

育児・介護休業法の概要

※下線部は、前回の法改正により改正された部分（平成17年4月1日施行）

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同様。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、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。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学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、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

5 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、深夜において労働させてはならない。

6 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳（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場合にあっては、1歳6か月）に満たない子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳（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場合にあっては、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、育児・介護費用の援助措置

7 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業・介護休業・子の看護休暇の申出をし、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

8 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

育児・介護休業法のあらまし

(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)



両立支援キャラクター 両立するべえ

厚生労働省

パンフレットNo.10

<目次>

○ はじめに	2
○ 改正のポイント	2
○ 育児・介護休業法のあらまし	
Ⅰ この法律の目的（第1条）	3
Ⅱ 育児休業制度	
Ⅱ-1 育児休業の対象となる労働者（第2条、第5条第1項、第6条第1項）	4
Ⅱ-2 育児休業の申出（第5条）	10
Ⅱ-3 事業主の義務（第6条第1項、第2項）	12
Ⅱ-4 育児休業の期間1－休業期間－（第5条第3項、第4項）	14
Ⅱ-5 育児休業の期間2－申出期限－（第6条第3項、第4項）	15
Ⅱ-6 育児休業の期間3－変更の申出等－（第7条）	16
Ⅱ-7 育児休業の期間4－期間の終了・申出の撤回等－（第8条、第9条）	18
Ⅲ 介護休業制度	
Ⅲ-1 介護休業の対象となる労働者（第2条、第11条第1項、第2項、第12条第2項）	19
Ⅲ-2 介護休業の申出（第11条）	21
Ⅲ-3 事業主の義務（第12条第1項、第2項）	23
Ⅲ-4 介護休業の期間1－休業期間－（第11条、第15条第1項、第2項）	24
Ⅲ-5 介護休業の期間2－申出期限・変更の申出等－（第12条第3項、第4項、第13条）	25
Ⅲ-6 介護休業の期間3－期間の終了・申出の撤回等－（第14条第1項～第3項、 第15条第3項、第4項）	27
Ⅳ 子の看護休暇制度（第16条の2、第16条の3）	28
Ⅴ 不利益取扱いの禁止（第10条、第16条、第16条の4）	30
Ⅵ 時間外労働の制限	
Ⅵ-1 育児を行う労働者の時間外労働の制限1（第17条第1項）	31
Ⅵ-2 育児を行う労働者の時間外労働の制限2（第17条第2項）	32
Ⅵ-3 育児を行う労働者の時間外労働の制限3（第17条第3項～第5項）	34
Ⅵ-4 家族介護を行う労働者の時間外労働の制限（第18条）	35
○ 育児や家族介護を行う労働者の時間外労働の制限と時間外労働協定との関係について	37
Ⅶ 深夜業の制限	
Ⅶ-1 育児を行う労働者の深夜業の制限1（第19条第1項）	41
Ⅶ-2 育児を行う労働者の深夜業の制限2（第19条第2項）	42
Ⅶ-3 育児を行う労働者の深夜業の制限3（第19条第3項～第5項）	44
Ⅶ-4 家族介護を行う労働者の深夜業の制限（第20条）	45
Ⅷ 事業主が講ずべき措置	
Ⅷ-1 育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項等（第21条）	47
Ⅷ-2 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（第22条）	48
Ⅷ-3 育児のための勤務時間の短縮等の措置等（第23条第1項）	49
Ⅷ-4 対象家族の介護のための勤務時間の短縮等の措置（第23条第2項）	51
Ⅷ-5 幼児期の子を養育する労働者に対する措置（第24条第1項）	52
Ⅷ-6 家族の介護を行う労働者に対する措置（第24条第2項）	53
Ⅷ-7 労働者の配置に関する配慮（第26条）	54
Ⅷ-8 再雇用特別措置等（第27条）	54
Ⅸ 指針（第28条）	55
X 職業家庭両立推進者の選任（第29条）	56
XI 国等による援助等（第30条～第52条）	57
XII 委託募集の特例（第53条）	58
XIII 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第56条、第58条）	59
XIV 公務員に関する適用（第61条）	60
○ 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（抄）	61
○ 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（抄）	72
○ 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	81
○ 育児・介護休業法における制度の概要	84
○ 職業家庭両立推進者の選任届	87

はじめに

我が国においては急速に少子化が進行していますが、この少子化の急速な進行は、労働力人口の減少や税、社会保障における負担の増大、地域社会の活力低下など、社会経済に深刻な影響を与えることが懸念されています。このような少子化の流れを変えるため、次代の我が国を担う世代の育成を社会全体で支援していくことが課題となっています。

特に、少子化の背景には、企業風土の問題や核家族化や都市化の進行等の要因により、仕事と家庭との両立の負担感が大きいことが指摘されています。仕事と家庭との両立の負担を軽減し、働きながら子どもを育てやすい環境を整備することは、労働者の福祉の増進を図る上で非常に重要な課題ですが、このような現状を踏まえると、次世代育成支援の観点からもまた、働きながら子どもを育てやすい環境を整備することの重要性が高まっていると言えます。

こうした中、仕事と家庭の両立支援対策を充実するために、「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等の一部を改正する法律（平成16年法律第160号）」が、平成16年12月1日に成立、平成16年12月8日に公布され、平成17年4月1日から施行されています。

この改正により、育児休業・介護休業の対象労働者が一定の範囲の期間雇用者に拡大されたほか、一定の場合の育児休業期間の延長、介護休業の要介護状態ごとの複数回取得が可能となり、また、子の看護休暇が取得できるようになりました。

このパンフレットでは、育児・介護休業法の概要を紹介します。

I この法律の目的

(第1条)

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（以下「法」といいます。）は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護をしやすいと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ほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしています。

育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて、我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としているものです。

II 育児休業制度

II-1 育児休業の対象となる労働者

(第2条、第5条第1項、第6条第1項)

- この法律の「育児休業」をすることができるのは、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）
- 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はできません。

(1) この法律の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。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。

(2) 期間を定めて雇用される労働者の育児休業についての考え方は次のとおりです。

イ 期間雇用者であっても、次の①及び②を満たす者は育児休業の対象となります。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。

「引き続き雇用された期間が1年以上である」かどうかは、育児休業申出のあった日の直前1年間について、勤務の実態に即して雇用関係が実質的に継続しているかどうかで判断します（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（以下「指針」といいます。))。

* 労働契約の更新に伴い就業場所等の変更があった場合や契約期間中に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します。

年末年始や週休日を空けて労働契約が締結されている場合や、すでに次期の契約が締結されている場合は、雇用期間は実質的に継続していると判断されます。また、配置転換等による勤務先事業所の変更があった場合でも、同じ事業主との労働契約が締結されていれば「引き続き雇用されている」と判断されます。

② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。

「引き続き雇用されることが見込まれること」とは、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき相当程度の雇用継続の可能性があることを言います。

* 具体的には次のような場合は、原則として、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」と考えられます。

a) 育児休業申出時点で締結している労働契約期間の末日が、子が1歳に達する日より後である場合。(6ページ図a)

b) 書面又は口頭で労働契約を更新する旨明示されている場合であって、育児休業申出時点で締結している労働契約と同じ長さの期間で契約が更新されたならば、更新後の労働契約期間の末日が子が1歳に達する日より後となる場合。(6ページ図b)

c) 書面又は口頭で労働契約が自動更新されることが明示されている場合であって、自動更新の回数の上限が明示されていない場合、又は回数の上限はあるが上限まで更新されれば、労働契約期間の末日が子が1歳に達する日より後となる場合。(6ページ図c)

* 次のような場合は、原則として、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」とは考えられません。

d) 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されている場合であって、その上限まで更新された場合の労働契約期間の末日が子が1歳に達する日又はそれより前となる場合。(6ページ図d)

e) 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨明示されている場合であって、育児休業申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子が1歳に達する日又はそれより前である場合。(7ページ図e)

f) 書面又は口頭で労働契約を更新する旨明示されている場合であって、育児休業申出時点で締結している労働契約と同じ長さの期間で契約が更新されたならば、労働契約期間の末日が子が1歳に達する日又はそれより前である場合。(7ページ図f)

* 明示内容がa) からf) までに該当する場合でも、雇用継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断される場合もあります。

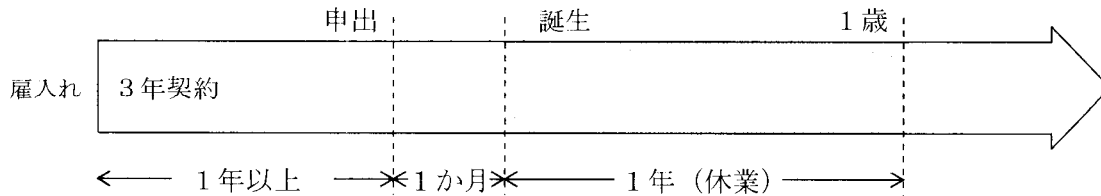
* a) からf) までに該当しない場合(書面又は口頭による契約の更新可能性に関する明示がない場合など)には、雇用継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断されます。

③ ①②を満たす場合であっても、「子が1歳に達する日から1年を経過する日」までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者は除かれます。これは、育児休業が雇用の継続を目的とした制度であることから、休業取得後すぐに退職することが明らかな労働者は除外しようとするものです。

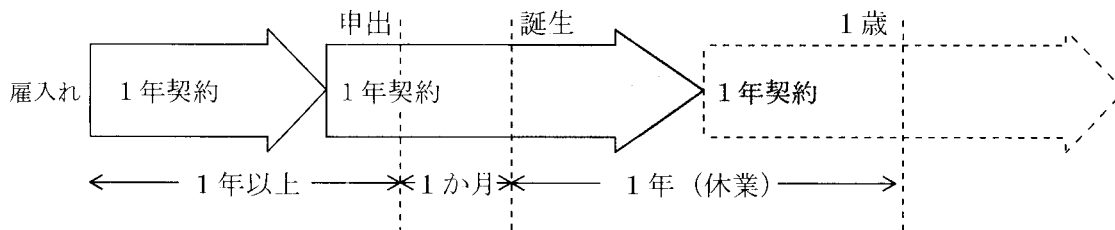
[具体的な例]

☆ 「1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」とは、例えば次のa)、b)、c)のような場合です。この場合は育児休業の対象となります。

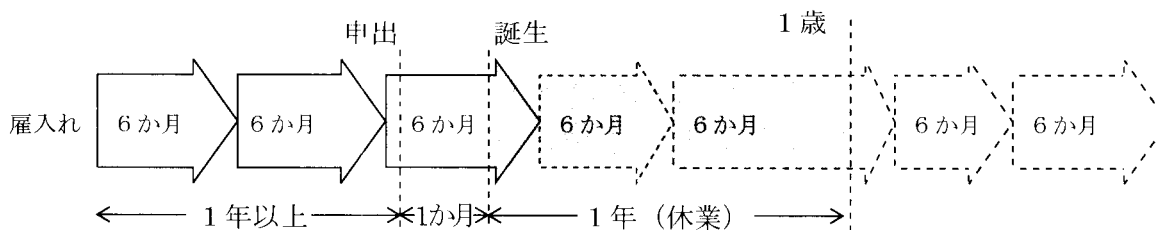
a) 申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子が1歳に達する日より後の場合



b) 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点で締結している契約と同一の長さで契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子が1歳に達する日より後の場合

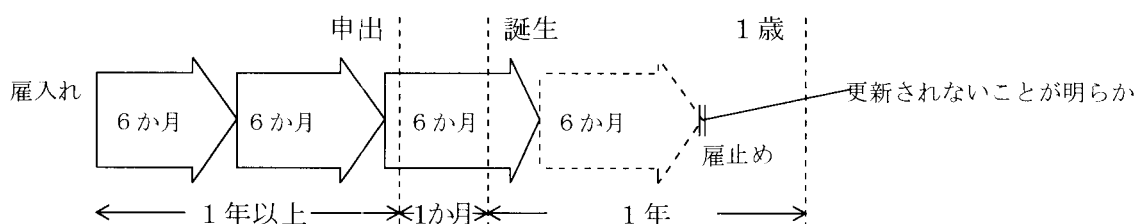


c) 書面又は口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上限が明示されていない、又は、更新回数の上限は明示されているが、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子が1歳に達する日より後の場合

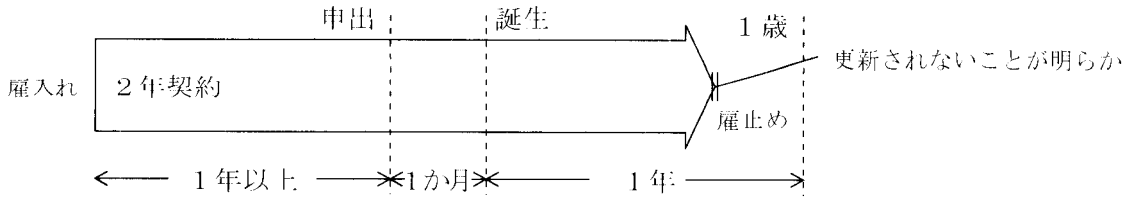


☆ 次のd)、e)、f)のような場合は、原則として、「1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」とは見なされません。

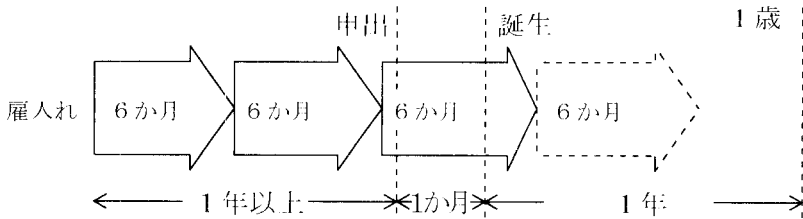
d) 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子が1歳に達する日以前の場合



e) 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子が1歳に達する日以前の場合

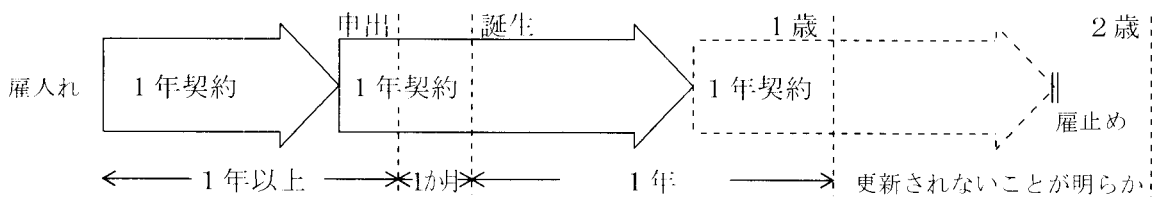


f) 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されているが、申出時点で締結している契約と同一の長さで契約が更新されても、その更新後の労働契約の期間の末日が子が1歳に達する日以前の場合

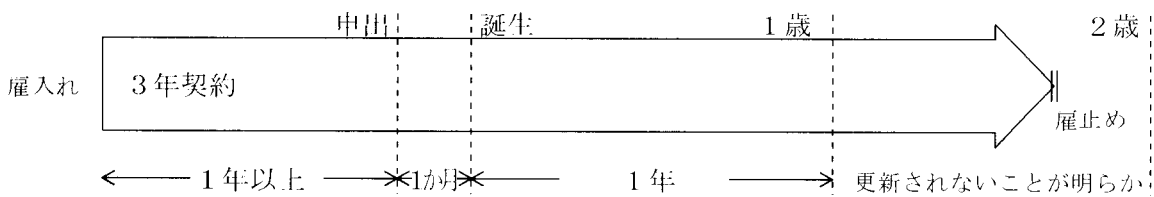


☆「1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」場合であっても、子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者は対象となりません。次のg)及びh)のような場合が考えられます。

g) 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで更新された場合の期間の末日が子が1歳に達する日から1年を経過する日以前の場合



h) 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子が1歳に達する日から1年を経過する日以前の場合



ロ イに該当するか否かにかかわらず、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、育児休業の対象となります。その判断に当たっては、次の点に留意してください（指針）。

① 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次に掲げる項目に着目して契約関係の実態が評価されていること。

- a 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容
- b 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格
- c 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様
- d 更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態
- e 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

② 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、①に掲げる項目に関し、次のa及びbの実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められることが多いこと。

a ①aに関し、業務内容が恒常的であること、及び①dに関し、契約が更新されていること。

* 「業務内容が恒常的」とは、当該事業において業務が定まって変わらないものをいい、例えば、情報処理業におけるプログラミング業務などがこれに当たるものと考えられます。
「恒常的」の対義語は「臨時的」であり、一定期間で作業終了が予定される補助業務についているなど業務内容の臨時性が認められる場合には、「業務内容が恒常的」とはいえません。

b aに加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

a) ①cに関し、雇用継続を期待させる事業主の言動が認められること。

* 「雇用継続を期待させる事業主の言動」としては、例えば、労働者の長期にわたって働きたいとの希望に応じるような趣旨のことをほのめかすことなどがこれに当たるものと考えられます。

b) ①dに関し、更新の手続が形式的であること。

* 「更新の手続が形式的」としては、例えば、必ずしも契約期間満了の都度直ちに契約締結の手続をとっておらず次の契約期間の始期の経過後に契約を締結することもあること、労働条件や契約期間などの契約内容についての交渉もなく使用者が記名押印した契約書に労働者が署名押印して返送するという機械的な手続を行っていることなどがこれに当たります。

c) ①eに関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

③ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、①aに関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、①bに関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められる方向に働いていると考えられること。

* 「地位の基幹性」とは、当該事業所における当該期間を定めて雇用される者の立場が「基幹的」であることをいい、「基幹性」の対義語は「臨時性」であり、いわゆる嘱託や非常勤講師、アルバイトなどは、契約上の地位の臨時性が認められ、基幹性は認められません。

(3) 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、Ⅱ－3（12ページ）で説明します。

（参考）有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）（抄）

（契約締結時の明示事項等）

第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前2項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

ポイント解説

- ★ 有期契約労働者を雇い入れている場合は、4 ページ及び 19 ページで説明している要件を満たせば育児休業や介護休業ができるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。
- ★ 期間を定めて雇用される者の育児休業や介護休業について、対象となる労働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は差し支えありません。
- ★ 育児休業・介護休業中の有期契約労働者の労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要となります（10、21 ページ参照）。
- ★ パートタイマーなどの名称で働いていたたり、1日の労働時間が通常より短い方であっても、期間の定めのない労働契約によって働いている場合は、4 ページ及び 19 ページで説明している要件にかかわらず、この法律に基づく育児休業及び介護休業の対象となります。

Ⅱ－２ 育児休業の申出

(第5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、一定の時期に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人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。
- ただし、期間を定めて雇用される労働者が育児休業をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。
- また、1歳以降の育児休業の申出は、1歳までの育児休業の申出の回数とは別にカウントされます。

(1) 育児休業は、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（指針）。

(2) 育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる効果のある意思表示です。

(3) 育児休業の申出は、次の事項を記載した育児休業申出書を事業主に提出して行わなければなりません（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（以下「則」といいます。）第5条第1項）。

（注：①～④は必ず明らかにしなければならない事項、⑤～⑨は特定の場合に明らかにしなければならない事項です。）

期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って申出をする場合に必要な事項は①、②、④のみです。

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄（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 休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
- ⑤ 申出に係る子以外に1歳未満の子を有する場合には、その子の氏名、生年月日及び労働者との続柄
- ⑥ 申出に係る子が養子である場合には、養子縁組の効力発生日
- ⑦ 一度休業した後に再度の申出を行う場合、休業開始日までの期間が短い申出の場合又は一度撤回した後に再度の申出を行う場合には、それぞれの申出が許される事情
- ⑧ 1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業の申出を行う場合には、申出が許される事情

⑨ 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業の申出を行う場合には、配偶者が育児休業をしていること及び申出が許される事情

(4) 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せん。ただし、期間を定めて雇用される労働者が労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合にあっては、再度の書類の提出を求めることはできません（則第5条第2項ただし書）。

(5) 育児休業の申出を1人の子につき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4条）。

① 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。

② 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。

③ 配偶者が死亡したとき。

④ 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とき。

⑤ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったとき。

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、育児休業の対象となる労働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、育児休業の対象となる労働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、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

Ⅱ－３ 事業主の義務

(第6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、次のような労働者について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。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 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労働者
 - ③ その他育児休業をすることができない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

(1) 要件を満たした育児休業の申出により労働者の労務提供義務は消滅し、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（法第6条第1項本文）。

(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6条第1項ただし書）。

(3) 「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労働者」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6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、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14週間）以内に出産予定でなく、又は産後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) 「育児休業をすることができない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」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第7条）。

- ① 育児休業申出の日から1年以内（14 ページで説明する1歳6か月までの育児休業をする場合には、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③ 内縁の妻（夫）等が(3)の①～④のすべてに該当する労働者



ポイント解説

- ★ 妻が専業主婦や産後休業中であっても、少なくとも産後8週間までは、男性労働者も育児休業を取得することができます。

労使協定を締結することにより、「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」と認められる労働者は育児休業の対象から除外することができます（法第6条第1項第2号）が、このような労使協定が締結されていても、男性労働者の場合、その妻が産後8週間までの期間中であれば「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」と認められる労働者には該当せず（則第6条第3項）、生まれた子についての育児休業を必ず取得することができます（前ページ(3)参照）。

- ★ 法第6条第1項及びこれに基づく則第6条及び第7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）。