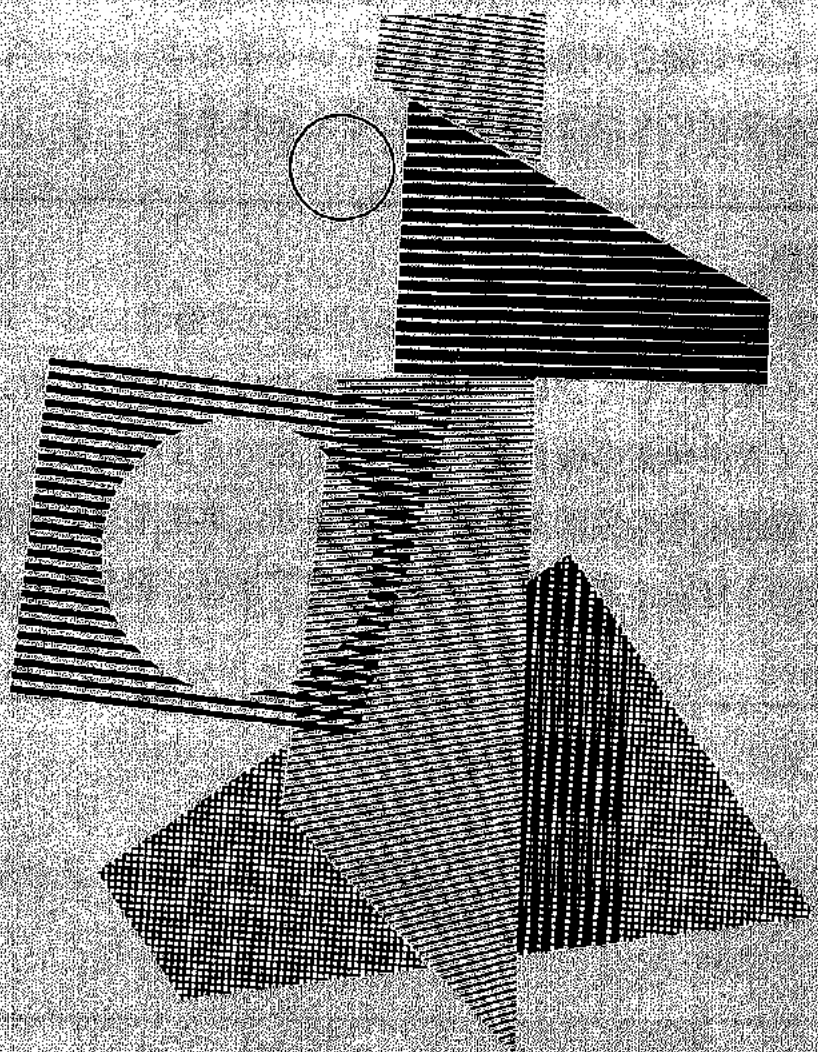
資料
No. 8

育児休業法のあらまし



労働省婦人局

パンフレット No. 63

1　法律の目的（法第１条）

「育児休業等に関する法律」は、育児休業に関する制度を創設するための規定のほか、育児休業のような全面的な休業以外の方法で子の養育を容易にするための勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務付ける規定を設けていますが、大きくいえばこの２つの方法により、子を養育する労働者が退職することを防いでその雇用の継続を図り、職業生活と家庭生活が調和できる状態を導くことによって労働者の福祉を増進しようというものです。そして、これらの労働者が能力を発揮していくことは、ひいては、我が国の経済、社会の発展にもつながるものと考えられます。

ポイント解説

「育児休業等に関する法律」は、一定範囲の労働者に対し育児休業をすることを権利として認めており、労働者はこの法律の規定を直接の根拠として育児休業の権利を裁判上も主張できます。

同時に、育児休業も労働条件の１つであり、事業主は、労働基準法の規定に基づき育児休業に関する事項を就業規則に記載する必要があります。

2　育児休業の対象労働者（法第２条第１項、第３条第１項）

○　この法律の「育児休業」をすることができるのは、１歳未満の子を養育する男女雇用労働者です。
○　日々雇用される者、期間を定めて雇用される者は除かれます。
○　労使協定で定められた一定の労働者も育児休業をすることができません。

(1)　この法律の「育児休業」とは、対象労働者が１歳未満の子を養育するためにする休業をいいます。

(2)　労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば実子、養子を問いません。もちろん、父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。

(3)　「養育」とは、同居し監護することをいいます。

(4)　「日々雇用される者」とは、１日単位の労働契約期間で雇われ、その日の終了によって労働契約も終了する契約形式の労働者です。

(5)　「期間を定めて雇用される者」の労働契約期間は、労働基準法の規定により、原則として１年以内でなければならないものとされています。

(6)　育児休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、４で説明します。

ポイント解説

パートタイマーなどの名称で働いていたり、１日の労働時間が通常より短い方々であっても、期間の定めのない労働契約の下で働いている場合は、この法律に基づく育児休業の対象となります。

3　育児休業の申出（法第２条）

○　この法律の育児休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
○　育児休業の申出は、一定の方法によって行わなければなりません。
○　申出の回数は、特別の事情がない限り１人の子について１回に限られ、申し出る休業は連続した一の期間の休業でなければなりません。

(1)　育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務の提供義務及び事業主の賃金の支払義務を消滅させる効果のある意思表示です。

(2)　育児休業の申出は、その期間の初日と末日を明らかにするべきことが法律上明らかにされていますが、このほかに則において、労働者が事業主に対し提出すべき休業申出書の記載事項が次のように定められています（則第２条第１項）。

（注　①～④は必ず記載しなければならない事項、⑤～⑦は特定の場合に記載しなければならない事項です。）

①　申出の年月日
②　労働者の氏名
③　申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄（子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄）
④　休業しようとする期間の初日と末日
⑤　申出に係る子以外に１歳未満の子を有する場合における子の氏名、生年月日、労働者との続柄
⑥　申出に係る子が養子である場合における養子縁組の効力発生日
⑦　一度休業した後の再度申出の場合、休業までの期間の短い申出の場合、撤回後の再度申出の場合におけるそれぞれが許される事情等

(3)　事業主は、労働者に対して申出に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます（則第２条第２項）。

(4)　希望どおりの期間休業するためには次のような時期に労働者の申出が事業主に到達していなければなりません。

①　原則（②以外の場合）
……休業を開始しようとする日の１月前の日（法第３条第３項）

②　例外（出産予定日よりも早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等の場合（則第６条））
……休業を開始しようとする日の１週間前の日（法第３条第３項）

申出が上記の時期よりも遅れた場合の事業主の対応については５で説明します。

(5)　育児休業の申出を１人の子について１回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおりです（則第１条）。

①　出産により育児休業が終了した場合で、出産した子が死亡したとき等
②　新たな育児休業の開始により前の育児休業が終了した場合で、新たな育児休業に係る子が死亡したとき等

ポイント解説

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

逆に、育児休業の対象者の範囲をこの法律で示された範囲より狭くすること、申出の手続についてこの法律の規定より厳しい条件を設けること、例えば、３月前の申出を要件とすること等は許されず、このような取決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

4　事業主の義務（法第３条第１項、第２項）

○　事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。

○　ただし、次のような場合に労働者が育児休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。

・　労働者が当該事業主に継続して雇用された期間が１年に満たない場合

・　労働者の配偶者が常態として育児休業に係る子を養育できると認められる場合

・　その他労働者が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場合

(1)　要件を満たした育児休業の申出により労働者の労務の提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません。

(2)　「労使協定」とは、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、その労働者の過半数を代表する者との書面による協定のことをいいます（法第３条第１項ただし書）。

(3)　「労働者の配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができると認められる場合」とは、配偶者が次の①～④のいずれにも該当する場合をいいます（則第３条）。

したがって、配偶者が①～④のいずれか１つでも要件を欠いた場合には、たとえ労使協定があっても労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。

①　職業に就いていないこと（育児休業等により就業していない場合及び１週間の就業日数が２日以下の場合を含みます。）

②　負傷、疾病等により子の養育が困難な状態でないこと

③　６週間（多胎妊娠の場合は10週間）以内に出産予定でなく、かつ、産後８週間以内でないこと

④　育児休業に係る子と同居していること

(4)　「労働者が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場合」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第４条）。

①　申出の日から１年以内に雇用関係が終了することが明らかであること

②　１週間の所定労働日数が２日以下であること

③　内縁の妻（夫）等が(3)の①～④のすべてに該当すること

(5)　育児休業の申出後、労働者が労使協定で定められた育児休業をすることができないこととされた労働者に該当した場合の取扱いは、当該労使協定で定めておかなければなりません（則第５条）。

ポイント解説

法第３条第１項各号及びこれに基づく則第３条及び則第４条は、労使協定を締結した場合に育児休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者だけを除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません（例えば、男性はすべて育児休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません。）。

5　育児休業の期間―その１（法第３条第３項）

○　育児休業をすることができるのは、原則として子が出生した日から子が１歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。

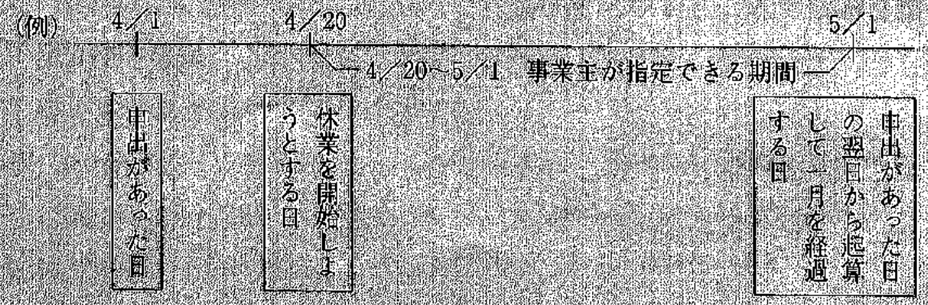
○　申出が必要な時期に行われなかった場合には、事業主は一定の範囲で育児休業を開始する日を指定することにより、育児休業の期間を短縮することができます。

(1)　育児休業に係る子を出産した女子労働者は、労働基準法の規定により産後８週間の休業が認められているので、育児休業はその終了後からで足ります。したがって、子が出生した日から育児休業をする必要があるのは主に男子労働者ということになります。

(2)　必要な時期に申出が行われなかった場合は、申出が必要な時期の区分に応じ、事業主は育児休業を開始する日を次のとおり指定することができます（法第３条第３項、則第７条）。

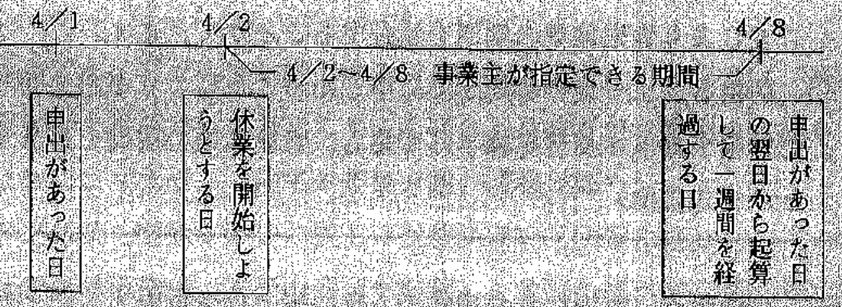
①　休業を開始しようとする日の１月前までの申出が必要であるにもかかわらず申出がこれより遅れた場合

事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して１月を経過する日（申出の日の属する月の翌月の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます。



②　休業を開始しようとする日の１週間前の日までの申出で足りるにもかかわらず申出がこれより遅れた場合

事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して１週間を経過する日（申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます。



(3)　事業主が育児休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して３日を経過する日まで（例えば、４月１日に申出があった場合は、４月４日まで）に指定する日を記載した書面を労働者に交付して行わなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第８条）。

6　育児休業の期間―その２（法第４条）

○　労働者は、一定の場合に育児休業を開始する日を繰上げ変更することにより育児休業の期間を延長することができます。

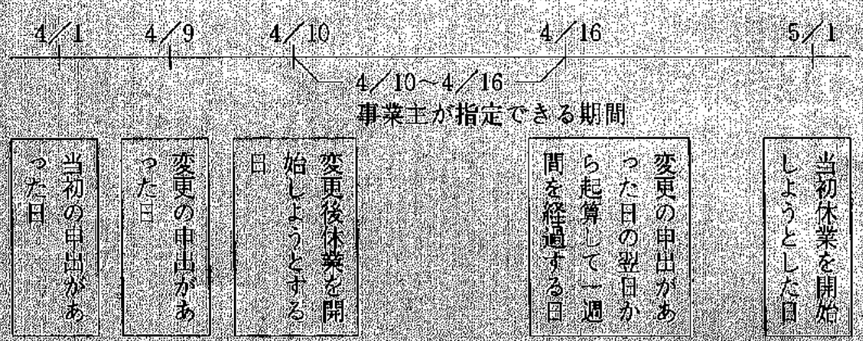
○　労働者は、一定の時期までに申し出ることにより事由を問わず育児休業を終了する日を繰下げ変更し、育児休業の期間を延長することができます。

(1)　労働者が、育児休業を開始する日の繰上げ変更をすることができるのは、3(4)②と同様出産予定日よりも早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等の場合です（法第４条第１項、則第６条）。

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

変更を申し出た日と変更後休業を開始しようとする日との間が１週間未満であるときは、事業主は、労働者が変更後休業を開始しようとする日以後変更の申出の日の翌日から起算して１週間を経過する日（変更の申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます（法第４条第２項、則第10条）。

（例）



(3)　育児休業を開始する日の繰上げ変更の申出に対して、事業主が休業を開始する日を指定する場合には、原則として、変更の申出があった日の翌日から起算して３日を経過する日までに、指定する日を記載した書面を労働者に交付して行わなければなりません。

なお、変更後申出があった日と変更後休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、変更後休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第11条）。

(4)　労働者が、育児休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初育児休業を終了することとしていた日の１月前までに変更の申出をしなければなりません（法第４条第３項、則第12条）。

(5)　育児休業を開始する日の繰上げ変更又は育児休業を終了する日の繰下げ変更の申出は、下記の事項を記載した書面の提出が必要です（則第９条、則第13条）。

①　変更の申出の年月日

②　変更の申出をする労働者の氏名

③　変更後休業を開始（終了）しようとする日

④　変更の申出の事由（育児休業を開始する日の繰上げ変更の場合のみ）

ポイント解説

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

7　育児休業の期間―その３（法第５条、第６条）

○　育児休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
- 子を養育しなくなった場合
- 子が１歳に達した場合
- 育児休業をしている労働者について産前産後休業又は新たな育児休業が始まった場合

○　育児休業の開始前に子を養育しなくなった場合には、育児休業の申出がなかったことになります。

○　育児休業の開始前であれば、労働者は育児休業の申出を撤回することができますが、その申出に係る子については、特別の事情がない限り再び育児休業の申出をすることができません。

(1)　「子を養育しなくなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます（則第16条、則第17条）。
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、疾病等により子が１歳に達するまでの間子を養育できない状態となったこと

(2)　子を養育しなくなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第５条第３項、法第６条第３項）。

(3)　労働者が育児休業の申出の撤回後再び育児休業の申出をすることができる特別の事情があると認められる場合は、次の場合です（則第15条）。
①　配偶者の死亡
②　配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったこと
③　離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったこと

8　育児休業を理由とする解雇の制限（法第７条）

○　事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業を実際にしたことを理由として労働者を解雇することができません。

(1)　労働者が育児休業の申出をしたこと又は育児休業を実際にしたことを理由として事業主が行う解雇の意思表示は無効と解されます。

(2)　育児休業の申出をしたこと又は実際に育児休業をしたことを理由としない解雇については、産前産後休業の場合と異なり、たとえ育児休業の期間中であっても禁止されません。

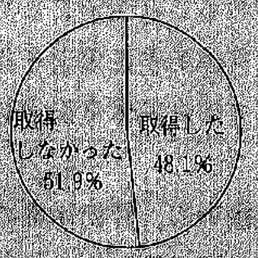
ポイント解説

育児休業の制度が設けられても、すべての対象者が育児休業をするとは限りません。平成５年５月に労働省が実施した「平成５年度女子雇用管理基本調査」によれば、育児休業制度の規定のある30人以上規模の事業所において、制度の対象となる女子労働者のうち育児休業を開始した者は約５割です。

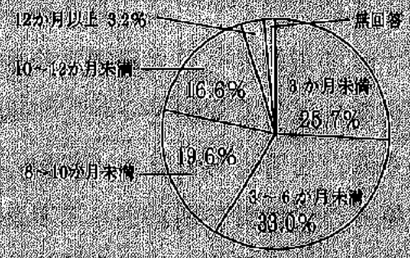
また、育児休業の取得期間も、必ずしも子が１歳に達する日までの全期間を休むのではなく、同調査によると女子の場合、育児休業取得者の約６割が６か月未満となっています。

したがって、これらを踏まえて採用計画等の要員管理を行っていただく必要があります。

（女子労働者の育児休業取得割合）



（女子の育児休業取得期間）



育児休業制度の規定を有する事業所において
H4.4.1～H5.3.31までの１年間に出産した者＝100.0%
H4.4.1～H5.3.31の間に育児休業を終了し、復職した者＝100.0%
資料出所　労働省「平成５年度女子雇用管理基本調査」

9　育児休業に関連して

あらかじめ定めるべき事項等（法第８条）

○　事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- 育児休業期間中の待遇に関する事項
- 育児休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- その他の事項

○　また、事業主は、このような定めを個々の労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

(1)「育児休業期間中の待遇に関する事項」には、育児休業期間についての賃金その他の金銭給付、教育訓練の実施等が含まれます。

(2)「育児休業後の労働条件に関する事項」には、年次有給休暇をはじめとする各種の休暇の付与等が含まれます。

(3)　あらかじめ定め、周知するよう努力することが求められるその他の事項としては、次の２つがあります（則第18条）。

①　子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期

②　労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の支払方法

(4)　これらの定めは、育児休業の権利を行使したことを理由として労働者を不利益に取り扱うものであってはなりません（指針）。

(5)　定める方法としては、就業規則の形をとることが望ましく、この場合、就業規則本体に大綱要旨を規定し、具体的委任規定を設けて、育児休業に関する規則を一括して明らかにする育児休業規定を設ける方法が適当と考えられます（指針）。

(6)　個々の労働者に明示される具体的な取扱いも、育児休業の権利を行使したことを理由として労働者を不利益に取り扱うものであってはなりません（指針）。

ポイント解説

①　この法律では、育児休業期間中の賃金の支払いを義務付けておらず、労使で話合いの上決定することとなります。

なお、労働省が平成５年５月に実施した「平成５年度女子雇用管理基本調査」によれば、育児休業制度の規定のある事業所の約３割が会社から何らかの賃金を支払っており、その多くが、社会保険料労働者負担分相当額となっています。

（育児休業期間中の金銭支給の有無）　（%）

計	金銭の支給あり	内訳			金銭の支給なし	
		会社のみ支給する	会社、共済会共に支給する	共済会のみ支給する		
100.0	32.3	25.6	2.5	1.2	67.7	育児休業制度の規定を有する事業所＝100.0%

（会社から育児休業期間中に支給される金銭の有無及び内容別事業所割合）　（%）

計	金銭支給ありの事業所	内容（M.A.）							金銭支給なしの事業所	無回答	
		支給額						賞与、一時金等の支給あり			
		毎月金銭の支給あり	所定内給与の100%支給	定率	定額	労働者負担分の社会保険料相当額	その他	無回答			
100.0	28.1 (100.0)	(60.6) [100.0]	[7.4]	[5.6]	[5.2]	[75.3]	[3.1]	[1.5]	(46.4)	71.7	0.2	育児休業制度の規定を有する事業所＝100.0%

資料出所：労働省「平成５年度女子雇用管理基本調査」

②　この法律では、育児休業後の賃金その他の労働条件の具体的内容について特に規定していませんが、前記調査では、例えば、退職金の算定に当たって、育児休業をした期間の全期間を勤続年数に算入するとする事業所が26.1%、一部を算入するとする事業所が15.0%あります。

③　労働基準法に基づく年次有給休暇の権利発生に係る出勤率の算定に当たっては、法第２条第１項に基づく育児休業をした日は出勤したものとみなすとされています（労働基準法第39条第７項）。

10　雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する事項（法第９条）

○　育児休業の申出や育児休業後の再就業が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

(1)　育児休業をさせないようにするため、この法律の適用が猶予される常時30人以下の労働者を雇用する事業所に、労働者を配転することがあってはなりません（指針）。

(2)　育児休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰することとする例が大多数です（指針）。

(3)　育児休業をする労働者についての以上の考え方を前提に、その他の労働者の配置等の雇用管理に工夫を加えていきましょう（指針）。

(4)　育児休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等に関する措置は、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません（指針）。また、この措置は労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に講じられることが望ましいものです（指針）。

ポイント解説

平成４年度より、育児休業期間中の労働者に対し一定の要件を満たす職業能力の開発及び向上等の措置を実施する事業主に対し、「育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金」を支給しています。この奨励金は雇用促進事業団（各都道府県雇用促進センター）で支給しますが、支給を受けるための条件の１つとして、各都道府県婦人少年室においてこの法律にのっとった育児休業の制度を設けているか否かなどの審査を受けなければなりません。

11　勤務時間の短縮等の措置（法第10条）

○　１歳に満たない子を養育する労働者について、事業主は、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にする何らかの措置を講じなければなりません。

(1)　対象となる労働者から、日々雇用される者は除外されますが、育児休業の場合と異なり、期間を定めて雇用される者は除外されません。

(2)　労働者が就業しつつ子を養育することを容易にする措置は、次のいずれかの方法により講じなければなりません（則第20条）。

①　短時間勤務の制度の創設

②　フレックスタイム制や時差出勤の制度の創設

③　所定外労働をさせない制度の創設

④　託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

(3)　事業主は労働者の求めに応じた措置をその都度講ずることまでは義務付けられていませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望ましく、特に短時間勤務の制度は、多くの労働者が望んでいる重要な制度であることに配慮しましょう。

(4)　短時間勤務の制度は、その勤務時間の短縮の程度が実質的に子の養育を容易にする内容であることが望ましいでしょう（指針）。

具体的には、その事業所の通常の所定労働時間より１時間以上短い所定労働時間を設定することが目安となります。

(5)　事業主の講ずる措置は、労働者が希望する期間を超えて、その意に反して適用されるものであってはなりません（指針）。

(6)　措置の適用を理由として労働者に対し解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないことはいうまでもありません（指針）。

ポイント解説

この法律の勤務時間の短縮等の措置と労働基準法の規定に基づく育児時間とは、異なる目的による別の措置であり、それぞれを実施する必要があります。

12　幼児期の子を養育する労働者に対する措置（法第11条）

○　事業主は、1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について、育児休業又は勤務時間の短縮その他の子を養育することを容易にする措置に準じて必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

(1)　「必要な措置」とは、この法律に基づく育児休業の制度に準じた措置及びこの法律により事業主が講じなければならないこととされた勤務時間の短縮等の措置（11で説明しました。）に準じた措置のうち、その事業主の事業所における労働者の状況等に応じて必要と考えられる措置です。

(2)　準じた措置とは、必ずしも同一の措置であることを要しませんが、少なくとも同様の考え方に基づいて行う必要があると考えられます。

(3)　これらの措置は、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません（指針）。

(4)　一度に1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全員に措置を講ずることができなくとも、子の年齢その他の状況に応じ必要性の高い措置を早期に導入することが望ましいでしょう（指針）。

13　指　針（法第12条）

○　労働大臣は、事業主の義務又は努力義務となっている次の事項について、それぞれの措置の適切かつ有効な実施を図るため指針を定め、公表するものとしています。
- 育児休業に関する定めの周知等の措置
- 雇用管理等に関する措置
- 勤務時間の短縮等の措置
- 幼児期の子を養育する労働者に関する措置

○　労働大臣は、この指針に従い、事業主に対し助言、指導又は勧告を行うことができます。

○　労働大臣の助言、指導、勧告の権限は、一定の範囲で都道府県婦人少年室長に委任されます。

(1)　指針として定めた内容は、それぞれの項目のところに示したとおりです。

(2)　助言、指導、勧告は、罰則等の強制力を伴うものではありませんが、事業主はこれらに従って必要な措置を講じることが求められます。

(3)　労働大臣の助言、指導、勧告の権限は、労働大臣が全国的に重要であると認めた事案を除き都道府県婦人少年室長に委任されます（則第21条）。

ポイント解説

指針に従った助言、指導、勧告の実施をはじめとするこの法律の施行業務は、事業所の所在地を管轄する都道府県婦人少年室において行っています。

都道府県婦人少年室は、労働省の地方支分部局である国の機関で、男女雇用機会均等法の施行業務等も行っています。

14　施行及び適用（法第17条、附則第１条、第２条）

○　この法律は、国家公務員及び地方公務員を除く労働者に適用されます。

○　常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、この法律の育児休業に関する規定（解雇制限に関する規定を含みます。）、育児休業に関する定めの周知等の措置に関する規定、雇用管理等に関する措置の規定、勤務時間の短縮等の措置に関する規定について平成７年３月31日までの間適用が猶予されます。この間、事業主は何もしなくてよいのではなく、育児休業や勤務時間の短縮等の措置に準じ必要な措置を講ずる努力義務が課せられています。

(1)　公務員については、「国家公務員の育児休業等に関する法律」、「地方公務員の育児休業等に関する法律」等が適用されます。

(2)　法律の適用を猶予するか否かは、企業単位でなく事業所単位で判断されますが、大規模企業においては猶予対象となる小規模事業所も含めて一斉にこの法律にのっとった制度を導入することが望ましいものです。

ポイント解説

平成４年度より、猶予期間中に制度を導入し、実際育児休業をした者があったこと等一定の要件を満たした小規模企業（30人以下）に対し「特定中小企業事業主育児休業奨励金」を支給しています。

この奨励金は、都道府県婦人少年室において支給しています。

育児休業等に関する法律（平成３年法律第76号）

（目　的）

第１条　この法律は、育児休業に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めることにより、子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

（育児休業の申出）

第２条　労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く。以下この条から第９条までにおいて同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、育児休業（労働者が、この法律に定めるところにより、その１歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。ただし、育児休業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、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該申出をすることができない。

２　前項本文の規定による申出（以下「休業申出」という。）は、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「休業開始予定日」という。）及び末日（以下「休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

（休業申出があった場合における事業主の義務等）

第３条　事業主は、労働者からの休業申出があったときは、当該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休業申出があった場合は、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１年に満たない労働者

二　労働者の配偶者で当該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

三　前二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労働省令で定めるもの

２　前項ただし書の場合において、事業主にその休業申出を拒まれた労働者は、前条第１項本文の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

３　事業主は、労働者からの休業申出があった場合において、当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日が当該休業申出があった日の翌日から起算して１月を経過する日（以下この項において「１月経過日」という。）前の日であるときは、労働省令で定めるところにより、当該休業開始予定日とされた日から当該１月経過日（当該休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該１月経過日前の日で労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該休業開始予定日として指定することができる。

（休業開始予定日の変更の申出等）

第４条　休業申出をした労働者は、その後当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日（前条第３項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項

において同じ。）の前日までに、同条第３項の労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該休業申出に係る休業開始予定日を１回に限り当該休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

２　事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して１月を超えない範囲内で労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前の日であるときは、労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の休業開始予定日とされていた日（前条第３項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る休業開始予定日として指定することができる。

３　休業申出をした労働者は、労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該休業申出に係る休業終了予定日を１回に限り当該休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

（休業申出の撤回等）

第５条　休業申出をした労働者は、当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日（第３条第３項又は前条第２項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第１項の規定により休業開始予定日が変更された場合にあってはその変更後の休業開始予定日とされた日。第３項及び次条第１項において同じ。）の前日までは、当該休業申出を撤回することができる。

２　前項の規定により休業申出を撤回した労働者は、当該休業申出に係る子については、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第２条第１項本文の規定にかかわらず、休業申出をすることができない。

３　休業申出がされた後休業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休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたときは、当該休業申出は、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。

（育児休業期間）

第６条　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（次項において「育児休業期間」という。）は、休業開始予定日とされた日から休業終了予定日とされた日（第４条第３項の規定により当該休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

２　次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第二号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一　休業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休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたこと。

二　休業終了予定日とされた日の前日までは、休業申出に係る子が１歳に達したこと。

三　休業終了予定日とされた日までに、休業申出をした労働者について労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第１項若しくは第２項の規定により休業する期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

３　前条第３項後段の規定は、前項第一号の労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

（解雇の制限）

第７条　事業主は、労働者が休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者を解雇することができない。

（育児休業に関する定めの周知等の措置）

第８条　事業主は、育児休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

一　労働者の育児休業中における待遇に関する事項

二　育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

三　前二号に掲げるもののほか、労働省令で定める事項

２　事業主は、労働者が休業申出をしたときは、労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

（雇用管理等に関する措置）

第９条　事業主は、休業申出及び育児休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（勤務時間の短縮等の措置）

第10条　事業主は、その雇用する労働者（日々雇用される者を除く。以下この条及び次条において同じ。）のうち、その１歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものに関して、労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない。

（１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に関する措置）

第11条　事業主は、その雇用する労働者のうち、その１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に関して、育児休業の制度又は前条に定める措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（指　針）

第12条　労働大臣は、第８条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

２　労働大臣は、前項の指針に従い、事業主に対し、必要な助言、指導又は勧告を行うことができる。

３　前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県婦人少年室長に委任することができる。

（国による援助）

第13条　国は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の福祉の増進を図るため、第９条に定める措置を講ずる事業主その他の事業主に対して、必要な援助を行うように努めるものとする。

（政令で定める審議会への諮問）

第14条　労働大臣は、第２条第１項、第３条第１項第二号及び第三号並びに第３項、第４条第２項及び第３項、第６条第２項及び第３項、第６条第２項第一号並びに第10条の労働省令の制定又は

改正の立案をしようとするとき、第12条第１項の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、政令で定める審議会の意見を聴かなければならない。

（労働省令への委任）

第15条　この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、労働省令で定める。

（船員に関する特例）

第16条　船員法（昭和22年法律第100号）の適用を受ける船員に関しては、第２条、第３条第１項第二号及び第三号並びに第３項、第４条、第５条第２項及び第３項、第６条第２項第一号及び第３項、第８条第１項第三号及び第２項、第10条、第12条第３項、第14条並びに前条中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第６条第２項第三号中「労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第１項若しくは第２項の規定により休業する」とあるのは「船員法（昭和22年法律第100号）第87条第１項若しくは第２項の規定により作業に従事しない」と、第12条及び第14条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第12条第３項中「都道府県婦人少年室長」とあるのは「地方運輸局長（海運監理部長を含む。）」と、第14条中「政令で定める審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」とする。

（適用除外）

第17条　この法律は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

附　則

（施行期日）

第１条　この法律は、平成４年４月１日から施行する。

（暫定措置）

第２条　この法律の施行の際常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成７年３月31日までの間、第２条から第10条までの規定は、適用しない。この場合において、当該労働者に関する第11条の規定の適用については、同条中「１歳から小学校就学」とあるのは、「小学校就学」とする。

（検　討）

第３条　政府は、この法律の施行後適当な時期において、育児休業の制度の実施状況、育児休業中における待遇の状況その他のこの法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、子を養育する労働者の福祉の増進の観点からこの法律に規定する育児休業の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（以　下　略）

育児休業等に関する法律施行規則（平成３年労働省令第25号）

（法第２条第１項の労働省令で定める特別の事情）

第１条　育児休業等に関する法律（以下「法」という。）第２条第１項の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　法第２条第２項の休業申出（以下「休業申出」という。）をした労働者について労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第１項又は第２項の規定により休業する期間（以下「産前産後休業期間」という。）が始まったことにより法第６条第１項の育児休業期間（以下「育児休業期間」という。）が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子のすべてが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ　死亡したとき。

ロ　養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。

二　休業申出をした労働者について新たな育児休業期間（以下この号において「新期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。

（休業申出の方法等）

第２条　休業申出は、次に掲げる事項を記載した休業申出書を事業主に提出することによって行なわなければならない。

一　休業申出の年月日

二　休業申出をする労働者の氏名

三　休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（休業申出に係る子が当該休業申出の際に出生していない場合にあっては、当該休業申出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　休業申出に係る期間の初日（以下「休業開始予定日」という。）及び末日（以下「休業終了予定日」という。）とする日

五　休業申出をする労働者が当該休業申出に係る子でない子であって１歳に満たないものを有する場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄

六　休業申出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

七　第１条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実

八　第６条各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、当該事由に係る事実

九　第15条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実

２　事業主は、前項の休業申出があったときは、当該休業申出をした労働者に対して、当該休業申出に係る子の妊娠、出生若しくは養子縁組の事実又は同項第七号から第九号まで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。

３　休業申出に係る子が当該休業申出がされた後に出生したときは、当該休業申出をした労働者は、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書面で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。

（法第３条第１項第二号の労働省令で定める者）

第３条　法第３条第１項第二号の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１週間の就業日数が著しく少ないものとして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、疾病又は精神若しくは身体の障害により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　６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後８週間を経過しない者でないこと。

四　休業申出に係る子と同居している者であること。

（法第３条第１項第三号の労働省令で定める者）

第４条　法第３条第１項第三号の労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一　休業申出があった日から起算して１年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

二　１週間の所定労働日数が著しく少ないものとして労働大臣が定める日数以下の労働者

三　休業申出に係る子の親であって当該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

（法第３条第１項ただし書の場合の手続等）

第５条　法第３条第１項ただし書の規定により、事業主が労働者からの休業申出を拒む場合及び育児休業をしている労働者が同項ただし書の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こととなったことにより育児休業を終了させる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。

（法第３条第３項の労働省令で定める事由）

第６条　法第３条第３項の労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

一　出産予定日前に子が出生したこと。

二　休業申出に係る子の親である配偶者（以下「配偶者」という。）の死亡

三　配偶者が負傷又は疾病により休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。

四　配偶者が休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

（法第３条第３項の労働省令で定める日）

第７条　法第３条第３項の労働省令で定める日は、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する。

（法第３条第３項の指定）

第８条　法第３条第３項の指定は、休業開始予定日とされた日（その日が休業申出があった日の翌日から起算して３日を経過する日後の日である場合にあっては、当該３日を経過する日）までに、休業開始予定日として指定する日を記載した書面を休業申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

（休業開始予定日の変更の申出）

第９条　法第４条第１項の休業開始予定日の変更の申出（以下この条及び第11条において「変更申出」という。）は、次に掲げる事項を記載した変更申出書を事業主に提出することによって行わなければならない。

一　変更申出の年月日

二　変更申出をする労働者の氏名

三　変更後の休業開始予定日

四　変更申出をすることとなった事由に係る事実

２　事業主は、前項の変更申出があったときは、当該変更申出をした労働者に対して、同項第四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。

（法第４条第２項の労働省令で定める期間）

第10条　法第４条第２項の労働省令で定める期間は、１週間とする。

（法第４条第２項の指定）

第11条　法第４条第２項の指定は、変更後の休業開始予定日とされた日（その日が変更申出があった日の翌日から起算して３日を経過する日後の日である場合にあっては、当該３日を経過する日）までに、休業開始予定日として指定する日を記載した書面を変更申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

（法第４条第３項の労働省令で定める日）

第12条　法第４条第３項の労働省令で定める日は、休業申出において休業終了予定日とされた日の１月前の日とする。

（休業終了予定日の変更の申出）

第13条　法第４条第３項の休業終了予定日の変更の申出（以下この条において「変更申出」という。）は、次に掲げる事項を記載した変更申出書を事業主に提出することによって行わなければならない。

一　変更申出の年月日

二　変更申出をする労働者の氏名

三　変更後の休業終了予定日

（休業申出の撤回）

第14条　法第５条第１項の休業申出の撤回は、その旨及びその年月日を記載した書面を事業主に提出することによって行わなければならない。

（法第５条第２項の労働省令で定める特別の事情）

第15条　法第５条第２項の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　配偶者の死亡

二　配偶者が負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。

三　婚姻の解消その他の事情により配偶者が休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。

（法第５条第３項の労働省令で定める事由）

第16条　法第５条第３項の労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

一　休業申出に係る子の死亡

二　休業申出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

三　休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該休業申出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　休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により、当該休業申出に係る子が１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になったこと。

（法第６条第２項第一号の労働省令で定める事由）

第17条　前条の規定は、法第６条第２項第一号の労働省令で定める事由について準用する。

（法第８条第１項第三号の労働省令で定める事項）

第18条　法第８条第１項第三号の労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一　法第６条第２項第一号に掲げる事情が生じたことにより育児休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関すること。

二　労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関すること。

（法第８条第２項の取扱いの明示）

第19条　法第８条第２項の取扱いの明示は、休業申出があった後速やかに、当該休業申出をした労働者に係る取扱いを明らかにした書面を交付することによって行うものとする。

（法第10条の措置）

第20条　法第10条の措置は、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　法第10条の労働者（以下この項において「労働者」という。）であって当該勤務に就くことを希望するものに適用される短時間勤務の制度を設けること。

二　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に掲げるいずれかの制度を設けること。

イ　労働基準法第32条の３の規定による労働時間の制度

ロ　１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

三　所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度を設けること。

四　労働者の１歳に満たない子に係る託児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。

（権限の委任）

第21条　法第12条第２項に規定する労働大臣の権限は、労働大臣が全国的に重要であると認めた事業に係るものを除き、事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県婦人少年室の長が行うものとする。

附　則

この省令は、平成４年４月１日から施行する。

労働省告示第74号（平成３年労働省告示第74号）

育児休業等に関する法律施行規則（平成３年労働省令第25号）第３条第一号及び第４条第二号の規定に基づき、同令第３条第一号の労働大臣が定める期間及び同令第４条第二号の労働大臣が定める日数は、次のとおりとし、平成４年４月１日から適用する。

事業主が講ずべき措置に関する指針（平成３年労働省告示第73号）

育児休業は、子を養育する労働者の雇用の継続を促進するための制度であり、法律上の保障のみならず、様々な側面からその実効性の確保を図ることにより我が国社会に定着させる必要がある。

また、育児休業以外の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置は、育児をしながら職場において自らの能力を継続して発揮することを望む労働者にとって、そのニーズに対応した選択を可能とする意味で育児休業と同様に重要な役割を果たすものである。

育児休業等に関する法律（以下「法」という。）においては、このような認識の下に、１歳に満たない子を養育する労働者について、育児休業の権利を実効あらしめるために事業主が講ずるように努めなければならない措置及び就業しつつ子を養育することを容易にするために事業主が講じなければならない措置が、また、１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について、事業主が講ずるように努めなければならない措置が、それぞれ定められている。労働大臣又はその委任を受けた都道府県婦人少年室長は、それらの措置が適切かつ有効に実施されるよう事業主に対して必要な助言、指導又は勧告を行うものである。

この指針は、以上の原則の下に、事業主がそれぞれの措置を講ずるに当たっての重要事項を定めるものである。

１　法第８条第１項の規定により育児休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項

(1)　法第８条第１項各号に掲げる事項に関する定めは、労働者が法に基づく育児休業の権利を行使したことを理由として当該労働者を不利益に取り扱うものであってはならないものであること。

(2)　就業規則において大綱、要旨を規定するとともに、具体的な委任規定を設け、当該規定に基づき育児休業中の待遇、育児休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。

２　法第８条第２項の規定により休業申出をした労働者に対しその取扱いを明示するに当たっての事項

当該取扱いは、当該労働者が法に基づく育児休業の権利を行使したことを理由として当該労働者を不利益に取り扱うものであってはならないものであること。

３　法第９条の規定により育児休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1)　労働者が法第２条第１項の規定による育児休業の申出を行うことができないようにすることを目的として、当該労働者を常時30人を超える労働者を雇用する事業所から常時30人以下の労働者を雇用する事業所に配置転換をすることがあってはならないものであること。

(2)　育児休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。

(3)　育児休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(1)及び(2)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。

４　法第９条の規定により育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1)　当該措置の適用を受けるかどうかは、育児休業をする労働者の選択に任せられるべきものであること。

(2)　育児休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、及び育児休業後における円滑な就業のために必要となる措置が、個々の労働者の職種、職務上の地位、職業経歴等の状況に応じ様々であることにかんがみ、当該労働者の状況に的確に対応し、かつ、計画的に措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

５　法第10条の規定により労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講ずるに当たっての事項

(1)　労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

(2)　当該措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはならないものであること。

(3)　短時間勤務の制度は、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であることが望ましいものであることに配慮すること。

６　法第11条の規定により育児休業の制度又は法第10条に定める措置に準じて必要な措置を講ずるに当たっての事項

(1)　当該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。

(2)　１歳から小学校就学の始期に達するまでの子のうち年齢の低い子を養育する労働者の方が一般的に当該子を養育するために当該措置の適用を受ける必要性が高いと考えられることに留意しつつ、労働者の子の養育をめぐる環境、労働者の勤務の状況等を総合的に勘案して、育児休業の制度又は法第10条に定める措置に準じた措置のうちより必要性の高い措置がより早期に講じられることが望ましいものであることに配慮すること。