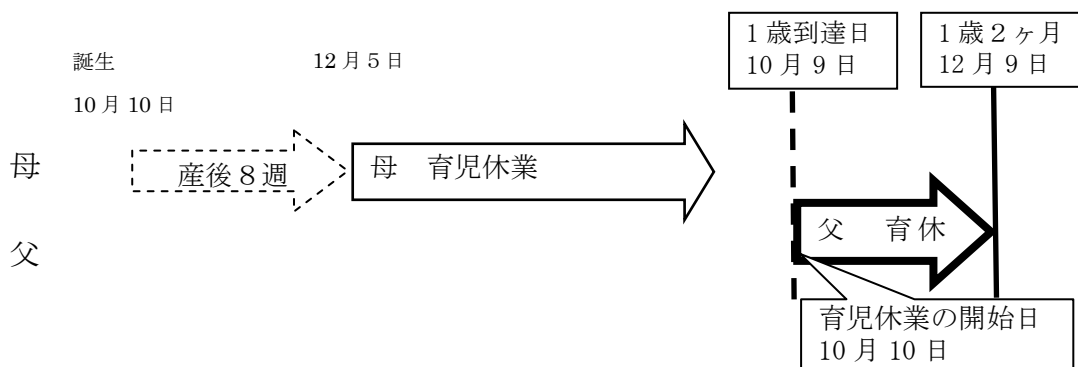
(例1)



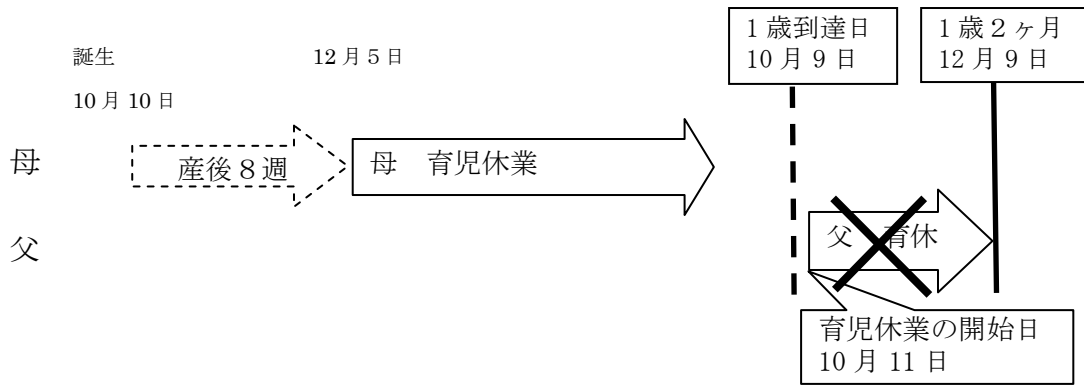
(例2)



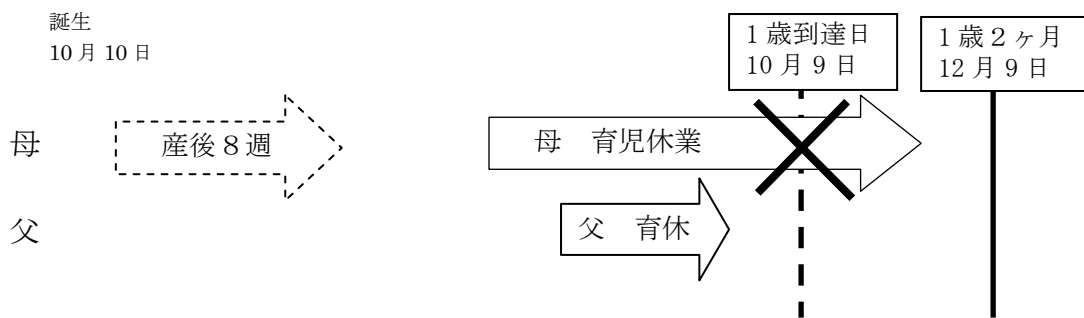
(例3)



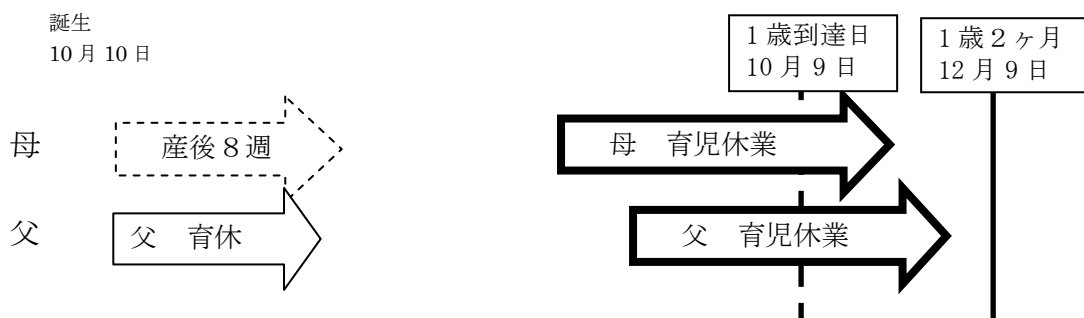
(例4)



(例5)



(例6)



2 パパ・ママ育休プラスによる特例①（子の年齢と育児休業期間）

【法第9条の2第1項による読み替え後の法第5条第1項】

法第5条 労働者は、その養育する一歳に満たない子（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、一歳二か月に満たない子）について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一・二 （略）

【法第9条の2第1項による読み替え後の法第9条第1項】

第九条 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の一歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第六十五条第一項及び第二項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）までの間とする。

※破線部は読み替え部分。以下同じ。

（1）改正のポイント

- 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歳までから原則1歳2か月までに延長されます。
- ただし、育児休業が取得できる期間（女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む。）については、これまでどおり、1年間となります。
- すなわち、パパ・ママ育休プラスの場合、子が1歳2か月まで育児休業をすることができますが、育児休業が取得できる期間（女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む。）については、これまでどおり、1年間となります。

- 具体的には、「育児休業等取得日数」(※1)が「育児休業等可能日数」(※2)を超えた場合、その日において育児休業が終了することとされています。
- ※1 「育児休業等取得日数」とは、「出生日以後の産前・産後休業期間の日数」＋「育児休業をした日数」をいいます。
- ※2 「育児休業等可能日数」とは、子の1歳到達日までの日数をいいます。すなわち、うるう日を含まない場合は365日、うるう日を含む場合は366日となります。

3 パパ・ママ育休プラスによる特例②（1歳6か月までの育児休業）

【法第9条の2第1項による読み替え後の法第5条第3項】

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。（略）

一 当該申出に係る子について、当該労働者が当該子の一歳到達日（当該労働者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合

二 （略）

4 第一項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにし、しなければならない。この場合において、前項の規定による申出にあっては、当該申出に係る子の一歳到達日（当該子を養育する労働者又はその配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

（1）改正のポイント

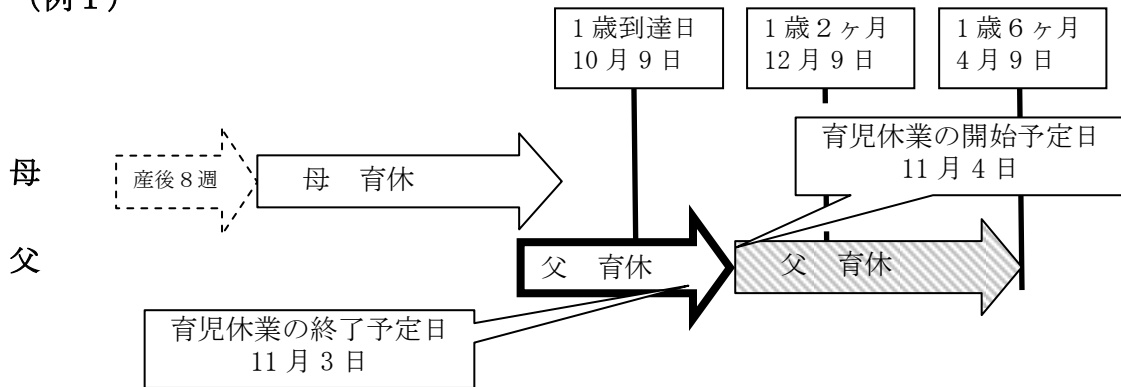
- 育児・介護休業法では、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合には、子が1歳6か月に達するまで、育児休業をすることができることとされています。
- この場合、本人又は配偶者が、子の1歳到達日において育児休業をしていることが必要となりますが、パパ・ママ育休プラスの場合、この要件が、本人又は配偶者が、子の1歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること、となります。

- また、1歳6か月までの育児休業をする場合、その育児休業の開始予定日は、子の1歳到達日の翌日としなければならないとされています。
- パパ・ママ育休プラスの場合、この開始予定日については、子の1歳到達日後である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ならない、となります。
- なお、1歳6か月までの育児休業の要件に該当するか否かは、1歳6か月までの育児休業の申出時点で判断されます。

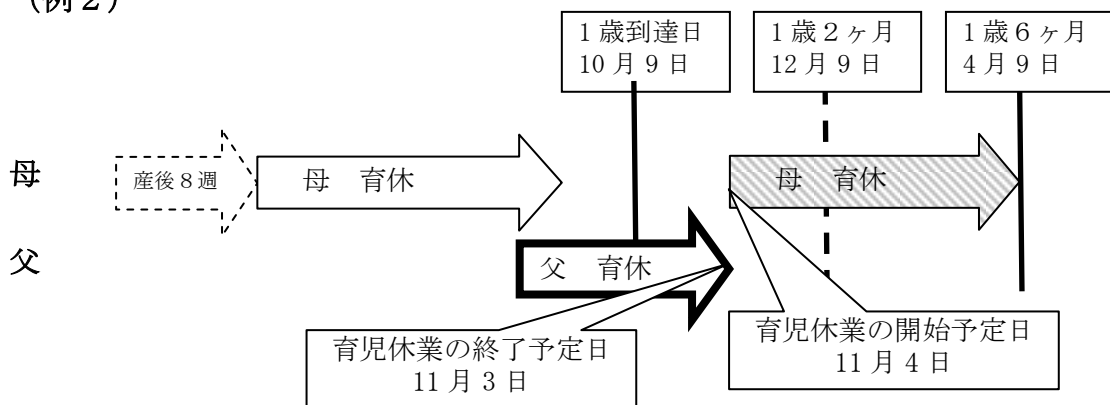
(参考) パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※ 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

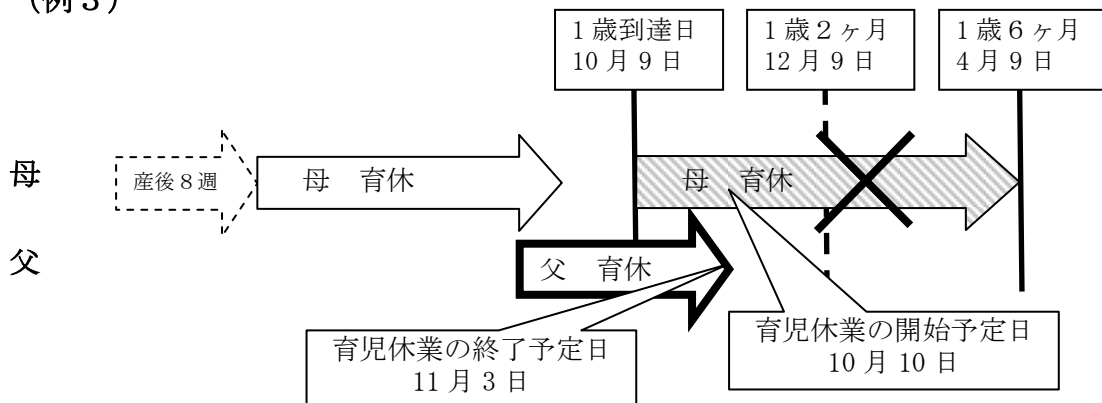
(例1)



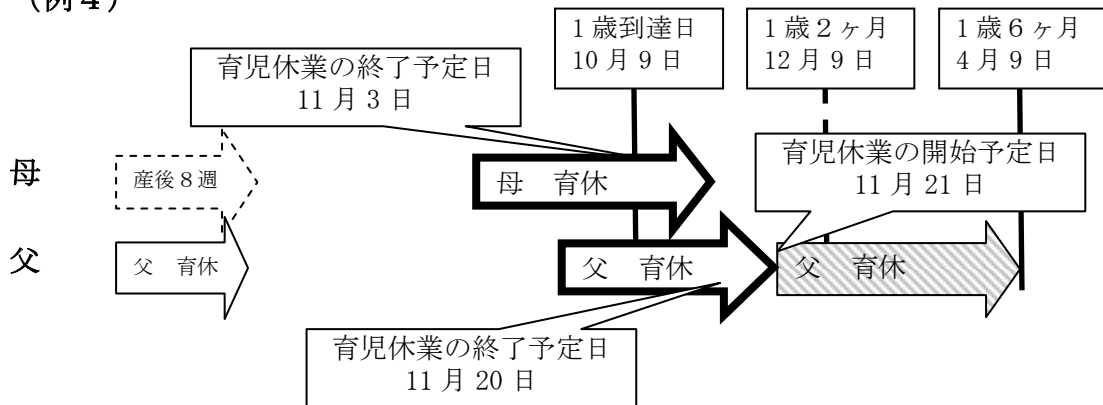
(例2)



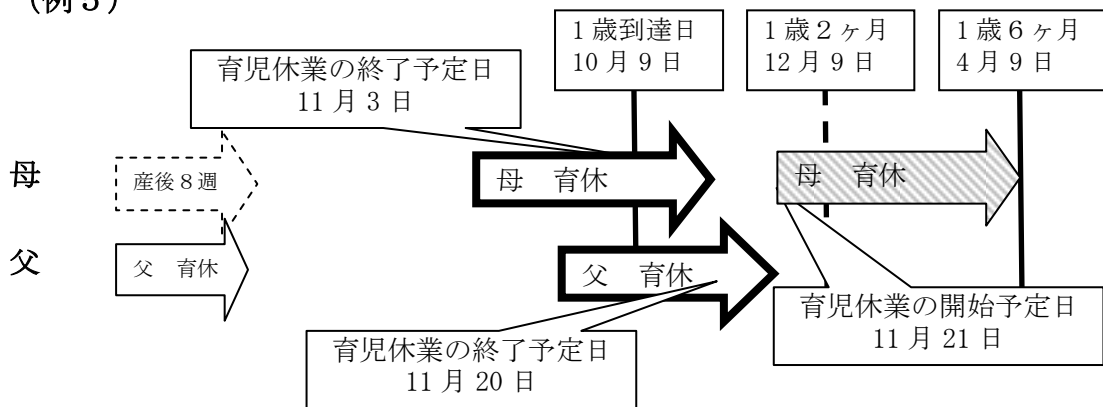
(例3)



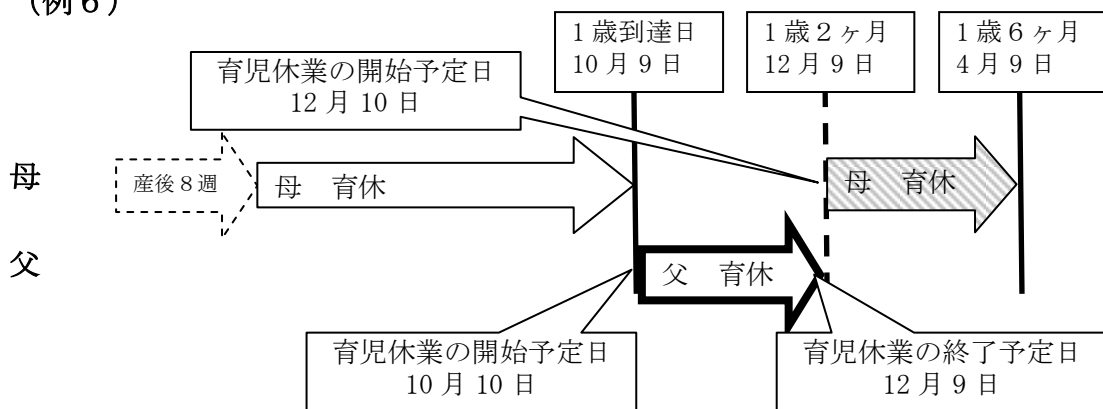
(例4)



(例5)



(例6)



Ⅲ 介護休業関係

1 介護休業の申出方法の見直し及び介護休業申出に対する事業主による休業期間等の書面等の明示

則第二十二條 介護休業申出は、次に掲げる事項（法第十一条第四項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第六号に掲げる事項に限る。）を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

一～八 （略）

2 第五条第二項から第六項までの規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同条第四項第二号中「第六条第三項」とあるのは「第十二条第三項」と読み替えるものとする。

3 （略）

（1）改正のポイント

- これまで、介護休業の申出は、書面によることとされていましたが、書面のほか、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となります。
 - ※ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。
 - ※ 「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。
 - ※ 介護休業の終了予定日の変更の申出についても、同様となります。
- 事業主は、介護休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※）通知しなければなりません。
 - ① 介護休業申出を受けた旨
 - ② 介護休業開始予定日（法第十二条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び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
 - ※ 「速やかに」とは、原則として労働者が介護休業申出をした時点からおおむね1週間以内をいいます。ただし、介護休業申出の日から介護休業開始予定日までの期間が1週間に満たない場合は、介護休業開始予定日までに通知をすることが必要です。
- 通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メールによることも可能です。
 - ※ 電子メールによる場合は、労働者が記録を出力することによる書面を作成できるものに限ります。
 - ※ 介護休業の申出が2週間前までに行われなかった場合における事業主の休業開始予定日の指定についても、同様となります。

IV 子の看護休暇関係

1 子の看護休暇の拡充

法第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下この章において「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

2・3 （略）

則第二十九条の三 法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該子の世話は、当該子に予防接種又は健康診断を受けさせることとする。

指針第二の二

(三) 労働者の子の症状、（略）労働者の勤務の状況等が様々であることに
対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

(1) 改正のポイント

- 改正前の制度では、子の看護休暇の付与日数は、一の年度において5日を限度としていましたが、今回の改正により、養育する小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日とされます。
- 子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断されます。
- 改正前の制度では、子の看護休暇は、「負傷し、又は疾病にかかったその子の世話」を行うための休暇とされていましたが、今回の改正により、子が負傷し、又は疾病にかかっていない場合であっても、疾病の予防を図るために必要なものとして、子に予防接種又は健康診断を受けさせることが取得事由として追加されます。
 - ※ 「予防接種」には、インフルエンザ予防接種など、予防接種法に定める定期の予防接種以外のものも含まれます。
- 子の看護休暇は、法律上、日単位で付与することが必要とされていますが、さらに、時間単位や半日単位での休暇取得のニーズがあることを

踏まえ、これが指針上明示されます。

- 事業主は、労働者の子の症状、労働者の勤務の状況等が様々であることに
対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度
の弾力的な利用について配慮してください。

V 介護休暇関係

1 介護休暇の創設

法第十六条の五 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、当該世話をを行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

法第十六条の六 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

則第三十条の四 法第十六条の五第一項の厚生労働省令で定める世話は、次に掲げるものとする。

一 対象家族の介護

二 対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族の必要な世話

則第三十条の五 法第十六条の五第一項の規定による申出（以下この条及び第三十条の七において「介護休暇申出」という。）は、次に掲げる事項を、事業主に対して明らかにすることによって、行わなければならない。

一 介護休暇申出をする労働者の氏名

二 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄

三 介護休暇申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、第二号の労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実

四 介護休暇を取得する年月日

五 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

2 事業主は、介護休暇申出があったときは、当該介護休暇申出をした労働者に対して、前項第二号、第三号及び第五号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

則第三十条の六 法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、第七条第二号の労働者とする。

則第三十条の七 法第十六条の六第二項において準用する法第六条第一項ただし書の規定により、事業主が労働者からの介護休暇申出を拒む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

指針第二

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

- (一) 子の看護休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
- (二) 子の看護休暇は、現に負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なその子の世話を行うための休暇であること及び介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮するものとする。
- (三) 労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

(1) 改正のポイント

- 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ることとされました。

(2) 介護休暇を取得できる労働者

- 介護休暇を取得できる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
 - ① 要介護状態（※1）にある対象家族（※2）の介護その他の厚生労働省令で定める世話（※3）を行う労働者であること。
 - 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。
 - ※1 「要介護状態」とは、介護休業における「要介護状態」と同様、負傷、疾病又は身体上若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常時介護を必要とする状態をいいます。
 - ※2 「対象家族」とは、介護休業における「対象家族」と同様、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居、扶養の要件が付されていることに留意してください。
 - ※3 「その他の厚生労働省令で定める世話」とは、ア) 対象家族の介護、イ) 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、をいいます。

- このうち、③については、
 - ア) 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
 - イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者について、労使協定により介護休暇の対象外とすることができることとされています。

(3) 介護休暇の方法

- 介護休暇の申出は、次の事項を事業主に明らかにすることによって行わなければなりません。
 - ① 介護休暇申出をする労働者の氏名
 - ② 介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
 - ③ 介護休業申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実
 - ④ 介護休暇を取得する年月日
 - ⑤ 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

(4) 申出があった場合の事業主の対応等

- 事業主は、法令に定める要件を満たす労働者から申出があった場合には、これを拒むことはできません。
- 事業主は、労働者に対して、上記(3)②、③及び⑤の事実を証明することができる書類の提出を求めることができます。

ただし、介護休暇は要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後

の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮してください。

- 事業主は、介護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください。
- 事業主は、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください。

VI 所定外労働の制限（残業の免除）関係

1 育児のための所定外労働の制限

法第十六条の八 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であつて、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするものについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十七条第二項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が三歳に達したこと。

三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

則第三十条の八 法第十六条の八第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

則第三十条の九 請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

一 請求の年月日

二 請求をする労働者の氏名

三 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあっては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）

四 請求に係る制限期間（法第十六条の八第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日

五 請求に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日

2 前項の請求及び第五項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。

一 書面を提出する方法

二 ファクシミリを利用して送信する方法

三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3 前項第二号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4 事業主は、第一項の請求があったときは、当該請求をした労働者に対して、当該請求に係る子の妊娠、出生又は養子縁組の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

則第三十一条 法第十六条の八第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

一 請求に係る子の死亡

二 請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消し

三 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした労働者と当該子とが同居しないこととなったこと。

四 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る子を養育することができない状態になったこと。

指針第二の三

法第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する事項

(一) 所定外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

(二) 労働者の子の養育の状況、労働者の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。

(1) 改正のポイント

- 3歳に満たない子を養育する一定の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らないこととなります。

(2) 所定外労働の制限の対象となる労働者

- 所定外労働の制限の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
 - ① 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。
- このうち、③については、
 - ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

について、労使協定により所定外労働の制限の対象外とすることができることとされています。

- なお、労働基準法第41条に規定する者（①労働基準法別表第1第6号（林業を除く。）又は第7号に掲げる事業に従事する者、②監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者、③監視又は断続的労働に従事する者）については、そもそも労働基準法上の労働時間に関する規定の適用がないため、所定外労働の制限の対象外となります。

このうち、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、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであることとされています。したがって、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定外労働の制限の対象となります。

（3）所定外労働の制限の請求の方法

- 所定外労働の制限の請求は、次の事項を事業主に通知することによって行わなければなりません。
 - ① 請求の年月日
 - ② 請求をする労働者の氏名
 - ③ 請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあつては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）
 - ④ 請求に係る制限期間（法第十六条の八第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日
 - ⑤ 請求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

- この通知は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等によることも可能です。
 - ※ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限りません。
 - ※ 「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。
 - ※ 請求後に子が出生した場合の通知についても、同様となります。

- 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に係る制限期間は、時間外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりません。
- なお、所定外労働の制限の請求に係る制限期間を、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間と重複して請求することは可能です。

(4) 請求があった場合の事業主の対応

- 請求があった場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。
- 「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、作業の繁忙、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。
- 事業主は、労働者に対して請求に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます。
- 事業主は、所定外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意してください。
- 事業主は、労働者の子の養育の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮して下さい。
「制度の弾力的な利用」としては、例えば、労働者が一時的に子の養育をする必要がなくなった期間について、話し合いにより、その事業主の下で所定労働時間を超えて労働すること等労働者の様々な状況に対応するための運用が考えられます。

(5) 所定外労働の制限の終了事由等

- 所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了します。
 - ① 子を養育しないこととなった場合
 - ② 子が3歳に達した場合
 - ③ 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

- 所定外労働の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、所定外労働の制限は、されなかったこととなります。
- 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的には、次の場合をいいます。
 - ① 子の死亡
 - ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
 - ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
 - ④ 労働者の負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間、子を養育できない状態となったこと
- 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。

VII 時間外労働の制限関係

1 専業主婦（夫）除外規定の廃止

法第十七条 事業主は、労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一 （略）

二 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者 → 今回の改正で削除

三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2～5 （略）

則第三十一条の二 法第十七条第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び一週間の就業日数が二日以下の者を含む。）であること。

二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により法第十七条第一項の規定による請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

三 六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。

四 請求に係る子と同居している者であること。

→ 今回の改正で削除

則第三十一条の三 法第十七条第一項第三号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 一週間の所定労働日数が二日以下の労働者

二 請求に係る子の親であって当該請求をする労働者又は当該労働者の配偶者のいずれでもない者であるものが前条各号のいずれにも該当する場合における当該労働者 → 今回の改正で削除

(1) 改正のポイント

- 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者について、時間外労働の制限の対象外とする制度を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）であっても時間外労働の制限を請求できるようになります。
 - ※ 改正前の制度では、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者については、産後8週間以内を除き、時間外労働の制限の請求をすることができませんでしたが、改正後は、子が小学校就学の始期に達するまで、時間外労働の制限を請求することができます。

- また、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる労働者についても、適用除外規定が削除されます。

2 時間外労働の制限の請求方法等の見直し

法第十七条 (略)

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十六条の八第二項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

3～5 (略)

則第三十一条の四 請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

一～五 (略)

2 前項の請求及び第五項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。

一 書面を提出する方法

二 ファクシミリを利用して送信する方法

三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3 前項第二号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4 (略)

5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(1) 改正のポイント

- 時間外労働の制限の請求に係る制限期間は、今回の改正で新設された所定外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりません。

- これまで、育児のための時間外労働の制限の請求は、書面によることとされていましたが、書面のほか、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となります。
 - ※ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。
 - ※ 「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。
 - ※ 請求後に子が出生した場合の通知及び介護のための時間外労働の制限の請求についても、同様となります。

VIII 深夜業の制限関係

1 深夜業の制限の請求方法の見直し

則第三十一条の十三 法第十九条第一項の規定による請求は、次に掲げる事項を事業主に通知することによって行わなければならない。

一～六 (略)

2 前項の請求及び第五項の通知は、次のいずれかの方法（第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。）によって行わなければならない。

一 書面を提出する方法

二 ファクシミリを利用して送信する方法

三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法（労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

3 前項第二号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた請求及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。

4 (略)

5 請求に係る子が当該請求がされた後に出生したときは、当該請求をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。この場合において、事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。

(1) 改正のポイント

- これまで、育児のための深夜業の制限の請求は、書面によることとされていましたが、書面のほか、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となります。
- ※ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限りします。
- ※ 「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。
- ※ 請求後に子が出生した場合の通知及び介護のための深夜業の制限の請求についても、同様となります。

IX 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係

1 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の義務化

法第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下「所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じ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として厚生労働省令で定めるもの

三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

2・3 (略)

則第三十三条の二 法第二十三条第一項本文の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものは、一日の所定労働時間が六時間以下の労働者とする。

則第三十三条の三 法第二十三条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

則第三十四条 法第二十三条第一項に規定する所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。

指針第二の九

法第二十三条第一項の規定による所定労働時間の短縮措置又は同条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たっての事項

- (一) 労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮すること。
- (二) 当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮すること。
- (三) 法第二十三条第一項第三号の規定により、労使協定を締結する場合には当該業務に従事する労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないことができる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務

ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事しうる労働者数が著しく少ない業務

ハ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

(イ) 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ロ) 交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ハ) 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

(1) 改正のポイント

- 改正前の育児・介護休業法では、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働（残業）免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから1つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました（選択的措置義務）。

- 今回の改正により、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付けられます。

(2) 短時間勤務制度の対象となる労働者

- 短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する労働者です。
 - ① 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。
- ※ 1か月又は1年単位の変形労働時間制の適用される労働者については、「1日の所定労働時間が6時間以下」とはすべての労働日の所定労働時間が6時間以下であることをいい、対象となる期間を平均した場合の一日の所定労働時間をいうものではありません。

- このうち、⑤に関しては、本来、短時間勤務制度の対象となりうるものの、労働の実態を踏まえてその範囲を策定する必要があるものとして、
 - ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（上記指針第二の九の（三）参照。）

について、労使協定により短時間勤務制度の対象外とすることができるとされています。

とりわけ、ウ)については、指針の規定は例示であり、例えば改正法の施行前に既に1日6時間の短時間勤務制度が導入されている場合など、短時間勤務制度を講ずることが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできないことに留意してください。

また、指針に例示されている業務であっても、現に短時間勤務制度を導入している事業主もみられることから、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることが望ましいものです。

- なお、労働基準法第41条に規定する者（①労働基準法別表第1第6号（林業を除く。）又は第7号に掲げる事業に従事する者、②監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者、③監視又は断続的労働に従事する者）については、そもそも労働基準法上の労働時間に関する規定の適用がないため、短時間勤務制度を講じなくても構いません。
 - このうち、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、

同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであることとされています。したがって、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、短時間勤務制度を講じなければなりません。

また、同号の管理監督者であっても、育児・介護休業法第23条第1項の措置とは別に、同項の短時間勤務制度に準じた制度を導入することは可能であり、こうした者の仕事と子育ての両立を図る観点からは、むしろ望ましいものです。

(3) 短時間勤務制度の内容

- 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、通常所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。
- なお、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、あわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。
- 事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮してください。
- 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください。

2 3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

法第二十三条 (略)

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならない。

3 (略)

則第三十四条 (略)

2 法第二十三条第二項に規定する始業時刻変更等の措置は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

一 労働基準法第三十二条の三の規定による労働時間の制度を設けること

二 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度を設けること。

三 労働者の三歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

3 (略)

指針第二の九

法第二十三条第一項の規定による所定労働時間の短縮措置又は同条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たっての事項

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

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

(1) 改正のポイント

- 上記1で解説した短時間勤務制度について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外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又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません。

- 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。
 - ① フレックスタイムの制度
 - ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - ③ 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
 - ※ 「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

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

- 事業主は、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください。

- なお、短時間勤務制度の適用除外とされた業務に従事する労働者が、短時間勤務をすることを希望している場合、短時間勤務が可能である他の業務に配置転換して、その業務において短時間勤務をさせることも、労働者本人との真の合意がある場合には、差し支えありません。
この場合、短時間勤務が終了した後の配置等についても、あわせて合意しておくことが望ましいと考えられます。

3 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

法第二十四条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

- 一 その一歳（当該労働者が第五条第三項の規定による申出をすることができる場合にあつては、一歳六か月。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第二十三条第二項に規定する労働者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置
- 二 その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
- 三 その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、第六章の規定による所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

- 2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は第二十三条第三項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(1) 改正のポイント

- 今回の改正により、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制限が制度化されました。これに伴い、これまでの小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務を整理するものです。
- 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又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じるよう努めなければなりません（事業主の義務とされているものを除きます）。
 - ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
 - ア) 始業時刻変更等の措置
 - 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) 始業時刻変更等の措置
 - ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
 - 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) 始業時刻変更等の措置
- 「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。

- ① フレックスタイムの制度
- ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ③ 労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
 - ※ 「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれます。

X 不利益取扱いの禁止

1 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

法第十条 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。

法第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

法第十六条の四 第十条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

法第十六条の七 第十条の規定は、第十六条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

法第十六条の九 事業主は、労働者が前条第一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。

法第十八条の二 事業主は、労働者が第十七条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十七条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

法第二十条の二 事業主は、労働者が第十九条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十九条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

法第二十三条の二 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

指針第二

十一 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の九、第十八条の二、第二十条の二及び第二十三条の二の規定による育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等（以下「育児休業等の申出等」という。）をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

(一) (略)

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ～ホ (略)

ハ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

ト・チ (略)

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ・ル (略)

(三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ (略)

ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

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

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

一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかつたものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。

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

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

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

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

ホ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。

へ (略)

(1) 改正のポイント

- 育児休業の申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは、これまでも禁止されていましたが、今回の改正により、新たに追加された介護休暇、所定外労働の免除、短時間勤務制度等についても、その申出、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るとともに、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、不利益取扱いの禁止が法律上明記されます。

(2) 不利益な取扱いとなる行為の例

- 不利益な取扱いとなる行為の例として、
 - ① 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、

時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

② 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うことが追加されます。

○ また、不利益な取扱いに該当するか否かの勘案事項として、以下の事項が追加されます。

① 自宅待機に該当するか否かの勘案事項として、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、が追加されます。

② 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うことに該当するか否かの勘案事項として、

ア) 介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に介護休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで控除すること等、専ら労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは不利益な取扱いには該当しないが、これらの日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益取扱いに該当すること、

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

③ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うことに該当するか否かの勘案事項として、

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

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

④ 不利益な配置の変更に該当するか否かの勘案事項として、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとして、業務に転換させることは「不利益な配置の変更」に該当する可能性が高いこと、が追加されます。

○ なお、これらはいくまで例示であり、これら以外の行為についても、個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当する場合もあります。

○ 「育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること」（前ページ③（ア））についての具体例

・ 不可とする制度の例

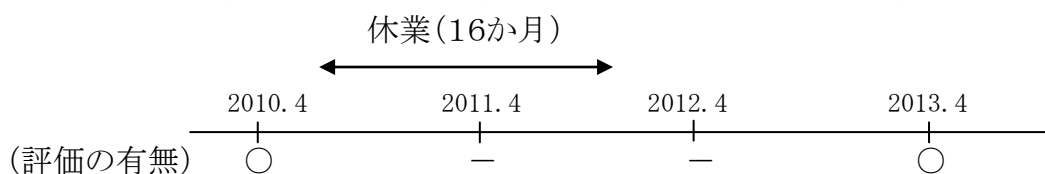
「3年連続A以上の評価であること」という昇格要件がある場合、以下の例において2013年度を3年目と取り扱わず、さらに2013年度から3年連続A以上評価を必要とすること。

(年度)	2010	2011	2012	2013
(評価)	A	A	—	A
			(休業)	

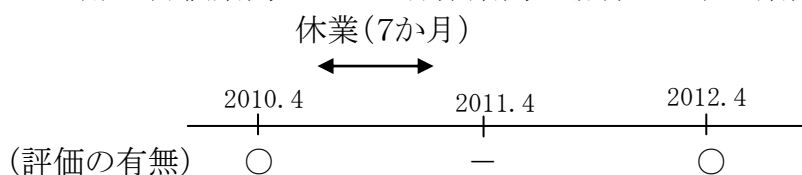
・ 「一定期間」について

例えば、次のような期間が考えられる。こうした場合が不利益取扱いに該当するか否かについては、制度の合理性、公平性を勘案して判断する必要がある。

(ア) 休業期間が複数の評価期間にまたがる場合に生ずる期間



(イ) 評価期間より短い休業期間の場合に生ずる期間



X I 実効性の確保関係

1 苦情の自主的解決

第五十二条の二 事業主は、第二章から第八章まで、第二十三条、第二十三条の二及び第二十六条に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

(1) 改正のポイント

- 事業主は、育児・介護休業法に定める事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければなりません。
- 苦情の自主的な解決を図るための方法としては、本条に定める苦情処理機関に苦情の処理をゆだねることによるほか、人事担当者による相談や、職業家庭両立推進者が選任されている事業所においてはこれを活用することが考えられます。
- こうした事業所内における苦情の自主的解決のための仕組みについては、労働者に対して周知を図ることが望まれます。

2 都道府県労働局長による紛争解決の援助

法第五十二条の四 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、労働者が前項の援助を求め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。

(1) 改正のポイント

- 育児・介護休業法に定める事項についての紛争に関し、紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導又は勧告を行うことにより紛争解決の援助を行う仕組みが新たに整備されます。

- 事業主は、労働者が援助を申し出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ます。

3 調停制度の創設

法第五十二条の五 都道府県労働局長は、第五十二条の三に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

法第五十二条の六 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第五十二条の五第一項」と読み替えるものとする。

(1) 改正のポイント

- 育児・介護休業法に定める事項についての紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に必要と認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせる仕組みが、新たに整備されます。
- 「両立支援調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。
- 事業主は、労働者が調停の申請をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されます。

4 企業名公表制度の創設

法第五十六条の二 厚生労働大臣は、第六条第一項（第十二条第二項及び第十六条の三第二項、第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項において準用する場合を含む。）、第十条（第十六条、第十六条の四及び第十六条の七において準用する場合を含む。）、第十二条第一項、第十六条の三第一項、十六の六第一項、第十六条の八第一項、第十六条の九、第十七条第一項（第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十八条の二、第十九条第一項（第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十条の二、第二十三条、第二十三条の二、第二十六条又は第五十二条の四第二項（第五十二条の五第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反している事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

(1) 改正のポイント

- 育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が法違反の是正についての勧告をした場合に、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとされます。

5 過料の創設

法第五十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

法第六十八条 第五十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

(1) 改正のポイント

- 育児・介護休業法では、厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、同法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求めることができることとされていますが、この報告に対して、報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処することとされます。

