

婦 発 第 2 8 1 号

平成 3 年 1 2 月 2 0 日

各都道府県婦人少年室長 殿

労働省婦人局長

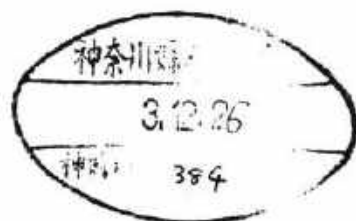


育児休業等に関する法律の施行について

育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 7 6 号。以下「法」という。）については、平成 3 年 5 月 1 5 日付け労働省発婦第 7 号により、労働事務次官より貴職あて通達されたところであるが、今般法に基づく育児休業等に関する法律施行規則（平成 3 年労働省令第 2 5 号。以下「則」という。）及び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 7 3 号。以下「指針」という。）が公布又は告示されたところである。これら則及び指針は、法とともに平成 4 年 4 月 1 日より施行又は適用されることとなっている。

これらの主たる内容及び取扱いは下記のとおりであるので、その円滑な実施を図るよう配慮されたい。

記



1 目的（法第 1 条）

(1) 子を養育する労働者の雇用の継続を促進することにより、主とし

て、労働者の福祉の増進を図ること、また、副次的に、経済社会の発展に資することが目的であることを定めたものであり、そのための手段として、第 1 に育児休業に関する制度を設けること、第 2 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を明らかにするものであること。

(2) 子を養育するために育児休業をするか否か、又は、事業主が講ずる勤務時間の短縮等の措置を利用するか否かは、労働者自身の選択に任せられているものであること。

(3) 「育児休業に関する制度」とは、法第 2 条から第 7 条までの規定により労働者に育児休業の民事的権利を与える「育児休業の制度」並びに事業主の努力義務としている法第 8 条の育児休業に関する定め、の周知等の措置及び法第 9 条の雇用管理等に関する措置の意であること。

(4) 「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」とは、法第 1 0 条の勤務時間の短縮をはじめとする就業しつつ子を養育することを容易にするため事業主が講ずべき措置のほか、法第 1 1 条の事業主が講ずるように努めるべき措置を含むものであること。

(5) 「雇用の継続」とは、育児休業によって休業している期間等において労働契約関係が継続することの意であり、育児休業その他の制度がなければ退職してしまうような労働者について、当該事業主との間においての労働契約関係が退職により途切れることのないようにすることを目的としたものであること。

2 育児休業の対象者等（法第 2 条第 1 項）

- (1) 労働者が事業主に対して「申出」という行為をすることによって、その1歳に満たない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。ただし、日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者は、子が1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。

また、育児休業は、原則として同一の子について1回のみすることが出来るものであるが、その例外として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。

労働省令で定める特別の事情としては、当初の申出に係る育児休業期間が新たな育児休業又は産前産後休業の開始により期間途中で終了してしまった後に新たな育児休業又は産前産後休業に係る子を養育しなくなったことを規定したものであること（則第1条）。

- (2) 「労働者」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条に規定する「労働者」と同義であり、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者及び家事使用人は除外するものであること。

- (3) 「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あること。なお、反復更新された場合の取扱いについては、(4)を参照のこと。

- (4) 「期間を定めて雇用される者」の労働契約期間は、労働基準法第14条の規定により、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るものであること。また、同条の規定により労働契約期間が1年を超えることが許容される場合（一定の事業の完了に必要

な期間を定めるもの、例えば2年間で完了する土木工事において技師を2年契約で雇い入れる場合など）においても、当該労働契約に係る労働者は「期間を定めて雇用される者」に含まれるものであること。

このような期間を定めた労働契約が更新された場合においても、更新されたことだけでただちに当該労働契約に係る労働者について育児休業の権利が発生するものではないこと。

- (5) 「事業主」とは、その事業の経営の主体であって、個人企業の場合はその企業主個人、会社その他の法人組織の場合にはその法人そのものの意であること。法に基づく育児休業に関する手続は、事業主又はその委任を受けてその権限を行使する者と労働者との間で行われるものであること。

なお、各事業所の責任者は事業主ではないが、事業主の委任を受けてその権限を行使することはあり得るものであること。

- (6) 「その事業主」とは、その労働者が雇用される事業主の意であること。労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第2条第2号の派遣労働者については、派遣元と派遣労働者との間に労働契約関係があることから、派遣元の事業主をいうものであること。出向元との間に労働契約関係が存在しないいわゆる移籍出向者については、出向先の事業主をいうものであること。また、いわゆる在籍出向者については、賃金の支払、労働時間管理等が出向先と出向元でどのように分担されているかによってそれぞれケースごとに判断されるべきものであること。

- (7) 申出の効果は、事業主（事業主の権限を委任された者がある場合



には、その委任を受けた者。以下同じ。）に到達することによって、発生するものであること。

- (8) 「1歳に満たない」とは、誕生日の前日までとの意であること。
なお、民法（明治29年法律第89号）第143条に基づく期間の計算（暦日計算）及び年齢計算ニ関スル法律（明治35年法律第50号）により、子が1歳に達するのは、いわゆる誕生日の前日午後12時となるので、例えば、平成4年4月1日が誕生日の子が1歳に達するのは、平成5年3月31日午後12時となること。
- (9) 「その・・・子」とは、労働者と法律上の親子関係がある子の意であり、実子のみならず養子を含むものであること。
- (10) 「養育」とは、同居し監護するとの意であり、監護とは民法第820条に規定する監護と同義であること。病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育をしている」ことにかわりがないものであること。
- (11) 「育児休業をすることができる」とは、労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務及び事業主の賃金支払義務が消滅することの意であること。したがって、育児休業期間中の労働者に対する賃金の支払を義務付けるものではないこと。
- (12) 「育児休業」とは、法第2条から第7条までの規定に基づき行われる休業の意であり、原則として暦日単位の休業を予定しているものであること。
- (13) 「育児休業をしたことがある」とは、法による育児休業を申し出ただけではなく、実際に育児休業を開始したことが必要であること。また、他の事業主の下で育児休業をしたことがあることは、「育児休業をしたこと」には含まれないものであること。

- (14) 「当該育児休業を開始した日に養育していた子」とは、養育していた子が双子等複数いる場合は、そのすべての子の意であること。また、子の出生が遅れたことにより休業開始予定日に休業申出に係る子がいない場合であっても、その後出生した子を「当該育児休業を開始した日に養育していた子」とみなすものであること。
- (15) 則第1条第1号及び第2号の「その他の事情」とは、労働者と配偶者の婚姻の解消、配偶者の長期の転勤等によって配偶者が育児休業に係る子を伴って労働者と別居することの意であること。また、このほか第2号においては、育児休業に係る子が養子である場合における離縁及び養子縁組の取消が含まれるものであること。
- (16) 則第1条第1号及び第2号の「同居しないこととなったとき」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年程度以上の期間同居しない状態が続くときは、含むものであること。
- (17) 各事業所において、則第1条第1号及び第2号に定める事項以外の理由での再度の申出を認める制度を設けることは可能であること。

3 育児休業の申出の方法（法第2条第2項）

- (1) 育児休業の申出（以下「休業申出」という。）は、連続した一の期間についてしなければならないものであり、その際、期間の初日と末日を明らかにして行わなければならないこととしたほか、その方法を労働省令で定めることとしたものであること。

労働省令では、休業申出は所定の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わなければならないこと、事業主は、



休業申出書の記載事項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等を規定したものであること（則第2条）。

- (2) 「その期間中は育児休業をすることとする一の期間」とは、労働日ではない日（計画的に付与された年次有給休暇、所定休日等）も含め連続したひとまとまりの期間との意であること。
- (3) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のためにする休業として労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づく給付を受ける場合においては、育児休業期間中であることと給付を受けることとは両立すると解されているものであること。
- (4) 則第2条第1項の「休業申出書」は、所定の事項が記載されている書面である限り、その様式は自由であること（以下則第9条の休業開始予定日の変更の申出、則第8条及び第11条の事業主による休業開始予定日の指定、則第13条の休業終了予定日の変更の申出、則第14条の休業申出の撤回並びに則第19条の事業主による取扱いの明示について同様であること。）。
- (5) 休業申出書の提出先は、あらかじめ本社人事部長、各支社長、工場長等具体的に明らかにしておくことが望ましいものであること（以下則第9条、第13条、第14条について同様であること。）。
- (6) 特定の方法での休業申出書の提出を求める場合には、これをあらかじめ明らかにしておくべきものであること。
- (7) 則第2条第1項第1号の「休業申出の年月日」としては、事業主に実際に休業申出書を提出する日を記載すべきものであること。また、郵送等により申出日（事業主に休業申出書が到達した日）が記

載された提出日と異なる場合は、当事者間で確認の上事業主が補正することは可能であること。

- (8) 則第2条第1項第6号の「養子縁組の効力が生じた日」とは、縁組の届出が所轄の行政官庁によって法令に違反していないかどうかを審査された後受理された日であること（民法第800条）。
- (9) 則第2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、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。
 - ①妊娠の事実 医師が交付する当該事実についての診断書
 - ②出生の事実 官公署が発行する出生届受理証明書
 - ③養子縁組の事実 官公署が発行する養子縁組受理証明書
 - ④子の死亡の事実
 - (1)死産の場合 医師又は助産婦が交付する死産証書又は死胎検案書
 - (2)死亡の場合 医師が交付する死亡診断書又は死体検案書
 - ⑤配偶者の死亡の事実 ④(2)に同じ。
 - ⑥子が養子である場合の離縁の事実 官公署が発行する養子離縁届受理証明書
 - ⑦配偶者が子を養育することが困難な状態の事実 身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条の身体障害者手帳の写し等のほか、則第6条の場合には1週間を超えて、則第15条の場合には1月間を超えて入院又は安静を必要とする旨の医師の診断書
 - ⑧配偶者が子と同居しなくなった事実 住民票記載事項の証明書又は出張命令書の写し



また、上記の証明書等にか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、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。

特に、戸籍謄（抄）本及び住民票の写しは、画一的に提出又は提示を求めることのないようにし、それが必要となった時点でその具体的必要性に応じ、本人に対しその使用目的を十分に説明の上提示を求め、確認後速やかに労働者に返却すべきものであること。また、この場合において戸籍謄（抄）本及び住民票の写しに替えて、可能な限り住民票記載事項の証明書によるべきものであること。

なお、事業主が休業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、休業申出自体の効力には影響がないものであること。

これらのことは、則第9条第2項に基づく変更申出の際の証明書類の提出についても同様であること。

- (10) 則第2条第3項の「速やかに」とは、出生届の届出期間が生後2週間以内とされていることから、同程度の期間を想定しているものであること。

4 休業申出があった場合における事業主の義務（法第3条第1項）

- (1) 本文は、1歳に満たない子を養育する労働者が事業主に申し出るにより、申し出た期間育児休業をすることができるという原則により、事業主がこれらの労働者の休業申出を拒むことができないことを明らかにしたものであること。

また、ただし書は、その例外として、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1年未満の労働者、②配偶者

で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認められる労働者、③その他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）を育児休業を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。

労働省令では、労働者の配偶者で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認められる範囲（則第3条）及び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の範囲（則第4条）を規定したものであること。

労働省令では更に、法第3条第1項ただし書の書面による協定においては、事業主が同項の規定に基づき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育児休業をすることができないものとして定められた者に該当したことにより育児休業を終了させる場合の手續等の事項を定めることができ、このような定めをするためには当該協定に規定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（則第5条）。

- (2) 事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても適法な労働者の休業申出を拒むことはできず、また、法第3条第3項及び法第4条第2項で認められる場合を除き、育児休業の時期を変更することはできないものであること。
- (3) 「事業所の労働者」には、日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者並びに法第3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) 「過半数を代表する」か否かの判断時点は、協定締結時点を原則



とするものであること。

- (5) 「代表する者」は、当該事業所の労働者により適切な方法で選出されることが必要であり、具体的にはその選出方法について次の2つの要件を満たすものでなければならないものであること。

① その者が労働者の過半数を代表して労使協定を締結することの可否について判断する機会が、当該事業所の労働者に与えられていること、すなわち、事業主の指名などその意向に沿って選出するようなものではないこと。

② 当該事業所の過半数の労働者がその者を支持していると認められる民主的な手続がとられていること、すなわち、労働者の投票、挙手等の方法により選出されること。

また、労働基準法第41条第2号の管理・監督者を選出することは適当でないものであること。

- (6) 「書面による協定」には、育児休業をすることができないこととする労働者の範囲のほか、必要に応じ次のような事項を記載すべきものであること。

① 育児休業をすることができないこととされた労働者であるか否かを判断するため労働者に提出を求める証明書類等

② 育児休業をすることができないこととされた労働者の育児休業の申出を拒む場合の方法

③ 育児休業中に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に育児休業を終了させることとするときは、その旨及びその方法

④ ③の場合において、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ことにより育児休業が終了した労働者が、再

び該当しなくなったときの再度申出の可否及びその方法

- (7) 「協定」の締結は、事業所単位で行われるものであること。

ただし、複数の事業所を擁する企業において、各事業所の長ではなく、社長自らが協定を締結し、あるいは、各事業所ごとにみてその事業所の労働者の過半数で組織されている労働組合につき、支部の長ではなく本部の長が協定を締結することも可能であること。

協定においては有効期間の定めをすべきものであり、かつ、当該有効期間が過度に長いものとなることは適当でないこと。

なお、労使協定を労働協約として締結する場合には、3年を超える期間の定めはできないものであること（労働組合法（昭和24年法律第174号）第15条）。

- (8) 第1号の「当該事業主に引き続き雇用された期間」とは、事業所間異動があった場合にもそれぞれにおける雇用期間を通算して算定するものであること。また、労働組合の専従者となっている期間、長期療養等のため休職とされている期間等労務の提供が行われていない期間も、労働契約関係が継続する限り「雇用された期間」に含むものであること。

- (9) 第1号の「1年に満たない」か否かの判断時点は、休業申出の時点であること。

- (10) 第2号の「配偶者」とは、事実上婚姻関係と同様の事情にあつて婚姻の届出をしていない者を含まないものであること。

- (11) 第2号の「親であるもの」とは、実親又は養親の意であり、継親は含まれないものであること。

- (12) 第2号の「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」とは、労働省令で定める者以外の



者を含まないとの意であること。

- (13) 本項ただし書第2号及び第3号に該当するか否かの判断時点は原則申出時点であるが、休業開始予定日において申出時点と状況が異なることが明らかなきは、休業開始予定日における状況で判断すべきものであること。

- (14) 則第3条第1号の「職業に就いていない者」とは、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者、家事使用人、自営業者その他の雇用労働者以外の者で自らの労務により収入を得ている者を含まないものであること。

- (15) 則第3条第1号の「育児休業その他の休業」とは、法に基づく育児休業のほか、他の法律（国会職員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第108号）、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）及び裁判官の育児休業に関する法律（平成3年法律第111号））に基づくいわゆる育児休業及び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対する育児休業に準じた休業を含むものであること。

用途に制限のない1月間以上の休業は含み得るが、労働基準法に基づく産前産後休業、業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のためにする休業、年次有給休暇は含まないものであること。

- (16) 則第3条第1号の「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」とは、「則第3条第1号及び第4条第2号の労働大臣が定める日数を定める告示」（平成3年労働省告示第74号）により、1週間の就業日数が2日以下である者であること。この場合、1週間の就業日数が2日以下であるか否かは、

原則として休業申出の時点までの1月間の状況等を踏まえて判断するものであること。

- (17) 則第3条第2号の「負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により・・・子を養育することが困難な状態にある者」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にある者のほか、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にある者をいうものであること。

- (18) 則第3条第3号の「6週間以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過しない者」とは、出産予定日の41日前の日から、出産の日の翌日から起算して56日を経過する日までの者の意であること。

例えば7月1日が出産予定日で予定通りその日に出産した場合、5月21日から8月26日までの間がこの期間に該当するものであること。

また、この場合、当該者が雇用労働者であるか否かを問わないものであること。

- (19) 則第3条第4号の「同居している者」には、1月以内の期間のみ同居が見込まれる者を含まないものであること。

- (20) 則第4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。

- (21) 則第4条第2号の「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」とは、平成3年労働省告示第74号により、1週間の所定労働日数が2日以下である者であること。この場合、1週間の所定労働日数が2日以下であるか否かは、原則として休業申出の時点までの1月間の状況等を踏まえて判断するものであること。

(22) 則第4条第3号の「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」とは、次の①又は②に掲げる者の意であること。

① 当該休業申出に係る子と法律上の親子関係にある親であって、当該休業申出をする労働者との間で、婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者

② 当該休業申出に係る子の実親及び養親がともに当該子と同居している場合の、当該休業申出をする労働者が実親の場合にあっては養親、養親の場合にあっては実親である者

5 休業申出を拒まれた労働者の育児休業（法第3条第2項）

(1) 事業主が、法第3条第1項ただし書の規定により、労使協定で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からの休業申出を拒んだ場合は、当該労働者は育児休業をすることができないこととしたものであること。

(2) 休業申出を拒まれた労働者であっても、その後労使協定で育児休業をすることができない者として定められた労働者に該当しなくなれば、申し出て育児休業をすることができるものであること。

6 事業主による休業開始予定日の指定（法第3条第3項）

(1) 休業申出に係る休業開始予定日から育児休業を開始する原則の例外として、休業開始予定日とされた日が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「1月経過日」という。）前日である場合には、労働省令で定めた方法（則第8条で、原則として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、その日が休業申出に係る休業開始予定日より後である場合には当該休業開始予定日までに書面で行うものと規定した。）で、1月経過日までの間で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労働省令で定め（則第6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休業開始予定日として指定できる日は労働省令で定める日（則第7条で、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) 労働者が休業申出に係る休業開始予定日から育児休業を開始するためには、休業開始予定日の1月前の日（則第6条各号に規定する事由が生じた場合にあっては、1週間前日）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、休業申出に係る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) 「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」とは、休業申出の日の属する月の翌月の応当日をいい、例えば、休業申出が4月1日にあった場合には、5月1日がその日に当たるものであること。



- (4) 「前の日」とは、直前の日のみでなく、直前の日以前のいずれかの日の意であること。また、法第4条第1項の「前の日」も同様の意であること。
- (5) 事業主が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は、労働者の申出のみで労務提供義務が消滅する原則の例外であり、事業主がこのような指定をすることができる場合には、事業主が指定をした日から、当該労働者の労務提供義務が消滅し、当該指定した日から育児休業をすることができるものであること。また、則第8条で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には、労働者は休業申出に係る休業開始予定日から育児休業をすることができるものであること。
- (6) 各事業所において、則第6条各号に掲げられた事由以外の事由が生じた場合にも、事業主が休業開始予定日として指定できる日を休業申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日までとすることを認める制度を設けることは可能であること。
- (7) 則第6条第3号の「負傷又は疾病」とは、休業申出の時点から1週間を超える期間継続して、単に通院、加療のみならず入院又は安静を必要とする程度のものの意であること。
- (8) 則第6条第4号の「同居しなくなったこと」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休業申出の時点から1週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。
- (9) 則第7条の「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」とは、休業申出の日の7日後の日の意であり、例えば、休業申出が4月1日にあった場合には、4月8日がその日に当たる

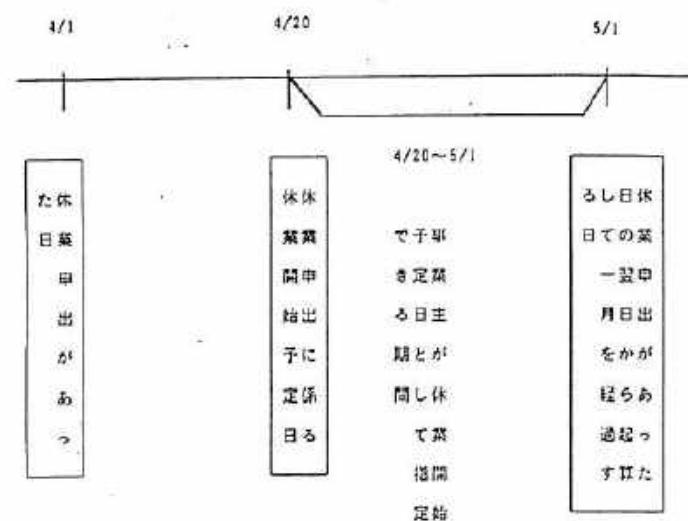
ものであること。

- (10) 則第8条の「休業開始予定日とされた日までに」については、休業開始予定日当日の休業申出があり得ることを前提とした規定であり、このような場合以外は休業開始予定日当日に指定をすることは適当でなく、可能な限りなるべく休業開始予定日の前日までに指定すべきものであること。また、休業開始予定日当日に行う場合は、始業時刻前に行うことが望ましいものであること。
- (11) 則第8条の「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」とは、例えば、休業申出があった日が4月1日であった場合には、4月4日がその日に当たるものであること。ただし、3日を経過する日までに事業主が休業開始予定日として指定すべき場合において、当該3日を経過する日が所定休日その他の労働日でない日に当たる場合には、その直後の労働日までに行えば足りるものであること。
- (12) 則第8条の「書面を休業申出をした労働者に交付」とは、休業申出をした労働者に書面が到達することを要するものであること。
- (13) 法第3条第3項に関する具体的適用例は、次のとおりであること。
- ① 休業開始予定日を4月20日とする休業申出を4月1日に行った。
- この休業開始予定日は、休業申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日である5月1日より前の日であることから、法第3条第3項に該当する。
- したがって、休業申出を受けた事業主は、休業申出に係る休業開始予定日（4月20日）から、休業申出があった日（4月1日）の



翌日から起算して1月を経過する日（5月1日）までの間のいずれかの日を、休業開始予定日として指定することができる。この指定は、4月1日に休業申出があった場合、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（4月4日）までに行わなければならない。

例えば、4月25日を休業開始予定日として事業主が指定した場合、休業申出をした労働者はその日から育児休業をすることができる。



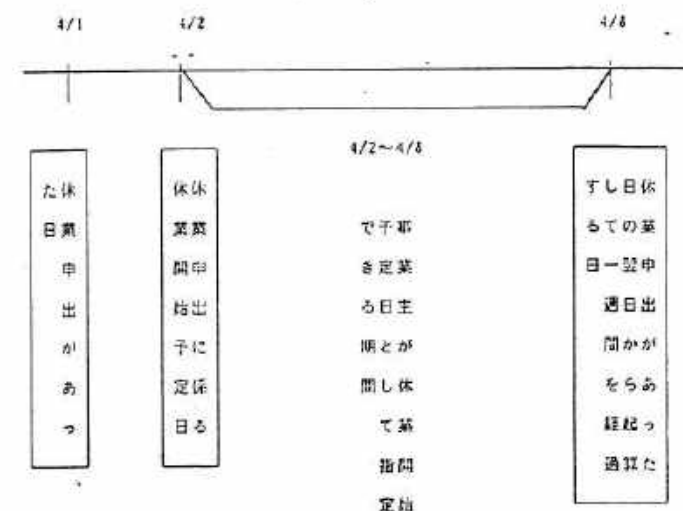
② 則第6条各号に規定する事由が発生して、休業開始予定日を4月2日とする休業申出を4月1日に行った。

この休業開始予定日は、休業申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日である4月8日より前の日であることから、法第3条第3項に該当する。

したがって、休業申出を受けた事業主は、休業申出に係る休業開始予定日（4月2日）から、休業申出があった日（4月1日）の翌日から起算して1週間を経過する日（4月8日）までの間のいずれかの日を、休業開始予定日として指定することができる。この指定は、休業申出において休業開始予定日とされた日（4月2日）まで

に行わなければならないが、可能な限り、4月1日に行うべきものである。

例えば、4月8日を休業開始予定日として事業主が指定した場合、休業申出をした労働者はその日から育児休業をすることができる。



7 休業開始予定日の変更の申出（法第4条第1項）

(1) 休業申出をした後に則第6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9条において、所定の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こと、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。

(2) 労働者の申出のみによる休業開始予定日の繰下げ変更については、規定していないものであること。

したがって、休業開始予定日に休業申出に係る子がない場合であっても、休業開始予定日から育児休業が開始するものであること。



ただし、各事業所において、労働者の希望により休業開始予定日を繰下げ変更することを認める制度を設けることは可能であること。

(3) 各事業所において、則第6条各号に規定する事由以外の事由で休業開始予定日を繰上げ変更することを認める制度を設けることは可能であること。

(4) 則第9条第1項第4号の「変更申出をすることとなった事由に係る事実」とは、子の出生の年月日、配偶者の死亡の年月日等を含むものであること。

(5) 則第9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、3(9)を参照のこと。

8 変更の申出に係る休業開始予定日の指定（法第4条第2項）

(1) 法第4条第1項に基づく休業開始予定日の変更を行う場合において、変更後の休業開始予定日とする日が変更の申出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（則第10条で、1週間と規定した。）を経過する日前の日である場合には、労働省令で定めた方法（則第11条で、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、その日が変更後の休業開始予定日より後である場合には当該変更後の休業開始予定日までで書面で行うものと規定した。）で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、事業主が休業開始予定日として指定できる日は、変更後の休業開始予定日とする日から、変更の申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日までとすることとしたもの

であること。

(2) 「当該申出に係る変更後の休業開始予定日」とは、休業開始予定日を変更する申出において、その変更が行われた後の休業開始予定日として事業主に明らかにされた日の意であること。また、「当該期間経過日」とは、則第10条の規定により当該申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日の意であること。

(3) 「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」とは、変更の申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日が変更の申出前の休業開始予定日とされていた日以後の日である場合には、変更の申出前に休業開始予定日とされていた日を事業主が指定できる日の最終日とする意であり、また、この変更の申出前に休業開始予定日とされていた日が、法第3条第3項の規定により、すでに事業主による指定により休業申出当初の休業開始予定日と異なる日となっているときは、その日を事業主の指定できる日の最終日とする意であること。

(4) 法第4条第2項に関する具体的適用例は、次のとおりであること。

① 休業開始予定日を5月1日とする休業申出を4月1日に行った。

休業申出の後育児休業が開始する前に則第6条各号に規定する事由が生じたため、休業申出をした労働者は休業開始予定日とする日を4月10日とする変更の申出を4月9日に行った。

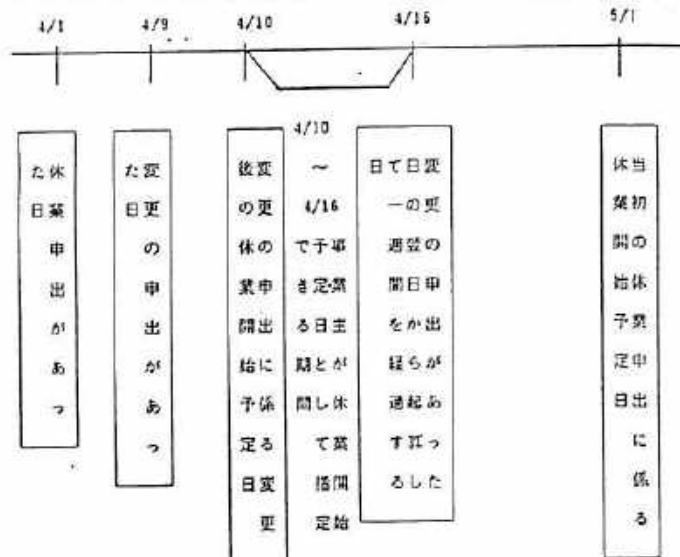


この変更の申出に係る変更後の休業開始予定日は、変更の申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日である4月16日より前の日であることから、法第4条第2項に該当する。

したがって、変更の申出を受けた事業主は、変更の申出に係る変更後の休業開始予定日（4月10日）から、変更の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（4月16日）までの間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。

この指定は、変更の申出に係る変更後の休業開始予定日とされた日（4月10日）までに行わなければならないが、可能な限り、4月9日に行うべきものであること。

例えば、4月15日を休業開始予定日として事業主が指定した場合、変更の申出をした労働者はその日から育児休業をすることができる。



② 休業開始予定日を5月1日とする休業申出を4月1日に行った。

休業申出の後育児休業が開始する前に則第6条各号に規定する事由が生じたため、休業申出をした労働者は休業開始予定日とす

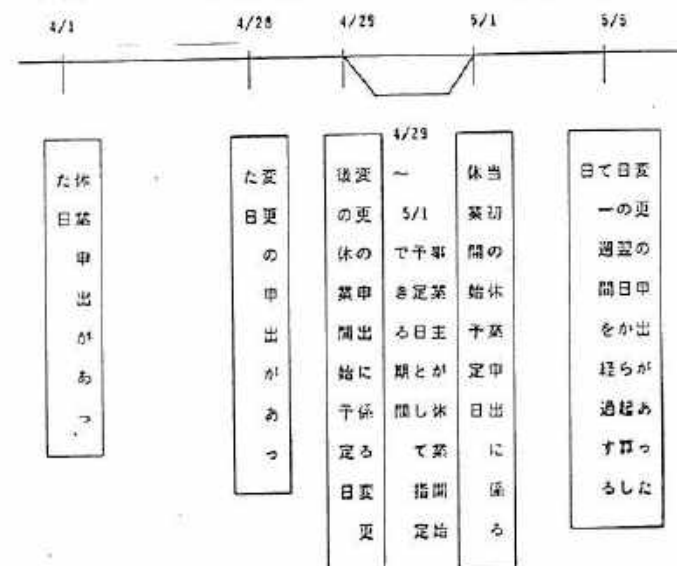
る日を4月29日とする変更の申出を4月28日に行った。

この変更の申出に係る変更後の休業開始予定日は、変更の申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日である5月5日より前の日であることから、法第4条第2項に該当する。

したがって、変更の申出を受けた事業主は、変更の申出に係る変更後の休業開始予定日（4月29日）から、変更の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（5月5日）までの間のいずれかの日を指定することになるはずであるが、当初の休業開始予定日（5月1日）より後の日は指定できず、結局変更の申出に係る変更後の休業開始予定日（4月29日）から、当初の休業開始予定日（5月1日）までの間のいずれかの日を指定することができる。

この指定は、変更の申出に係る変更後の休業開始予定日とされた日（4月29日）までに行わなければならないが、可能な限り4月28日に行うべきものであること。

例えば、4月30日を休業開始予定日として事業主が指定した場合、変更の申出をした労働者はその日から育児休業をすることができる。





③ 休業開始予定日を4月20日とする休業申出を4月1日に行った。

この休業開始予定日は、休業申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日である5月1日より前の日であることから、法第3条第3項に該当する。

したがって、休業申出を受けた事業主は、休業申出に係る休業開始予定日（4月20日）から、休業申出があった日（4月1日）の翌日から起算して1月を経過する日（5月1日）までの間のいずれかの日を、休業開始予定日として指定することができ、事業主は5月1日を指定した。

その後、育児休業が開始する前に則第6条各号に規定する事由が生じたため、休業申出をした労働者は変更の申出に係る変更後の休業開始予定日とする日を4月29日とする変更の申出を4月28日に行った。

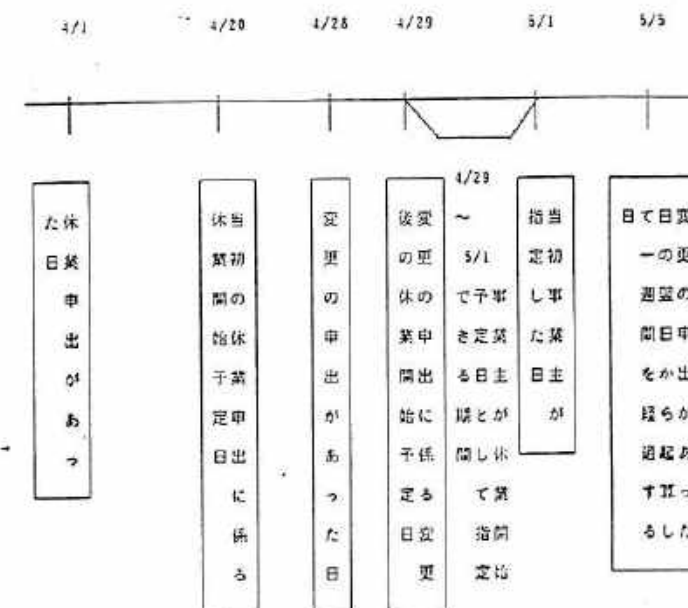
この変更の申出に係る変更後の休業開始予定日は、変更の申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日である5月5日より前の日であることから、法第4条第2項に該当する。

したがって、変更の申出を受けた事業主は、当該変更の申出に係る変更後の休業開始予定日（4月29日）から、変更の申出の翌日から起算して1週間を経過する日（5月5日）までの間のいずれかの日を、休業開始予定日として指定することになるはずであるが、②と同様の理由で、変更の申出に係る変更後の休業開始予定日（4月29日）から当初事業主が指定した日（5月1日）までの間のいずれかの日を指定することができる。

この指定は、変更の申出に係る変更後の休業開始予定日とされ

た日（4月29日）までに行わなければならないが、可能な限り4月28日に行うべきものであること。

例えば、4月30日を指定した場合、変更の申出をした労働者はその日から育児休業をすることができる。



9 休業終了予定日の変更の申出（法第4条第3項）

(1) 休業申出をした労働者は、労働省令で定める日（則第12条で、当初の休業終了予定日の1月前の日と規定した。）までに申し出るにより、1回に限り事由を問わず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13条において、所定の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ことを規定したものであること。

(2) 休業終了予定日とされた日の1月前の日よりも後に行われる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歳に達する日を限度とするものであること。

(4) 労働者の申出のみによる休業終了予定日の繰上げ変更については、規定していないものであること。

ただし、各事業所において、労働者の希望により休業終了予定日を繰上げ変更することを認める制度を設けることは可能であること。

10 休業申出の撤回（法第5条第1項）

休業申出をした労働者は、休業開始予定日の前日までは、事由を問わずその休業申出を撤回することができることとし、その方法として、則第14条において、所定の事項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ことを規定したものであること。

11 撤回後の再度の休業申出（法第5条第2項）

(1) 休業開始予定日の前日まではその休業申出を撤回することができることとしていることから、事業主の雇用管理への影響等をも考え、いったん撤回した休業申出に係る子については、子の養育環境に大きな変化が生じ本人自ら育児休業をせざるを得ないと認められる労働省令で定める特別の事情（則第15条で、配偶者の死亡等の事情を規定した。）がない限り、再度の休業申出ができないことと

したものであること。

(2) 則第15条第2号の「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、又はこれら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、再度の休業申出の時点から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。

(3) 則第15条第3号の「同居しないこととなったこと」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再度の休業申出の時点から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 休業申出がされなかったものとみなす事由（法第5条第3項）

(1) 休業申出後、労働省令で定める事由（則第16条で、子の死亡、子が養子である場合の離縁又は養子縁組の取消等を規定した。）が生じたときは、休業申出がされなかったものとみなされることとし、労働者にこのような事由が生じた場合の通知義務を課したものであること。

(2) 則第16条各号に規定する事由が生じたときは、休業申出を撤回しなくとも休業申出はされなかったものとみなされ、その法的効果は消滅するものであること。

(3) 「遅滞なく」とは、なるべく則第16条各号に規定する事由が生じた当日に、当該事由が生じた旨を通知することが求められるものであるが、同条第4号については、同号に該当する状態であることが確定した時点で通知すべきものであること。



(4) 「通知」は、事実の告知であり、それ自体に法律上の効果はなく、事業主は、則第16条各号に規定する事由が生じたときは、通知がなくとも休業申出がされなかったものとみなして取り扱うものであること。

(5) 則第16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は、離縁又は養子縁組の取消を官公署に受理された日に当該事由を事業主に通知すれば足りるものであるが、可能な限りそれ以前にその状況を事業主に知らせることが望ましいものであること。

(6) 則第16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) 則第16条第4号の「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」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、休業申出に係る子が1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。

13 育児休業期間の考え方（法第6条第1項）

(1) 法第2条から第4条までの規定に基づき休業申出等がなされた場合の当該休業申出をした労働者の育児休業期間については、①当該労働者の休業申出に係る休業開始予定日から休業終了予定日までと

することを基本とすること及び②事業主による休業開始予定日とする日の指定や労働者による休業開始予定日又は休業終了予定日の変更の申出があった場合は、その指定や変更の申出の結果休業開始予定日又は休業終了予定日となった日によって最終的に決定されることを明らかにしたものであること。

(2) 「休業開始予定日とされた日」とは、法第3条第3項又は法第4条第2項の規定による事業主による休業開始予定日とする日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に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の意であること。

14 育児休業期間の終了（法第6条第2項）

(1) 育児休業期間中にその休業申出に係る子が死亡するなど労働省令で規定する事由（則第17条で、則第16条を準用する旨を規定した。）が生じた場合、子が1歳に達した場合又は休業申出をした労働者本人について産前産後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) 育児休業期間中他の事業主の下で就労することについては、本法上育児休業の終了事由として規定してはいないが、育児休業とは1歳に満たない子を養育するためにする休業であるとしている本法の趣旨にそぐわないものであると同時に、一般的に信義則に反するものと考えられ、事業主の許可を得ずに育児休業期間中他の事業主の下で就労したことを理由として事業主が労働者を問責することは、許され得るものと解されること。

(3) 休業申出による当該休業申出をした労働者の労務提供義務の消滅



は、産前休業が可能である期間についてはその請求を解除条件とするものであり、育児休業期間中であっても産前休業の請求はできるものであること。

- (4) 「新たな育児休業期間」とは、休業申出に係る子とは異なる子について開始する育児休業期間の意であること。

15 育児休業期間の終了に関する労働者の通知義務（法第6条第3項）

- (1) 法第5条第3項後段と同様、当該労働者に法第6条第2項第1号に規定する事由が生じた場合の事業主に対する通知義務を課したものであること。
- (2) 「通知」は、事実の告知であり、それ自体に法律上の効果はなく、事業主は、則第16条各号に規定する事由が生じたときは、通知がなくとも育児休業が終了したものとして取り扱うものであること。

16 解雇の制限（法第7条）

- (1) 育児休業の権利行使を保障するため、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する当該労働者の解雇を、民事上無効とすることとしたものであること。
- (2) 「理由として」とは、休業申出をし、又は育児休業をしたことが事業主が行う解雇と因果関係があることが必要であるとの意であること。したがって、育児休業期間中の解雇をすべて禁止する趣旨ではないものであること。

17 育児休業に関する定めの周知（法第8条第1項）

- (1) 労働者が育児休業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、育児休業期間中の待遇、育児休業後の賃金、配置等の労働条件及び労働省令で定める必要な事項（則第18条で、法第6条第2項第1号に規定する事由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及び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。
- (2) 「定め」に当たっては、当事者間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。
- (3) 法第8条第1項各号に規定する事項のうち、労働基準法第89条において就業規則を作成しなければならない事項とされているものについては、同条の規定により事業主は当該事項を定め周知する義務を負っており、その部分に関しては法第8条第1項は入念規定であるが、それ以外の部分については、同項により創設的に定め、周知する努力義務が課されたものであること。
- (4) 第1号の「労働者の育児休業中における待遇に関する事項」とは、労働者が育児休業をしている期間中の賃金その他の経済的給付、教育訓練、福利厚生施設の利用等の意であること。
- (5) 第2号の「育児休業後における賃金」とは、育児休業終了後の賃金の額及びその算定の方法等の意であること。なお、ここでいう「賃金」とは、労働の対償として事業主が労働者に支払うすべてのものをいうものであり、退職金を含むものであること。
- (6) 第2号の「配置」とは、労働者を一定の職務（ポスト）に就ける



こと又は就けている状態をいい、従事すべき職務の内容及び就業の場所を主要な要素とするものであること。また、「配置」には、いわゆる出向及び労働者派遣法第2条第1号の労働者派遣も含まれるものであること。

(7) 第2号の「その他の労働条件に関する事項」とは、昇進、昇格及び年次有給休暇等に関する事項の意であること。

(8) 則第18条第1号の「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」の取扱いについては、当該労働者にとっても即日出勤が難しい状況にあることが予想されることから、当事者間の合意による期間中であれば無給の休業としての取扱いをすることも許されるものと解されること。

(9) 則第18条第2号の「社会保険料」には、健康保険法（大正11年法律第70号）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）及び厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）の規定により被保険者として負担する保険料のほか、私立学校教職員共済組合法（昭和28年法律第245号）及び農林漁業団体職員共済組合法（昭和33年法律第99号）の規定により組合員として負担する掛金が含まれるものであること。

(10) 則第18条第2号の「支払う方法に関すること」とは、事業主がその労働者負担分及び事業主負担分を一括して国庫等へ納入することを義務付けられている社会保険料について、当該労働者負担分を立替払いをする事業主が当該労働者に対して求償する方法を定めるものであり、支払いの時期、直接払又は振込の別等を含むものであること。

(11) 指針1（1）の「育児休業の権利を行使したこと」とは、労働者

が休業申出をしたこと及び育児休業をしたこと等をいうものであること。

(12) 指針1（1）の「理由として」とは、育児休業の権利を行使したことが事業主が労働者を不利益に取り扱うことと因果関係があるとの意であること。

(13) 指針1（1）の「不利益に取り扱う」とは、賃金の大幅な減額、長期間の昇給停止、著しい精神的、経済的負担を伴うと考えられる配置転換等、育児休業を労働者の権利とした法の趣旨を没却するような取扱いが典型であること。

(14) 指針1（1）の「あってはならない」とは、当該行為を無効にする意ではなく、指針自体には直接の民事的効果はないものであるが、一般法理に照らしても当然排除されるべきであると考えられる行為であるとの意であること。

18 育児休業に関する取扱いの明示（法第8条第2項）

(1) 法第8条第1項に規定する定めに基づく措置については、個々の労働者ごとに育児休業期間等に応じ結果として行われる取扱いが異なることがあり得るので、個々の労働者が具体的に自分がどのような取扱いを受けるのかについて知り得る状態を確保すべきものであることから、労働者に対してその取扱いを具体的に明示することを事業主の努力義務とすることとし、当該取扱いの明示をするに当たっての方法を労働省令で定めることとしたものであること。

労働省令では、当該取扱いの明示は、労働者からの休業申出があった後速やかに、当該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わなければならないことを規定したもので



あること（則第19条）。

- (2) 「当該労働者に係る取扱い」とは、法第8条第1項各号に規定する事項についての定めを、育児休業期間等に応じ具体的に個々の労働者に適用された結果行われる当該労働者についての取扱いの意であること。

- (3) 則第19条の「速やかに」とは、原則として労働者が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、則第6条各号に規定する事由等により休業申出の日から休業開始予定日までの期間が2週間に満たない場合にあっては、休業開始予定日までにとの意であること。

19 雇用管理等に関する措置（法第9条）

- (1) 労働者の休業申出及び育児休業後の再就業を円滑にするため、事業主に対し、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等の雇用管理、育児休業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義務を課すこととしたものであること。

- (2) 「事業所における労働者の配置」とは、配置転換の対象となる労働者、労働者派遣により受け入れられる労働者等を含めたその事業所の労働者全体の配置の意であり、育児休業をすることができない労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者等）の配置も含まれるものであること。

- (3) 「その他の雇用管理」とは、他の労働者に対する業務の再配分、人事ローテーション等による配置転換、派遣労働者の受入れ及び新たな採用等のうちの適切な措置をとることによって、当該育児休業

をする労働者が行っていた業務を円滑に処理する方策等の意であること。

- (4) 「労働者の職業能力の開発向上等」の「等」には、育児休業をする労働者の能力の維持や職場適応性の減退の防止、あるいは当該労働者が育児休業前に就いていた又は育児休業後就くことが予想される業務に関する情報の提供等が含まれるものであること。

- (5) 指針3（2）の「原職相当職」の範囲は、個々の企業又は事業所における組織の状況、業務配分、その他の雇用管理の状況によって様々であること。また、一般的に、職務内容、職制上の地位等の事情について原職と総合的に比較衡量の上、判断するものであること。

- (6) 指針4（2）の「計画的に措置が講じられること」とは、労働者の状況に的確に対応するため、育児休業をする労働者の発生を一定期間ごとに事前に予測し、その人数、属性等に応じた能力開発等の方法を検討の上、個々の労働者の適性、能力等に配慮した能力開発の機会が提供されるようプログラムを用意しておくこと等の意であること。

20 勤務時間の短縮等の措置（法第10条）

- (1) 1歳に満たない子を養育する労働者にとっては、育児休業のみならず、勤務時間の短縮その他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も、その雇用の継続のために必要性が高い措置であると考えられることから、当該措置を講ずる義務を事業主に課し、労働省令において、事業主が措置を講ずる具体的方法を規定することとしたものであること。



労働省令では、事業主が措置を講ずる具体的方法として、短時間勤務の制度、いわゆるフレックスタイム制度、時差出勤の制度、所定外労働の制限の制度、企業内託児施設の設置運営等のうちのいずれかを行うべきこととしたものであること。

- (2) 「その雇用する労働者」とは、基本的には法第2条第1項の「労働者」と同義であるが、本条の措置は期間を定める雇用契約の形態と本質的になじまないわけではないことから、期間を定めて雇用される者を対象から除外してはいないものであること。
- (3) 「育児休業をしないもの」とは、現に育児休業をしている者を排除する意であり、育児休業をしたことがある者であっても現に育児休業をしていない者を含むものであること。したがって、育児休業をした後に当該育児休業に係る子について本条に基づく措置を受けることは可能であること。
- (4) 「労働者の申出に基づく」とは、勤務時間を短縮する措置を受けるか否かを労働者の申出によらしめるとの意であり、短縮する時間数等まで自由に労働者の申出によらしめるものではないこと。
- (5) 「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」とは、具体的には、則第20条各号に規定するいずれかの措置である必要があり、事業主が、当該措置以外に任意に他の措置を設定することは可能であるが、その場合であっても則第20条各号に規定するいずれかの措置は行う必要があるものであること。
- (6) 本条に関する労働者の権利は、事業主が制度等を設け、当該制度等が労働契約の内容となつてはじめて発生するものであり、本条から直接発生するものでないこと。

(7) 則第20条各号に規定する措置については、事業所の労働者の職種等の性質にかんがみ、いくつかの労働者の集団についてそれぞれ異なる措置を設けることを排除するものではないこと。

- (8) 則第20条第1号、第2号及び第3号の「制度を設ける」とは、個々の労働者の希望に応じた内容の措置を講ずることまで事業主に求めているものではなく、例えば、則第20条第1号の「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」とは、事業主がその事業所の通常の所定労働時間よりも短い所定労働時間を定め、労働者が希望した場合に当該短い所定労働時間の適用を受けることができるような制度を設けるとの意であること。

これらの制度の適用を受けるための手続についても、育児休業の場合に準じて適切に定めることが望ましいものであること。

- (9) 則第20条各号のいずれかに規定する制度等がない事業所については、いずれかの制度等を構築することが必要であるが、既にいずれかの制度等が本条の対象労働者を包含する労働者に適用されている場合においては、当該制度等を維持することで足りるものであること。

- (10) 労働基準法第67条に規定する育児時間は、1歳未満の子を育てている女子労働者が請求した場合、授乳に要する時間を通常の休憩時間とは別に確保すること等のために設けられたものであり、育児時間と則第20条第1号に規定する短時間勤務の制度は、その趣旨、目的が異なることから、それぞれ別に措置すべきものであること。

指針5(3)の内容にも照らし、その事業所における通常の所定



労働時間が7時間以上の場合は、1時間以上の短縮となるような短時間勤務の制度を設けることが望ましいと考えられること。したがって、法第10条の措置として短時間勤務の制度を設ける場合には、勤務時間が1日6時間以下の労働者については、当該制度を適用する必要はなく、又法第10条の措置としての他の制度等を適用することも基本的には必要ないものであること。

また、短時間勤務の制度の適用を受ける労働者の賃金については、通常の所定労働時間勤務した場合の賃金との斉合性を考慮しつつ、適正に定められるべきものであること。

なお、短時間勤務の制度は、一般的には1日の勤務時間を短縮することを予定するものであるが、事業所の労働者の状況等に応じ1週の勤務時間を短縮する（その結果1週当たりの労働日を削減することも含む。）こと等を排除するものではないこと。

(11) 則第20条第2号ロの「始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度」とは、保育所への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があること。

(12) 則第20条第3号の「所定労働時間」とは、就業規則等において労働者が労働契約上労働すべき時間として定められた時間の意であり、必ずしも労働基準法第32条の規定による法定労働時間に限らないものであること。

(13) 則第20条第4号の「託児施設の設置運営」とは、事業主自身が行う場合及び他の事業主が行う場合を含み、後者に関しては事業主がそれに要する費用の出捐を行う等、労働者のための積極的な行為を要するものであること。なお、託児施設については児童福祉の観

点から問題があってはならないものであること。

(14) 則第20条第4号の「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、当該ベビーシッターに係る費用を負担すること等が含まれるものであること。

(15) 則第20条各号の規定に基づき事業主が講じた措置の適用を申し出ることができない労働者の範囲を定める労使協定を、法第3条第1項ただし書に規定する労使協定に準じて結ぶことは可能であること。

ただし、当該措置の適用について法が期間を定めて雇用される者を除外していないことにかんがみ、則第4条第1号に規定する労働者を当該労使協定により除外することはできないものであること。また、則第20条各号の規定に基づき事業主が講じた措置の適用を希望する労働者の配偶者が当該措置の適用を受けていることを理由として、法第3条第1項ただし書に規定する労使協定に準じた労使協定により除外することはできないものであること。

21 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（法第11条）

(1) 1歳に達した後も小学校就学の始期に達するまでの時期は、1歳に達するまでの時期ほどではないにしても、子の養育についてかなり親自身が時間と労力を費やす必要のある時期であると考えられることから、そのような時期に子を養育する労働者の雇用の継続のため、1歳に満たない子を養育する労働者に係る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よう事業主に努力義務を課すこととしたものであること。



(2) 「その雇用する労働者」には、日々雇用される者は含まれないものであること。また、期間を定めて雇用される者を含めて措置を講ずるよう規定しているものであるが、育児休業に準じた措置を設けるに当たっては、期間を定めて雇用される者を対象から除外することを排除するものではないこと。

(3) 「小学校就学の始期に達するまで」とは、その子が6歳に達する日の属する年度の3月31日までの意であること。

(4) 「・・・に準じて必要な措置」とは、法第2条から第7条までの規定に基づく育児休業の制度又は法第10条に基づく勤務時間の短縮等の措置と全く同じ制度である必要はないが、本人の申出に基づくものであること及び男女が対象となることなど、考え方は共通にすべきものであること。

(5) 「必要な措置を講ずる」とは、育児休業の制度や勤務時間の短縮等の措置に準じた必要な措置を定め、その措置を労働者が希望した場合に適用することができるようにするとの意であること。

22 指針（法第12条第1項）

(1) 法第8条から第11条までにおいて、育児休業の制度や勤務時間の短縮等の措置についての事業主が講ずべき措置が義務又は努力義務として規定されており、これらの措置が事業主により適切かつ有効に実施されることを目的として、労働大臣が指針を定め、公表することとしたものであること。

(2) 「指針となるべき事項」には、事業主が講ずべき措置を実施するに当たり、当然の前提として遵守すべき事項、及び望ましいもの又は留意が必要であるものとして配慮すべき事項の双方が含まれるも

のであること。

23 労働大臣による助言、指導又は勧告（法第12条第2項）

(1) 労働大臣は、法第12条第1項の指針に従い、事業主に対し助言、指導又は勧告を行うことができることとしたものであること。

(2) 「指針に従い」とは、指針に定められた事項については、これを尊重するとの意であること。したがって、指針に定められた事項を踏まえ、労働大臣又はその権限の委任を受けた都道府県婦人少年室長が法第8条から第11条の各条文の趣旨に照らして必要と認めたときに助言、指導又は勧告を行うものであること。例えば、法第10条の措置を一切行わない事業主に対しては、当然必要に応じ助言、指導又は勧告を行うものであること。

24 労働大臣の権限の委任（法第12条第3項）

(1) 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という労働大臣の権限のうち、労働大臣が全国的に重要であると認めた事案でないものについては、都道府県婦人少年室長にその権限を委任することとしたものであること。

(2) 則第21条の「全国的に重要であると認めた事案」とは、次のいずれかに該当する場合をいうものであること。

① 広範囲な都道府県にまたがり、その事案の処理に当たって各方面との調整が必要であると考えられる事案であること。

② その事案の性質上社会的に広汎な影響力を持つと考えられる事案であること。

(3) 則第21条の「事業所」とは、当該事案に係る事業所であって、

本社たる事業所に限られるものではないこと。

25 国による援助（法第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に対して法第9条から第11条までに規定する措置を講ずる事業主に、雇用情報の収集、提供や育児休業に関する資料の提供等の必要な援助を行うよう努めることとしたものであること。本条によって、国による助成制度をはじめとする財政的な援助の努力が直接に求められるわけではないが、助成制度等が政策的に必要であると認められ、実施されることはあり得るものであること。

26 政令で定める審議会への諮問（法第14条）

法に定める事項のうち重要なものについての省令の制定又は改正、指針の策定その他この法律の施行に関する重要事項の決定については、あらかじめ政令で定める審議会（婦人少年問題審議会を予定しており、施行までにこれに関する政令を制定する予定であること。）の意見を聴くこととしたものであること。

27 労働省令への委任（法第15条）

法各条で委任したもののほか、法を実施するに当たって必要な手続等について、労働省令において定めることができることとしたものであること。

28 船員に関する特例（法第16条）

船員の労働関係については、運輸省が所管する別の体系とされてい

るため、船員法（昭和22年法律第100号）に規定する船員に関して、法第12条及び第14条中「労働大臣」とあるのを「運輸大臣」と読み替える等所要の整備を行うこととしたものであること。

29 適用除外（法第17条）

- (1) 法の規定については、国家公務員及び地方公務員には適用しないこととしたものであること。
- (2) 「国家公務員」とは、国家公務員法（昭和22年法律第120号）上の国家公務員をいうものであり、また「地方公務員」とは、地方公務員法（昭和25年法律第261号）上の地方公務員をいうものであること。
- (3) なお、これらの公務員の育児休業等の制度に関しては、国会職員の育児休業等に関する法律、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、裁判官の育児休業に関する法律が制定され、平成4年4月1日より施行されることとなっていること。

30 施行期日（附則第1条）

法は、平成4年4月1日から施行されることとしたものであること。したがって、労働者は、平成4年4月1日から休業申出をすることができるものであり、必ずしも平成4年4月1日から育児休業を取得することができるとは限らないものであること。

31 暫定措置（附則第2条）

- (1) 平成4年4月1日から直ちに小規模事業所において育児休業等の

2



制度を実施することについては、様々な雇用管理上の困難が予想されるため、法の施行の際常時30人以下の労働者を雇用する小規模事業所の労働者に関しては、平成7年3月31日までの間、法第2条から第10条までの規定の適用を猶予することとしたものであること。なお、この場合においては、法第11条の規定は、出生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適用されるよう、必要な読替えを行うものであること。

- (2) 「この法律の施行の際」とは、平成4年4月1日時点をいうものであること。
- (3) 「常時」とは、常態としてと同義であること。
- (4) 「30人以下の労働者」とは、日々雇用される者、期間を定めて雇用される者を含むものであること。
- (5) 「30人以下の労働者を雇用する事業所」であるか否かを判断するに当たっては、派遣労働者は派遣元の事業所に雇用される労働者として算定し、いわゆる移籍出向者は出向先の事業所の労働者として算定し、またいわゆる在籍出向者は出向契約の内容等にもよるが、原則として就労している事業所の労働者として算定するものであること。
- (6) 複数の事業所を擁する企業においてその一部の事業所のみが常時30人以下の労働者を雇用する事業所である場合には、事業主は、当該事業所を含め全事業所で平成4年4月1日から育児休業等の制度を実施するよう努めるべきものであること。

