

実務に役立つ法律基礎講座(60)

育児休業

内田恵美 うちだ えみ 弁護士(渥美坂井法律事務所・外国法共同事業)

2000年弁護士登録。2014年までアンダーソン・毛利・友常法律事務所に勤務。2017年7月までEY、デロイト トーマツのメンバーファームの弁護士法人に所属。日本企業の海外拠点管理、国内外拠点でのリストラ、企業再編後の人事制度統合、年金制度の改定などを含め、幅広い人事労務案件を担当。外資系企業の日本拠点の問題に関するHeadquarterへの助言の経験も豊富。労基署、労働局等の当局対応サポート、役員・従業員向けの企業研修講師も担当。経営法曹会議会員弁護士。論文に「同一労働同一賃金の解釈と実務対応」(『労政時報』第3978号-19. 9.13)など。共著に『女性雇用実務の手引』『フロー&チェック労務コンプライアンスの手引』(いずれも新日本法規出版)など。

Q 1	妊娠、出産、育児に関する各種法律の内容	… P 2
Q 2	育児休業の対象となる「労働者」の範囲	… P 5
Q 3	育児休業の対象となる「子」の範囲	… P 6
Q 4	父親が育児休業をした場合の取り扱い	… P 6
Q 5	育児休業の申し出をする際の決まり事	… P 8
Q 6	育児休業の申し出の撤回、育児休業期間の変更はできるか	… P 11
Q 7	事業主が育児休業開始予定日を指定できる場合	… P 12
Q 8	育児休業に関して事業主があらかじめ定めるべき事項と留意点	… P 13
Q 9	育児休業等に係る「不利益取り扱いの禁止」とはどのようなものか	… P 13
Q10	育児休業からの復帰に際しての配置転換や担当業務の変更をどう考えるか	… P 15
Q11	育児休業終了後の育児のための措置にはどのようなものがあるか	… P 16
Q12	子の看護休暇の決まり事	… P 18
Q13	育児休業の最近の改正(令和2年6月1日施行、令和3年1月1日施行)の概要	… P 19

【凡例】

育児休業法=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

育児休業法施行規則=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

指 針=子の養育又は家族介護を行い、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を図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針

均等法=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

労基法=労働基準法

女性則=女性労働基準規則

Q 1 妊娠、出産、育児に関する各種法律の内容

A 関連法令において、労働者が利用できる制度、ハラスメントの禁止および不利益取り扱いの禁止が定められている

妊娠、出産、育児に関しては、労基法、均等法および育児法において、労働者が利用できる制度、ハラスメントの禁止、不利益取り扱いの禁止が定められている。その全体像

および概要は、妊娠、出産に関するものについて[図表1]、育児に関するものについて[図表2]のとおりである。

図表1 妊娠、出産に関する制度

制 度	内 容
産前産後休業 (労基法65条1項・2項)	<p>①産前休業 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する女性労働者が請求した場合は、休業させなければならない</p> <p>②産後休業 産後8週間を経過しない女性労働者の就業は、原則禁止。ただし、産後6週間を経過した本人から請求があった場合に、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは許される ※産前休業、産後休業とも、有給でも無給でもよい(なお、健康保険より出産手当金の受給が可能)</p>
妊娠中および出産後の健康管理に関する措置 (均等法12条、13条)	<p>1. 妊産婦のための保健指導または健康診査を受けるための時間を確保できるようにしなければならない。これらの時間は有給でも無給でもよい</p> <p>①妊娠中 妊娠23週までは4週間に1回 妊娠24～35週までは2週間に1回 妊娠36週以後出産までは1週間に1回</p> <p>②産後(出産後1年以内) 医師等の指示に従って必要な時間</p> <p>2. 妊娠中および出産後1年以内の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない</p>
軽易な業務への転換 (労基法65条3項)	妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない
時間外労働・休日労働・深夜業等の制限 (労基法66条)	妊娠中または産後1年が経過していない女性労働者が請求したときは、①変形労働時間制適用の場合の1日8時間、1週40時間を超える労働、②時間外労働、③休日労働、④深夜労働をさせてはならない
坑内業務の就業制限 (労基法64条の2)	以下の労働者を坑内で行われるすべての業務に就かせることの禁止： ①妊娠中の女性労働者 ②就業制限を申し出た産後1年が経過していない女性労働者
危険有害業務の就業制限 (労基法64条の3、女性則2条)	以下の労働者を重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることの禁止： ①妊娠中の女性労働者 ②産後1年以内の女性労働者

制 度	内 容
妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置 (均等法11条の2)	職場における妊娠、出産または妊産婦のための制度の利用等に関するハラスメントにより、女性労働者の就業環境が害されることのないよう、相談体制を整備するなどの雇用管理上必要な措置を講じなければならない
不利益取り扱いの禁止 (均等法9条)	①就業規則等により、婚姻、妊娠、出産を退職理由として定めることの禁止 ②婚姻したことを理由とする解雇の禁止 ③妊娠、出産、産前休業を請求したこと、産前休業したこと等を理由とする解雇その他不利益な取り扱いの禁止 ④妊娠中または産後1年以内の女性労働者の解雇は、事業主が妊娠、出産、産前休業を請求したこと、産前休業したこと等を理由とする解雇でないことを証明しない限り、無効

図表2 育児に関する制度

制 度	内 容
育児時間 (労基法67条)	(1)対象者 生後1年未満の生児を育てる女性労働者 (2)制度の内容 当該労働者の請求により、1日2回それぞれ少なくとも30分ずつ、その生児を育てるための時間を与えなければならない。この時間は有給でも無給でもよい
育児休業 (育介法5条)	(1)対象者 ①無期雇用労働者 ②有期雇用労働者は、以下の両方を満たす場合に限り、対象となる (i)勤続1年以上であること (ii)子が1歳6カ月(1歳6カ月～2歳までの育児休業に関しては2歳)を経過する日までに雇用期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ③労使協定により、以下の労働者を対象外とすることが可能 (i)勤続1年未満の労働者 (ii)1年(1歳以降の休業の場合は6カ月)以内に雇用関係が終了する労働者 (iii)週の所定労働日数が2日以下の労働者 (2)制度の内容 ①原則として、1歳までの子を養育するための連続した期間の休業が可能。ただし、両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月になるまでの間で、出産日および産後休業期間と合わせて1年以内の休業が可能(パパ・ママ育休プラス) ②子が1歳に達する日(またはパパ・ママ育休プラスの場合は休業終了予定日)において本人または配偶者が育児休業中であり、かつ保育所に入所できないなどの事情がある場合は、1歳～1歳6カ月、1歳6カ月～2歳までの休業が可能 ③育児休業は有給でも無給でもよい(なお、雇用保険より育児休業給付金の受給が可能)
子の看護休暇 (育介法16条の2)	(1)対象者 小学校就学前の子を養育する労働者(日雇労働者を除く) (2)制度の内容 ①1年度当たり5日(対象となる子が2人以上のときは10日)、病気・けがをした子の世話または予防接種(インフルエンザなど予防接種法によらないものを含む)・健康診断受診のための休暇を取得できる ②有給でも無給でもよい ③半日単位での取得が可能(1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は半日単位での取得は不可) ④【令和3年1月1日より】1時間単位で取得できるようにしなければならない(始業時刻からまたは終業時刻までの連続した時間について取得できるようにすれば足りるが、「中抜け休暇」を認めることも許される)

(次ページに続く)

制 度	内 容
所定外労働時間の制限 (育介法16条の8)	(1)対象者 ①3歳に満たない子を養育する労働者(日雇労働者を除く) ②労使協定により、以下の労働者を対象外とすることが可能 (i)勤続1年未満の労働者 (ii)週の所定労働日数が2日以下の労働者 (2)制度の内容 ①労働者が請求した場合、所定労働時間を超えて労働させてはならない ②1回の請求につき、1カ月以上1年以内の期間について適用。回数制限はない ③事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができる
時間外労働の制限 (育介法17条)	(1)対象者 ①小学校就学前の子を養育する労働者 ②以下の労働者は対象外 (i)日雇労働者 (ii)勤続1年未満の労働者 (iii)週の所定労働日数が2日以下の労働者 (2)制度の内容 ①労働者が請求した場合、1カ月24時間、1年150時間を超えて法定時間外労働をさせてはならない ②1回の請求につき、1カ月以上1年以内の期間について適用。回数制限はない ③事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができる
深夜業の制限 (育介法19条)	(1)対象者 ①小学校就学前の子を養育する労働者 ②以下の労働者は対象外 (i)日雇労働者 (ii)勤続1年未満の労働者 (iii)保育ができる同居の家族がいる労働者 (iv)週の所定労働日数が2日以下の労働者 (v)所定労働時間の全部が深夜(午後10時～午前5時)にある労働者 (2)制度の内容 ①労働者が請求した場合、深夜(午後10時～午前5時)において労働させてはならない ②1回の請求につき、1カ月以上6カ月以内の期間について適用。回数制限はない ③事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができる
所定労働時間の短縮措置等 (育介法23条)	(1)対象者 ①3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者 ②日雇労働者および1日の所定労働時間が6時間以下である労働者は対象外 ③労使協定により、以下の労働者を対象外とすることが可能 (i)勤続1年未満の労働者 (ii)週の所定労働日数が2日以下の労働者 (iii)業務の性質または業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 (2)制度の内容 ①事業主は、上記の対象者について、所定労働時間を原則として6時間に短縮する措置を設けなければならない ②労使協定により、対象外とされた上記(1)③(iii)の労働者については、代替措置として以下のいずれかの措置を講じなければならない ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

制 度	内 容
小学校就学前の子を養育する労働者への措置（努力義務） （育介法24条）	(1)小学校就学前の子を養育する労働者を対象に、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置またはフレックスタイム制等に準じて必要な措置を講ずる努力義務 (2)小学校就学前の子を養育する労働者に対し、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務
育児休業等に関するハラスメントの防止措置等 （育介法25条、52条の4、52条の5）	(1)育児休業等の申し出または取得等に関するハラスメントにより、労働者の就業環境が害されることのないよう、相談体制を整備するなどの雇用管理上必要な措置を講じなければならない (2)育児休業等に関するハラスメント等に関して相談を行ったこと、事業主の調査に協力した際に事実を述べたこと、都道府県労働局に対して紛争解決の援助または調停の申請をしたことを理由とする不利益取り扱いの禁止
不利益取り扱いの禁止 （育介法10条、16条の4、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2）	育児休業等の申し出または取得等を理由とする解雇その他不利益取り扱いの禁止

Q 2 育児休業の対象となる「労働者」の範囲

A 無期雇用労働者および
一定の条件を満たす有期雇用労働者が対象。
労使協定により勤続1年未満の労働者などを
対象外とすることも可能

育児休業は、原則として、事業主に直接雇用される労働者であれば、取得できる。

ただし、日々雇用される労働者（日雇労働者）は育児休業の対象外であり、また、有期雇用労働者は、以下の条件を両方満たす場合に限り、対象となる。

- ①勤続1年以上であること
- ②子が1歳6カ月（2歳までの休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

なお、上記②の「労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」か否かの判断は、厚生労働省の指針（平21.12.28 厚労告509、最終改正：令元.12.27 厚労告207）により、育児休業の申し出のあった時点において判明している事情に基づき、子が1歳6カ月（2歳までの休業の場合は2歳）に達する

日において、当該申し出の時点で締結している労働契約が終了し、かつ、その後労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって行うこととされている。

- また、労使協定を締結することにより、
- ①勤続1年未満の労働者、②1年以内（1歳6カ月または2歳までの育児休業の場合は6カ月以内）に雇用関係が終了する労働者、③週の所定労働日数が2日以下の労働者を育児休業の対象から除外することができる。

この労使協定は、事業所ごとに、当該事業所の過半数の労働者が加入する労働組合が存在する場合には当該労働組合、かかる労働組合が存在しない場合には当該事業所の過半数の労働者から支持を受けて選任された労働者代表と書面で締結する必要がある。また、この労使協定は労働基準監督署に提出する必要はない。

Q 3 育児休業の対象となる「子」の範囲

A 法律上の親子関係がある子(実子および養子)に限らず、特別養子縁組の監護期間中の子なども対象となる

育児休業の対象となる「子」は、従前は、法律上の親子関係がある子、すなわち実子および養子とされていた。しかしながら、育児法の改正により、平成29年1月1日以降、①特別養子縁組の監護期間中の子、②養子縁組里親に委託されている子、③当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子も対象とされている(育児法2条1号、育児1条)。

なお、育児休業以外の制度、すなわち、①子の看護休暇、②所定外労働の制限、③時

間外労働の制限、④深夜業の制限、⑤所定労働時間の短縮措置、⑥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について設けなければならない措置(育児休業に関する制度に準ずる措置、フレックスタイム制度、時差出勤制度、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)、⑦小学校就学前の子を養育する労働者のための措置(努力義務)および配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇(努力義務)の対象となる「子」の範囲も、育児休業と同じである。

Q 4 父親が育児休業をした場合の取り扱い

A ①父母ともに育児休業をすれば 1歳2カ月までの間で最長1年間休業できる ②父親が出産後8週間以内に育児休業を取得し、 かつ終了した場合は、再取得できる特例がある

1. 同一の子に対する育児休業の特例

育児休業は母親でも父親でも取得でき、また配偶者が専業主婦(夫)であっても取得できるが、父親の育児休業に関しては、以下の特例によるメリットがある。

2. パパ・ママ育休プラス

育児休業は、子が1歳になるまでの間で、最長1年間取得することができるのが原則である。しかしながら、父母ともに育児休業を取得する場合には、特別に、子が1歳2カ月になるまでの間で、父母それぞれ最長1年間

の休業(ただし、母親の場合は出産日と産後休業を含めて1年間の休業)が可能となる。この特例は、一般に「パパ・ママ育休プラス」と呼ばれている(育児法9条の2)。

パパ・ママ育休プラスは、以下の①～③の条件をすべて満たすことで適用される。

- ①育児休業を取得しようとする労働者(父親)の配偶者が子の1歳の誕生日の前日以前において育児休業をしていること
- ②父親の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- ③父親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以降であること

なお、上記①③の「配偶者」には、法律上の婚姻関係にある者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。

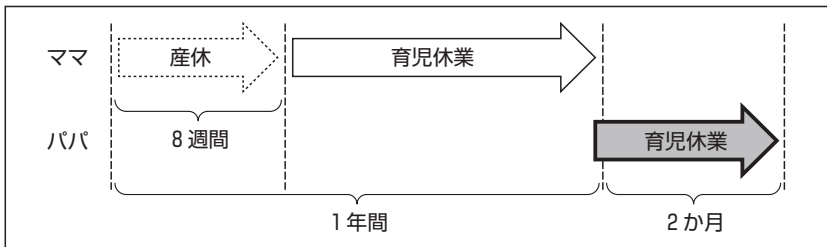
また、パパ・ママ育休プラスの適用のために父親と母親が交替で育児休業を取得する必要はなく、父親の育児休業と母親の育児休業に一部重なる期間がある場合、あるいは父親の育児休業と母親の育児休業が連続していない場合でも適用される【図表3】。

パパ・ママ育休プラスが適用される場合でも、育児休業の期間は最長1年間である点は、通常の1歳までの育児休業と変わらない。また、出産した母親は「出産日、産後休業及び育児休業の合計で最長1年間の休業」が可能である（この点、特別養子縁組の子を対象とする場合等、母親が産前産後休暇を取得していない場合には、育児休業のみで最長1年間の取得が可能である）。

図表3 パパ・ママ育休プラス

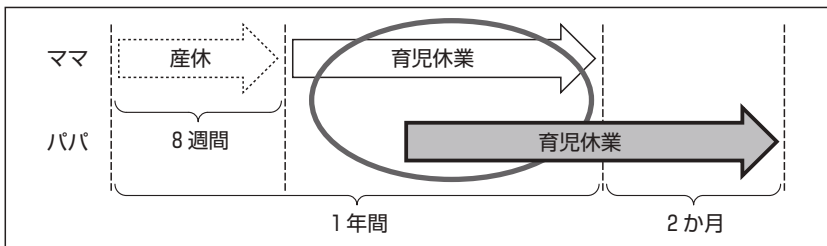
<パターン1>

パパとママが交替で切れ目なく育休をとりたい。
→1歳～1歳2か月まで取得OK



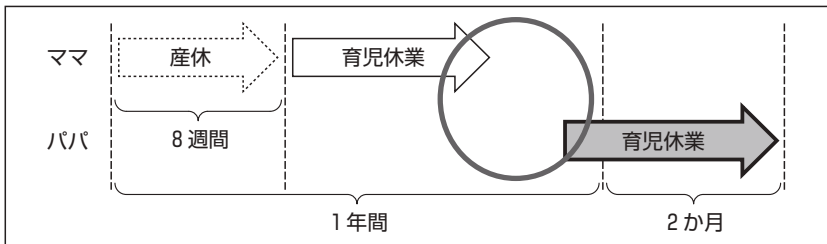
<パターン2>

パパとママが2人で一緒に、かつできるだけ長い期間にわたって育休をとりたい。
→同時の取得もOK



<パターン3>

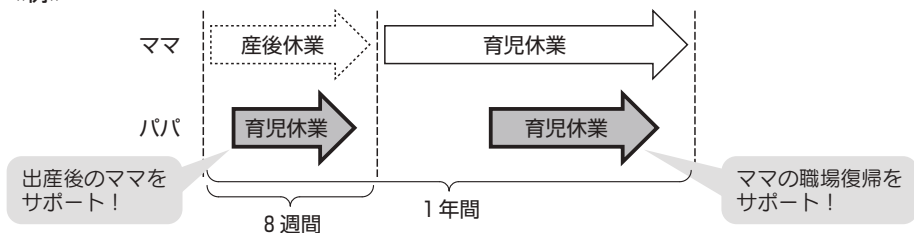
祖父母が子どもの面倒を見てくれる期間は、パパママともに働き、交替で育休をとりたい。
→連続してなくてもOK



資料出所：厚生労働省ホームページ（【図表4】も同じ）

図表4 パパ休暇

《例》



3. パパ休暇

育児休業は、対象となる子1人につき、1回の連続した期間に限り取得することができ、複数回に分けて取得できないのが原則である。

しかしながら、「子の出生後8週間の期間内」(ただし、①出産予定日前に子が生まれた場合は、「出生日～出産予定日の8週間後までの期間内」、②出産予定日後に子が生まれた場合は、「出産予定日～出生日の8週間後までの期間内」)の育児休業については、再度の育児休業の取得が可能である(育介法5条2項)。この制度は、一般に、「パパ休暇」と呼ばれる[図表4]。

パパ休暇の適用には、「出生後8週間以内の期間内」(ただし、①出産予定日前に子が生まれた場合は、「出生日～出産予定日の8週間後までの期間内」、②出産予定日後に子が生まれた場合は、「出産予定日～出生日の8週間後までの期間内」)に育児休業を開始し、かつ終了していることを要する。

また、産後休業をした女性労働者にはパパ休暇の適用はないが、女性労働者であっても、特別養子縁組の子を対象とする場合など産後休業をしていない場合にはパパ休暇による再度の育児休業の取得が可能である。

Q5 育児休業の申し出をする際の決まり事

A 育児休業の申し出は、一定の期限までに、一定の事項を記載した書面を提出する方法により行わなければならない

1. 育児休業の申し出の方法

育児休業の申し出は、以下の①～⑫の事項を記載した書面[図表5]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(育介則7条。なお、①～④は必ず明らかにしなければならない事項、⑤～⑫は特定の場合に明らかにしなければならない事項である)。

- ①申し出の年月日
- ②申出者の氏名
- ③子の氏名、生年月日、申出者との続柄等(出

産前の場合、出産予定者の氏名、出産予定日および申出者との続柄。特別養子縁組の監護期間中の子等を対象とする申し出〔Q3参照〕の場合は、特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した事実等)

- ④育児休業開始予定日および育児休業終了予定日
- ⑤育児休業の対象の子以外に1歳未満の子を有する場合は、当該子の氏名、生年月日および申出者との続柄等(当該子が特別養子

図表5 育児休業申出書

社内様式1

育児休業申出書

殿

[申出日] 令和 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3条）に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	令和 年 月 日
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	令和 年 月 日
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 休業の期間	令和 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 令和 年 月 日)	
4 申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の1か月前、1歳を超えての休業の場合は2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 []
	(3) 1の子について育児休業をしたことが ※ 1歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません	ない・ある 再度休業の理由 []
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合	配偶者の休業開始（予定）日 令和 年 月 日
	(5) (4)以外で1歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由 []
	(6) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない

資料出所：厚生労働省ホームページ

図表6 育児休業の申し出の期限

区 分	労 働 者	申し出が遅れた場合の 事業主の指定
原則	休業開始予定日の1カ月前まで ※1歳以降の休業の場合は2週間 前まで	事業主は、労働者の休業開始日を 申出日の翌日～1カ月以内の範囲 で指定可能
例外（特別な事情がある場 合）	休業開始予定日の1週間前まで	事業主は、労働者の休業開始日を 申出日の翌日～1週間以内の範囲 で指定可能
申し出の撤回	休業開始予定日の前日まで	—
休業開始予定日の繰り上げ （出産予定日前に子が出生し たこと等の事由が生じた場合 は1回に限り可能）	休業開始予定日の前日まで	事業主は、労働者の休業開始日の 申出日の翌日～1週間以内の範囲 で繰り下げ変更可能
休業終了予定日の繰り下げ （子が1歳〔1歳以降の休業 の場合は1歳6カ月または2 歳〕に達するまでの期間内で 1回に限り可能）	1歳までの育児休業終了予定日の 1カ月前まで ※1歳以降の休業の場合は2週間 前の日まで	—

〔注〕「特別な事情がある場合」とは、出産予定日より早く子が出生した場合、配偶者の死亡、疾病、負傷等を指す。

縁組の監護期間中の子等である場合は、特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した事実等)

- ⑥育児休業の対象の子が養子である場合は、養子縁組の効力発生日
- ⑦一度育児休業した後に再度の申し出をする場合には、それぞれの申し出が許される事情
- ⑧申出者が1歳までの育児休業をしており、1歳6カ月までまたは2歳までの育児休業の申し出をする場合は、当該申し出が許される事情
- ⑨配偶者が1歳までの育児休業をしており、1歳6カ月までまたは2歳までの育児休業の申し出をする場合は、配偶者が育児休業をしていることおよび当該申し出が許される事情
- ⑩特別な事情があり、休業を開始しようとする日の1週間（1歳6カ月までまたは2歳までの育児休業の申し出の場合は2週間）前に育児休業開始予定日を指定する場合は、当該申し出が許される事情
- ⑪育児休業申し出を撤回した後に、特別な事情があり、再度育児休業を申し出る場合は、

その申し出が許される事実

- ⑫パパ・ママ育休プラス（Q 4 参照）を利用する場合は、育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業期間の初日以後である事実
- なお、事業主が適当と認める場合には、ファクシミリまたは電子メール等による申し出を認めることもできる。

2. 育児休業の申し出の期限

1歳までの育児休業の申し出は、休業開始予定日の1カ月前までに行う必要がある。また、1歳～1歳6カ月までの育児休業または1歳6カ月～2歳までの育児休業の申し出は、休業開始予定日の2週間前までに行う必要がある〔図表6〕。

ただし、出産予定日より早く子が出生したときなど、法により認められた特別な事情がある場合には、育児休業の申し出は1週間前までに行えば足りる。

期限に遅れて申し出がなされた場合、事業主は、一定の範囲内で、休業開始日を指定することができる（詳細は、Q 7 参照）。

Q6 育児休業の申し出の撤回、育児休業期間の変更はできるか

A 一定のルールに従い、申し出の撤回、休業開始日の繰り上げ、休業終了日の繰り下げができる

1. 育児休業の申し出の撤回

労働者は、育児休業開始予定日の前日までであれば、育児休業の申し出を撤回することができる（育介法8条1項）。しかし、当該撤回した申し出の対象となった子については、「特別の事情」がない限り、再び育児休業の申し出をすることは許されない（育介法8条2項）。

育児休業の申し出の撤回後に再び育児休業の申し出をすることができる「特別の事情」は、以下のとおりである（育介則19条）。

- ①子の親である配偶者の死亡
- ②子の親である配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったこと
- ③離婚等により子の親である配偶者が子と同居しないこととなったこと
- ④子が負傷、疾病または身体上も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世話を必要とする状態になったこと
- ⑤子について、保育所等における保育の利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その利用等ができないこと

なお、1歳までの育児休業の申し出を撤回した場合であっても、子が1歳に達する日において育児休業をしている配偶者と交替する場合には、1歳～1歳6カ月までの育児休業の申し出は妨げられない。1歳～1歳6カ月までの育児休業の申し出を撤回した場合も同様に、配偶者と交替で取得するのであれば、1歳6カ月～2歳までの育児休業の申し出は妨げられない。

2. 育児休業開始日の繰り上げ変更

育児休業開始日は、以下の事情がある場合には、1回に限り、当初の開始予定日の前日

までに申し出ることによって繰り上げ変更することができる（育介法7条1項、育介則10条）。

- ①出産予定日前に子が出生したこと
- ②子の親である配偶者の死亡
- ③子の親である配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったこと
- ④離婚等により子の親である配偶者が子と同居しないこととなったこと
- ⑤子が負傷、疾病または身体上も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世話を必要とする状態になったこと
- ⑥子について、保育所等における保育の利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その利用等ができないこと

労働者の希望どおり繰り上げ変更するには、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し出をする必要がある。この期限に遅れた場合（すなわち、変更後の休業開始予定日までが1週間未満の場合）、事業主は、申出日の翌日から起算して1週間以内の範囲で休業開始日を指定することができる。

なお、休業開始予定日の繰り下げ変更はできない（ただし、事業主が任意に認めることは可能である）。

3. 育児休業終了日の繰り下げ変更

1歳までの育児休業の終了日は、特別な事情がなくとも、1回に限り、当初の終了予定日の1カ月前までに申し出ることにより、繰り下げ変更することができる（育介法7条3項、育介則16条）。1歳～1歳6カ月までの育児休業または1歳6カ月～2歳までの育児休業の終了日も、事情を問わず、1回に限り、繰り下げ変更することができる。この場合、

当初の終了予定日の2週間前までの申し出を要する。

なお、労働者は、育児休業開始日の繰り上げ変更または育児休業終了予定日の繰り下げ変更を希望する場合は、以下の事項を書面で申し出る必要がある（育介則13条、17条。ただし、事業主が認めた場合はファクシミリまたは電子メール等による申し出も可能である）。

- ①変更の申し出の年月日
- ②申出者の氏名
- ③変更後休業を開始または終了しようとする日

④変更の申し出の事由（開始日の繰り上げ変更の場合のみ）

また、事業主は、かかる申し出を受けた場合、申出者に対し、以下の事項を書面で速やか（変更の申し出を受けた時点からおおむね2週間以内）に通知しなければならない（ただし、申出者が希望する場合はファクシミリまたは電子メール等による通知も可能である）。

- ①変更の申し出を受けた旨
- ②変更後の休業開始予定日および終了予定日

Q 7 事業主が育児休業開始予定日を指定できる場合

A 育児休業の申し出または育児休業開始予定日の繰り上げ変更の申し出が、期限に遅れてされた場合は、事業主が育児休業開始予定日を指定できる

1. 育児休業の申し出が期限に遅れた場合

育児休業の申し出の期限は、①1歳までの育児休業については休業開始予定日の1カ月前まで、②1歳～1歳6カ月までの育児休業または1歳6カ月～2歳までの育児休業については休業開始予定日の2週間前まで、③出産予定日より早く子が出生したときなど特別な事情がある場合は休業開始予定日の1週間前までとされている（育介法6条3項、Q5参照）。

事業主は、上記の期限に遅れて育児休業の申し出がされた場合は、次の期間内で育児休業開始日を指定することができる。

- ①1歳までの育児休業：申し出の日の翌日～1カ月を経過する日までの間（例えば、4月1日に申し出た場合は5月1日までの間）
- ②1歳6カ月または2歳までの育児休業：申し出の日の翌日～2週間を経過する日までの間（例えば、4月1日に申し出た場合は4月15日までの間）

③出産予定日より早く子が出生したなど特別の事情がある場合の育児休業：申し出の日の翌日～1週間を経過する日までの間（例えば、4月1日に申し出た場合は4月8日までの間）

2. 育児休業の繰り上げ変更の申し出が期限に遅れた場合

育児休業開始日は、特別の事情がある場合には、1回に限り、当初の開始予定日の前日までに申し出ることによって繰り上げ変更することができる（育介法7条1項、Q6参照）。

事業主は、育児休業開始日の繰り上げ変更の申し出の翌日～労働者が希望する繰り上げ変更後の休業開始予定日までが1週間未満である場合、当該申し出の翌日～1週間以内のいずれかの日を繰り上げ変更後の育児休業開始日として指定することができる（例えば、4月9日に申し出た場合は4月16日までの間）。

Q 8

育児休業に関して 事業主があらかじめ定めるべき事項と留意点

A

休業中の待遇、休業終了後の賃金、
配置その他の労働条件等を定め、
周知するための措置を講ずる努力義務があり、
これらの事項を規則に一括して定め、周知することが望ましい

事業主は、以下の事項について、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めなければならない（育介法21条、育介則70条）。

- ①育児休業中の待遇（賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等）に関する事項
 - ②育児休業終了後の賃金、配置その他の労働条件（昇進、昇格および年次有給休暇等）
 - ③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復帰時期
- なお、②の育児休業終了後の年次有給休暇の権利発生の有無を決定する出勤率の算定に

おいて、育児休業をした期間は出勤したものとみなさなければならない（労基法39条10項）。

周知の方法に関しては、指針において、上記の事項を規則に一括して定め、周知することが望ましいとされている（指針第2-6-(1)）。

また、事業主は、個々の労働者の具体的な取り扱い（育児休業中の待遇、育児休業終了後の労働条件等）について、育児休業の申し出後速やかに、書面を交付することにより明示しなければならないとされている（育介則71条）。

Q 9

育児休業等に係る「不利益取り扱いの禁止」とは どのようなものか

A

育児休業その他の育児のための制度の利用を申し出たこと
または利用したことを理由とする
解雇その他の不利益な取り扱いは禁止されている

1. 育児休業等を契機とする不利益取り扱いの禁止

育児休業、子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限および所定労働時間の短縮措置等について、その利用を申し出たことまたは取得したこと等を理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをすることは禁止されており（育介法10条、16条の4、16条の10、18条の2、20条の2、23条の2）、これらの禁止規定に違反して行われた不利益な取り扱いは無効であると解されている（広島中央保健生協〔C生協病院〕事件 最高裁一小 平26.10.23判決 労判1100号5ページ）。

2. 「不利益な取り扱い」とは

いかなる取り扱いが「不利益な取り扱い」に該当するかについては、指針（第2-11-(2)）において[図表7]の行為が例示されている。もっとも、[図表7]の行為に限られるものではなく、その他の労働者にとって不利益な取り扱いも、個別具体的な事情により、これに該当し得る。

3. 「育児休業等の申し出または取得等を理由とする」とは

「育児休業等の申し出または取得等を理由とする」不利益取り扱いを禁止するものであるから、育児休業等の申し出または取得等をし

た労働者に対する解雇等が一切禁止されるわけではない。育児休業等の申し出または取得等と不利益取り扱いとの間に因果関係がある場合に、「育児休業等の申し出または取得等を理由とする」不利益取り扱いとして違法となるものと解されている（指針第2-11-(1)）。

この点、事業主と労働者との間で「不利益な取り扱い」を巡り紛争が生じた場合、それ

が「育児休業等の申し出または取得等を理由とする」ものとして違法であるかは最終的には裁判所の判断によることになるが、厚生労働省の行政通達（令2.2.10 雇均発0210第3）では、[図表8]の考え方が示されており、行政指導等はこの考えに従って行われることから、実務上注意を要する。

図表7 育児休業等に係る不利益な取り扱いの内容

- ①解雇すること
- ②期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと（いわゆる「雇止め」）
- ③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる
- ④退職またはいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- ⑤自宅待機を命ずること
- ⑥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、深夜業の制限または所定労働時間の短縮措置等を適用すること
- ⑦降格させること
- ⑧減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと
- ⑨昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
- ⑩不利益な配置の変更を行うこと
- ⑪就業環境を害すること

図表8 育児休業等に係る不利益な取り扱いに該当するか否かの判断

- (1)育児休業の申し出または取得をしたことを契機として、不利益取り扱いが行われた場合は、原則として「育児休業等の申し出または取得等を理由とする」不利益取り扱いが行われたものと解される。
- (2)ただし、以下の場合は、「育児休業等の申し出または取得等を理由とする」不利益取り扱いが行われたと解されるものではない。
 - ①業務上の必要性から不利益取り扱いを行う場合で以下の①②を満たす場合
 - ①円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取り扱いを行わざるを得ない場合において、
 - ②その業務上の必要性の内容や程度が法の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取り扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき
 - ②労働者の同意を得て不利益取り扱いを行う場合で、以下の①②を満たす場合
 - ①当該労働者が当該取り扱いに同意している場合において、
 - ②当該育児休業および当該取り扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取り扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取り扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取り扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき
- (3)なお、「育児休業の申し出または取得をしたことを契機として」については、基本的に育児休業の申し出または取得をしたことと時間的に近接（1年以内）して当該不利益取り扱いが行われたか否かをもって判断する。

ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、または、ある程度定期的になされる措置（人事異動、人事考課、雇止めなど）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取り扱いがなされた場合は「契機として」行われたものと判断する。

育児休業からの復帰に際しての配置転換や 担当業務の変更をどう考えるか

Q10

- ① 復帰する労働者が希望した配置転換の申し出を断ってよいか
- ② 原職の部署の業務縮小に伴い、育児休業から復帰する労働者を受け入れる余地がない場合、配置転換してもよいか
- ③ 復帰に当たって担当業務を変更することは許されるか

A

①～③とも原則として許されるが、「育児休業を取得したことを理由とする不利益な取り扱い」にならないように注意を要する

1. 原職または原職相当職への復帰が原則

育介法上、事業主には、育児休業申し出およ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に関して必要な措置を講ずるよう努める義務（努力義務）が課されている（育介法22条）。

この点、指針では、「労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置」を講ずるに当たり、育児休業後、原則として原職または原職相当職に復帰させるよう配慮すべきとされている（第2-7-(1)）。

また、行政通達（令 2. 2.10 雇均発0210第3）により、「『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が、一般的に、①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、②休業前と休業後とで職務内容が異ならないこと及び③休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であることのいずれにも該当する場合には、『原職相当職』と評価される」との考え方が示されている。

また、事業主は、労働者が育児休業を申し出または取得したことを理由として不利益な取り扱いをしてはならない（育介法10条、Q 9 参照）ので、復職時の配置転換が不利益な取り扱いに該当するようなものにならないよう注意することも必要である。

2. ① 復帰する労働者が希望した配置転換の申し出を断ってよいか

上述のとおり、事業主は、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べき努力義務を負っているが、その具体的な内容としては、原職または原職相当職に復帰できるように配慮すべきことにとどまるものであり、育児休業から復帰する労働者の希望どおりに配置転換を行う義務は負っていない。また、育児休業に当たり、労働者の配置転換（原職以外へのポジションへの異動）の希望を断ることは、通常「不利益な取り扱い」には該当しないと考えられる。

よって、かかる労働者からの配置転換の申し出を断ることも、通常、違法とはならないと解される。

もっとも、配置転換の希望を申し出るということは、原職復帰しても十分に職務を果たすことができないとの不安を抱えていることなども考えられるため、当該労働者からよく話を聴き、安心できるように説明を行うこと、あるいは配置転換を含めて解決策を検討することなども実務上は重要である。

3. ② 原職の部署の業務縮小に伴い、育児休業から復帰する労働者を受け入れる余地がない場合、配置転換してもよいか

上述のとおり、指針により、事業主は、育児休業後、原則として原職または原職相当職

に復帰させるよう配慮すべきとされているが、事業主は、休業後の労働者を原職に復帰させる法律上の義務を負っているわけではない。また、「原職相当職」については、行政通達上、①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、②休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと、③休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であることを満たす場合には「原職相当職」と評価されるとの考え方が示されているが、この①～③を満たさなければ常に違法となるわけではない。

したがって、原職の部署の業務縮小に伴い、育児休業から復帰する労働者を受け入れる余地がない場合に、配置転換し、原職以外の業務に復帰させることも許される。

もっとも、配置転換後の地位（役職）、職務内容、勤務場所、待遇等が育児休業前の原職と比べて労働者にとって不利益である場合には、「育児休業を取得したことを理由とする不利益な取り扱い」として違法となる可能性がある（育介法10条、Q9参照）。

よって、実務上、配置転換に当たっては、配置転換後の地位（役職）、職務内容、勤務場所、待遇等が育児休業前の原職と比べて不利益にならないようにできる限り配慮すべきであるし、原職と同じ地位や待遇を保証できない場合には、その理由を合理的に説明できる

ようにしておくべきである。また、後日紛争となることを避けるため、労働者とよく話し合い、十分な説明を行うとともに、配置転換について可能な限り同意を得るべきであろう。

4. ⑥復帰に当たって担当業務を変更することは許されるか

上記3.のとおり、事業主は、育児休業後の労働者を原職または上記①～③をすべて満たす「原職相当職」に復帰させる義務は負っていない。また、担当業務を変更することが常に「不利益な取り扱い」（育介法10条）に当たるわけではない。したがって、育児休業からの復帰に当たり、担当業務を変更することも直ちに違法となるわけではない。

もっとも、変更後の担当業務が労働者のこれまでのキャリアやスキルを活かすことができない場合や、担当業務の変更に伴い、賃金等の待遇が下がる場合などは「不利益な取り扱い」に該当し得る。このような担当業務の変更については、事業主として、業務上の必要性に基づき当該担当業務の変更を行うことについて合理的に説明できるようにしておくべきであり、また、紛争防止の観点から、できる限り労働者の同意を得て行うべきであろう（Q9参照）。

Q11 育児休業終了後の育児のための措置にはどのようなものがあるか

A 所定労働時間の短縮措置等、所定外労働の制限、時間外労働の制限および深夜業の制限、子の看護休暇等がある

1. 育児休業終了後の措置

育児休業終了後の育児のための措置には、所定労働時間の短縮措置等、所定外労働の制限、時間外労働の制限および深夜業の制限、子の看護休暇等がある〔図表9〕。

2. 所定労働時間の短縮措置等（育介法23条）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者（日雇労働者および1日の所定労働時間が6時間以下の労働者を除く）であって育児休業をしていない者を対象に、1日の所定労働

図表9 1歳以降小学校入学前の子を育てる労働者に対する措置

	1歳	3歳	小学校入学前
所定労働時間の短縮措置等	あり	あり	あり
所定外労働の制限	あり	あり	あり
時間外労働、深夜業の制限	あり	あり	あり
子の看護休暇	あり	あり	あり

働時間を短縮する措置を講じなければならない。この場合、原則として、1日の所定労働時間を6時間に短縮する措置を含むものとしなければならない。

なお、労使協定（Q2参照）に定めることにより、①勤続1年未満の労働者、②週の所定労働日数が2日以下の労働者、③業務の性質または業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者を対象者から除外することができる。

ただし、労使協定により、上記③の労働者を対象者から除外する場合は、①育児休業に関する制度に準ずる措置、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、④事業所内保育所の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかを講じなければならない。

3. 所定外労働の制限(育介法16条の8)

3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合、事業主は、当該労働者に、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

原則として、事業主に直接雇用される労働者（日雇労働者を除く）であれば請求できる。ただし、労使協定（Q2参照）に定めることにより、①勤続1年未満の労働者、または②週の所定労働日数が2日以下の労働者を対象者から除外することができる。

所定外労働の制限は、1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間を対象として請求

することができる。子が3歳になるまでの間であれば、利用回数に制限はない。

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合には、所定外労働の制限の請求を拒むことができる。

4. 時間外労働の制限(育介法17条)

小学校就学前の子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合、事業主は、当該労働者に、1か月24時間、1年150時間を超えて、法定労働時間（原則として、1日8時間、1週40時間）を超える労働をさせてはならない。

事業主に直接雇用される①日雇労働者、②勤続1年未満の労働者、③週の所定労働日数が2日以下の労働者以外の労働者が請求できる。

時間外労働の制限は、1回の請求につき、1か月以上1年以内の期間を対象として請求ことができ、利用回数に制限はない。

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合には、時間外労働の制限の請求を拒むことができる。

5. 深夜業の制限(育介法19条)

小学校就学前の子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合、事業主は、当該労働者に、深夜（午後10時～午前5時）における労働をさせてはならない。

事業主に直接雇用される①日雇労働者、②勤続1年未満の労働者、③保育ができる同居の家族がいる労働者、④週の所定労働日数

が2日以下の労働者、⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者以外の労働者が請求できる。

深夜業の制限は、1回の請求につき、1カ月以上6カ月以内の期間を対象として請求することができ、利用回数に制限はない。

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合には、深夜業の制限の請求を拒むことができる。

6. 子の看護休暇(育介法16条の2)

小学校就学前の子を養育する労働者は、1年度当たり5日(該当する子が2人以上の場合は10日)まで、病気またはけがをした子の

世話等のための休暇を取得することができる。詳細は、Q12を参照いただきたい。

7. 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(育介法24条)

事業主は、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関し、育児休業、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置、フレックスタイム制等に準じて必要な措置を講ずる努力義務、および配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務を負っている。

Q12 子の看護休暇の決まり事

A

1年当たりの付与日数、利用目的、取得単位等について 法令上の決まりがある

1. 制度の内容

小学校就学前の子を養育する労働者は、1年度当たり5日(該当する子が2人以上の場合は10日)まで、病気またはけがをした子の世話等のための休暇を取得することができる(育介法16条の2)。なお、子の看護休暇は、労働者1人につき5日(子が2人以上の場合は10日)であって、子ども1人につき5日ではないことに注意を要する。

「1年度」の始期は事業主が定めることができるが、特段の定めをしなかった場合は「4月1日から翌年3月31日」が「1年度」となる(令2.2.10 雇均発0210第3)。

2. 対象労働者

子の看護休暇は、原則として、事業主に雇用される労働者(日雇労働者を除く。なお、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は1日単位のみ取得可)であれば利用できるが、

労使協定により、①勤続6カ月未満の労働者、または②週の所定労働日数が2日以下の労働者は対象から除外することができる。

3. 利用目的、取得単位

子の看護休暇は、①病気もしくはけがをした子の世話、または②予防接種(インフルエンザの予防接種など任意に受けさせるものも含まれる)もしくは健康診断を受けさせる目的で利用できる。

取得の単位は、1日単位でも半日単位でも利用できるものとしなければならない。この点、「半日」単位は、原則として1日の所定労働時間の2分の1の時間数を単位とするものでなければならないが、労使協定により、異なる時間数を「半日」と定めることも許される(平28.8.2 職発0802第1・雇見発0802第3、最終改正:令元.12.27 雇均発1227第2)。したがって、例えば、午前9時

始業、午後6時終業、正午～午後1時が休憩時間とされている事業所において、午前休または午後休が取得できるようにすることなどが可能である。

1日の所定労働時間が4時間以下の労働者については半日単位の取得を認める必要はなく、また、労使協定により、半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者についても半日単位での取得を認めないものとするができる。

なお、令和3年1月1日以降は、所定労働時間が4時間以下の労働者を含めて、子の看護休暇を時間単位で付与しなければならない(Q13参照)。

4. 事業主の対応

子の看護休暇は、年次有給休暇とは異なり、事業主に時季変更権が認められていない。そのため、労働者が希望する日に取得することを認めなければならない(令元.12.27 雇均発1227第2)。

事業主は、労働者に対して子の看護休暇の利用の目的を証明するための書類の提出を求めることができるが、現に病気またはけがをしている子の世話等を行うための休暇であることに鑑み、事後の提出を可能とするなどの配慮が求められる(指針第2-2-(2))。

Q13 育介法の最近の改正(令和2年6月1日施行、令和3年1月1日施行)の概要

A 最近の法改正により、
育児休業等に関するハラスメント防止の強化
(令和2年6月1日施行)が図られ、
また、子の看護休暇の時間単位での取得
(令和3年1月1日施行)が可能となる

1. 職場における育児休業等に関するハラスメント防止の強化

令和2年6月1日施行の改正育介法により、職場における育児休業等に関するハラスメント防止の強化が図られることとなった。具体的な改正点は、[図表10]のとおりである。

また、指針(最終改正:令2.1.15 厚労告6)も改正され、事業主が育児休業等に関するハラスメントに関し、雇用管理上講ずべき措置(育介法25条1項)の内容についても、①相談窓口を設けるだけでなく、労働者に周知すべきこと、②相談窓口での対応に当たっては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や受け止め等その認識に

も配慮すべきこと、③労働者が相談したことのみならず、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局に対して相談や紛争解決の援助を求めたこと、調停の申請を行ったこと、調停の出頭の求めに応じたことについても、そのことを理由として解雇等の不利益な取り扱いをされない旨を就業規則等に定め、労働者に周知・啓発すべきことなどが新たに加えられた。事業主としては、これらを踏まえて就業規則の変更などが必要ないか、検討を要する。

2. 子の看護休暇の時間単位での取得

また、令和3年1月1日より、子の看護休暇の時間単位での取得が可能となる。法律上

図表10 育児休業等に関するハラスメントの防止強化のための法改正の内容

- ①労働者が事業主に育児休業等に関するハラスメント等に関する相談を行ったこと、事業主による調査等に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇その他の不利益取り扱いの禁止が定められたこと（育介法25条2項）
- ②事業主に対し、育児休業等に関するハラスメント問題に対する労働者の関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするなどの努力義務が課されたこと（育介法25条の2第2項）
- ③事業主（法人の場合は役員）自らも、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努力義務が課されたこと（育介法25条の2第3項）
- ④労働者にも、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めるとともに、事業主による育児休業等に関するハラスメント防止のための措置に協力する努力義務が課されたこと（育介法25条の2第4項）

図表11 就業規則の規定例(子の看護休暇を時間単位で取得する場合)

第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

資料出所：厚生労働省リーフレット

は、始業時刻からまたは終業時刻まで連続して時間単位（1時間、2時間など）での取得を認めれば足りるが、事業主として任意に就業時間の途中での取得（いわゆる「中抜け休暇」）を認めることも差し支えない。事業主と

しては、育児休業規程等を改定し、改正内容を反映することが必要である[図表11]。

なお、介護休暇についても同様の改正が行われている。