

## Ⅱ－４ 育児休業の期間 １－休業期間－

(第5条第3項、第4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。
- 次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達した日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。
  - ① 育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
  - ② 1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合
- 1歳以降の育児休業の申出の場合は、子が1歳に達した日の翌日(1歳の誕生日)が育児休業開始予定日となります。

(1) 育児休業に係る子を出産した女性労働者は、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となります。したがって、子が出生した日から育児休業をすることになるのは主に男性労働者ということになります。

(2) 子が1歳に達した後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達するまでを限度として、事業主に申し出ることにより、育児休業ができます。

子が1歳に達した後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合とは、次のいずれかに該当する場合をいいます(則第4条の2)。

- ① 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合。
- ② 常態として子の養育を行っている配偶者(育児休業に係る子のもう一人の親である者)であって1歳に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であったものが死亡、負傷・疾病等、離婚等により子を養育することができなくなった場合。

ただし、1歳6か月までの育児休業ができるのは、子の1歳に達する日まで育児休業をしている労働者が引き続いて休業するか、又は、子の1歳に達する日まで育児休業をしている配偶者と交替して休業をするかのいずれかの場合に限られます。子が1歳に達する日において両親とも育児休業をしていない場合は、認められません。

## Ⅱ－５ 育児休業の期間２－申出期限－

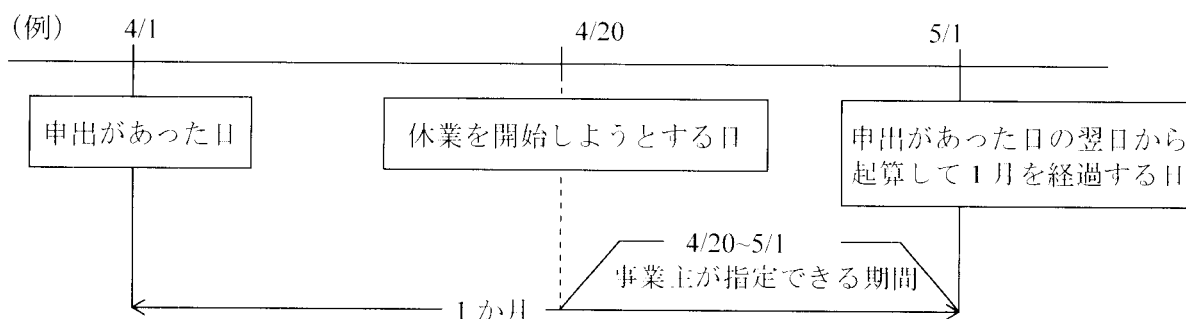
(第6条第3項、第4項)

- 子が1歳に達するまでの育児休業については、労働者は、希望どおりの日から休業するためには、原則として育児休業を開始しようとする日の1月前までに申し出ることが必要です。また、子が1歳6か月までの育児休業の場合は、育児休業開始予定日（1歳の誕生日）の2週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。
- 期間を定めて雇用される労働者の育児休業の場合で、一の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には、1月前までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。

(1) 子が1歳に達するまでの育児休業については、労働者は、希望どおりの日から休業するためには次の時期までに申し出ることが必要です。

① 原則は、休業を開始しようとする日の1月前の日

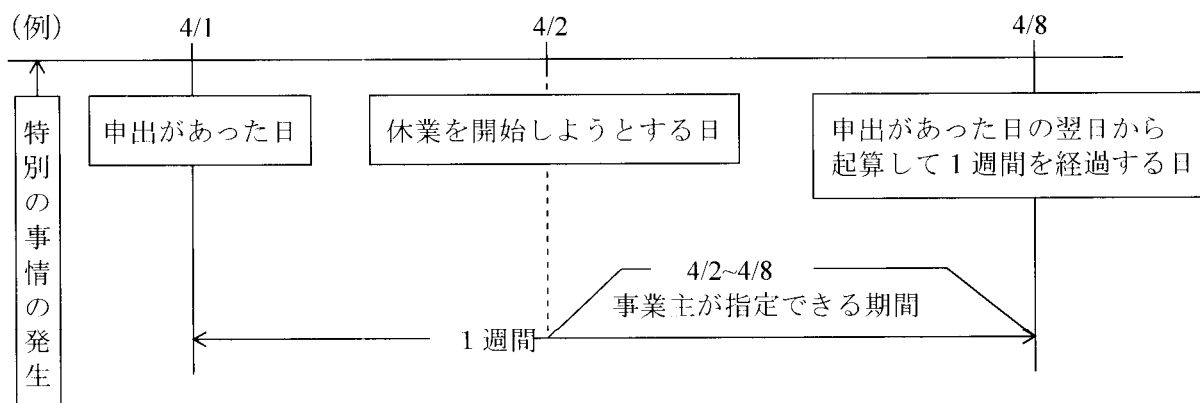
申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して1月を経過する日（申出の日の属する月の翌月の応当日、例えば、申出の日が4月1日であれば5月1日）までの間で休業を開始する日を指定することができます。



② 特別の事情がある場合は、休業を開始しようとする日の1週間前の日

特別の事情とは、出産予定日より早く子が出生したこと及び配偶者の死亡、病気、負傷等です（則第9条）。

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（則第10条）。



(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11条）。

(4) 1歳以降1歳6か月までの育児休業については（14 ページⅡ-4(2)参照）、労働者が希望通りの日から休業するためには子の1歳の誕生日の2週間前までに事業主に申し出ることが必要です。

## Ⅱ-6 育児休業の期間3-変更の申出等

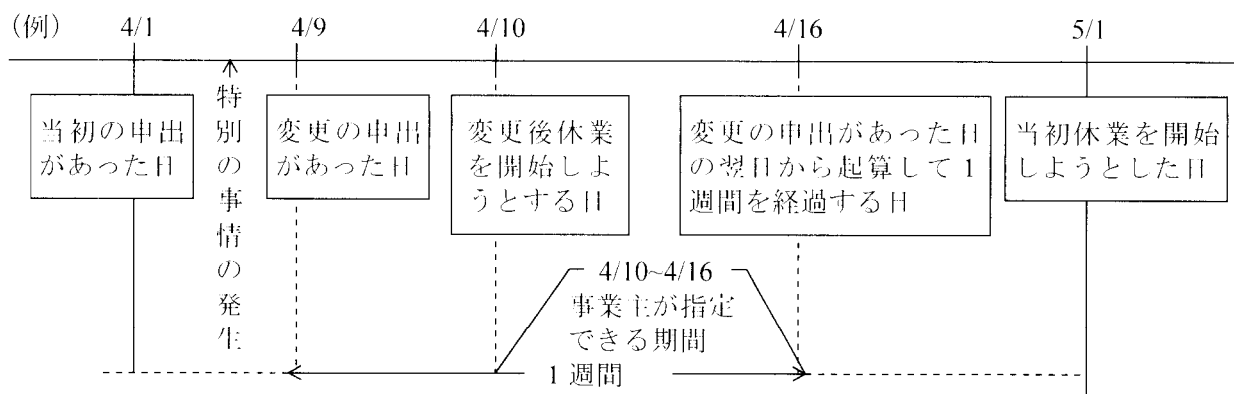
（第7条）

- 労働者は、一定の場合に1回に限り育児休業を開始する日を繰上げ変更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、1回に限り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。回数は、子が1歳に達するまでの休業と1歳以降の休業では別にカウントされます。

(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、当初育児休業を開始しようとした日の前日までに、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情がある場合です（法第7条第1項、則第9条）。

(2) 労働者の希望どお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。

申出がこれより遅れた場合、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7条第2項、則第13条）。



(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、変更の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14条）。

(4) 労働者が、1歳に達するまでの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しようとしていた日の1月前までに変更の申出をしなければなりません（法第7条第3項、則第15条）。

これとは別に、1歳6か月までの育児休業を終了する日については、当初育児休業を終了しようとしていた日の2週間前までに変更の申出をすることにより、終了予定日の繰下げ変更をすることができます。

(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には、下記の事項を記載した書面が必要です（則第12条、則第16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等は、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、短縮等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となります。むしろ、労働者が希望した場合には休業期間を変更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。

## Ⅱ－７ 育児休業の期間 4－期間の終了・申出の撤回等一

(第8条、第9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。
  - ① 子を養育しないこととなった場合
  - ② 子が1歳に達した場合（1歳6か月までの育児休業をする場合には、子が1歳6か月に達した場合）
  - ③ 育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護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いこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったこととなります。
- 育児休業の開始の前日までであれば、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出をすることができません。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます(則第19条、則第20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（1歳6か月までの育児休業をする場合には、子が1歳6か月に達するまでの間）子を養育できない状態となったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません(法第8条第3項、第9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18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

(4) 子が1歳に達するまでの育児休業の申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代する場合には、1歳以降の育児休業の申出は可能です。

### 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)

- この法律の「介護休業」をすることができるのは、要介護状態にある対象家族を介護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介護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 介護休業開始予定日から起算して93日を経過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（93日を経過する日から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介護休業をすることはできません。

- (1) この法律の「介護休業」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（要介護状態。20 ページ参照）にある対象家族を介護するためにする休業をいいます（法第2条第2号、則第1条）。
- (2) 対象家族の範囲は、配偶者（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を含みます。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含みます。）、配偶者の父母です（法第2条第3号、則第2条）。
- 祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居、扶養の要件が付されていることに留意してください。
- (3) 期間を定めて雇用される労働者の介護休業についての考え方は次のとおりです。
- イ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ、介護休業の開始予定日から起算して93日を経過する日（以下「93日経過日」といいます。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93日経過日から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。）は、介護休業の対象となります。
- 考え方は、Ⅱ－1(2)イ（4ページ）で説明したとおりです（指針）。
- 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、介護休業の対象となります。その判断に当たっての留意事項は、Ⅱ－1(2)ロ（7ページ）で説明したとおりです（指針）。
- (4) 介護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、Ⅲ－3（23ページ）で説明します。

## 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

- 1 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上(注)あり、かつ、その状態が継続すると認められること。

注：「全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上」には「全部介助が2項目及び一部介助が1項目」並びに「全部介助が3項目以上」の場合も含まれます。

- 2 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表（日常生活動作）

事項 \ 態様	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩行	・杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける。	・付添いが手や肩を貸せば歩ける。	・歩行不可能。
ロ 排泄	・自分で昼夜とも便所でできる。 ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使っている。	・介助があれば簡易便器でできる。 ・夜間はおむつを使用している。	・常時おむつを使用している。
ハ 食事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる。	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる。	・臥床のままでは食べさせなければ食事ができない。
ニ 入浴	・自分で入浴でき、洗える。	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する。 ・浴槽の出入りに介助を要する。	・自分でできないので全て介助しなければならない。 ・特殊浴槽を使っている。 ・清拭を行っている。
ホ 着脱衣	・自分で着脱ができる。	・手を貸せば、着脱できる。	・自分でできないので全て介助しなければならない。

第2表（問題行動）

行動 \ 程度	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為	人に暴力をふるう	乱暴なふるまいを行う	攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	自殺を図る	自分の体を傷つける	自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	火を常にもてあそぶ	火の不始末が時々ある	火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	屋外をあてもなく歩きまわる	家中をあてもなく歩きまわる	ときどき部屋内でうろうろする
ホ 不穏興奮	いつも興奮している	しばしば興奮し騒ぎたてる	ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	糞尿をもてあそぶ	場所をかまわず放尿、排便をする	衣服等を汚す
ト 失禁	常に失禁する	時々失禁する	誘導すれば自分でトイレに行く

## Ⅲ－２ 介護休業の申出

(第11条)

- この法律の介護休業は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
- 介護休業の申出は、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。
- 申出は、特別の事情がない限り対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに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。対象家族が次のいずれかに該当する場合は、その対象家族について介護休業をすることはできません。
  - ① 前回の介護休業の開始日から引き続き要介護状態にある場合（特別の事情がある場合を除く）
  - ② 当該対象家族について、次の日数を合算した日数（以下「介護休業等日数」といいます。）が93日に達している場合
    - イ 介護休業をした日数
    - ロ 法第23条第2項（51 ページ参照）に定める介護のための勤務時間の短縮等の措置であって、介護休業等日数に算入される措置であること及び措置の初日が明示されたものが講じられた日数
- ただし、期間を定めて雇用される労働者が介護休業をする場合、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介護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。

(1) 介護休業は、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) 介護休業の申出は、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) 介護休業の申出は、次の事項を記載した介護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（則第22条第1項）。

（注：①～③並びに⑤～⑦は必ず明らかにしなければならない事項、④及び⑧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、⑥のみです。

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
- ⑤ 申出に係る対象家族が要介護状態にあること



- ⑥ 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
  - ⑦ 申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業等日数
  - ⑧ 一度休業した後に同一の対象家族の同一の要介護状態につき再度の申出を行う場合、それが許される事情
- (4) 事業主は、労働者に対して申出に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 22 条第 2 項）。
- (5) 介護休業の申出を対象家族 1 人の一の要介護状態につき 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 21 条）。
- ① 新たな介護休業の開始により前の介護休業期間が終了した場合で、新たな介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の解消、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。
  - ② 産前産後休業又は育児休業の開始により介護休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は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。
- (6) 事業主は、勤務時間の短縮等の措置（51 ページ参照）を講じた場合、その日数が介護休業等日数に算入されることや措置を講じた期間の初日を労働者に明示することが望まれます。労働者が介護休業等のできる残りの日数が減ることを認識していなかった場合や、勤務時間の短縮等の措置を利用した日数がはっきりせず、同じ対象家族のために今後取得できる介護休業等の日数が不明確な場合は、勤務時間の短縮等の措置を講じた日数は介護休業等日数に算入しないこととなります（則第 21 条の 2）。

#### ポイント解説

- ★ 介護休業に関し、この法律で労働者の権利として定めら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。したがって、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲などの事項に関して、法の内容を上回るような制度を定めることは自由であり、事業主に対しても、そのような努力が求められています（Ⅷ－6（53 ページ）参照）。
- ★ 逆に、介護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、対象家族の範囲、休業期間、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。

### Ⅲ－３ 事業主の義務

(第12条第1項、第2項)

- 事業主は、要件を満たした労働者の介護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介護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、事業主は介護休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護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 その他介護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) 要件を満たした介護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12条第1項)。
- (2) 「労使協定」については、Ⅱ－3(2)(12ページ)で説明したとおりです(法第12条第2項)。
- (3) 「介護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23条)。
- ① 申出の日から93日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

#### ポイント解説

★ 法第12条第2項及びこれに基づく則第23条は、労使協定を締結した場合に介護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、男性はすべて介護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)。

### 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)

○ 介護休業をすることができるのは、対象家族 1 人につき、一の要介護状態ごとに 1 回、通算して 93 日を限度として、原則として労働者が申し出た期間です。

(1) 適正な手続に基づき労働者から介護休業の申出がされた場合、介護休業期間は、基本的には、申出による介護休業を開始しようとする日から休業を終了しようとする日までですが、事業主による休業を開始する日の指定や労働者による休業を終了する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介護休業を開始する日又は介護休業を終了する日となった日になります(Ⅲ－5 参照)。

(2) ただし、申出による介護休業を終了しようとする日が、介護休業を開始しようとする日から起算して 93 日から対象家族についての既已取得した介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日(以下「通算 93 日経過日」といいます。)より後の日である場合には、通算 93 日経過日が介護休業期間の最終日となります。

(3) 介護休業等日数は、次に掲げる日数を合算した日数になります。

- ① 介護休業をしていた日数
- ② 勤務時間の短縮等の措置が講じられた日数

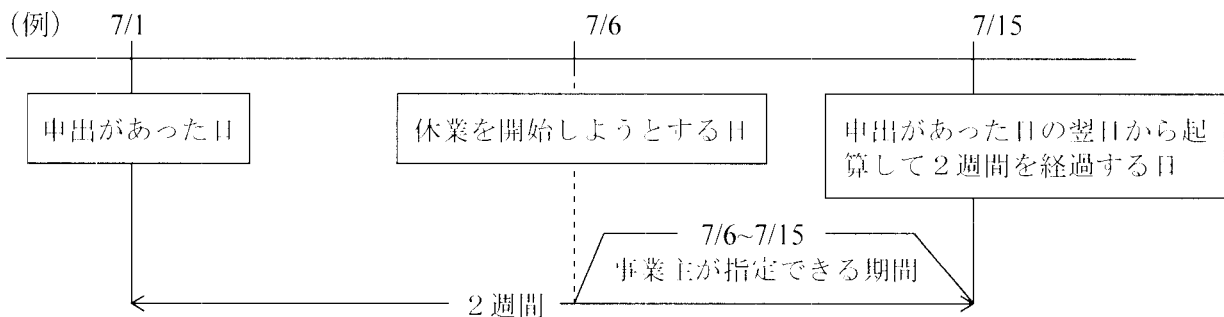
なお、勤務時間の短縮等の措置については、労働者の権利行使に不利益が生じないように、介護休業等日数に算入される措置であること及び講じられた措置の初日が労働者に明示されたものについてのみ介護休業等日数に算入することとされています(則第 21 条の 2)。

### 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)

- 労働者は、希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。  
これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。
- 期間を定めて雇用される労働者の介護休業の場合で、一の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介護休業開始予定日とする申出をする場合には、2週間前までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。
- 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、1回に限り休業を終了する日を繰下げ変更し、介護休業の期間を延長することができます。

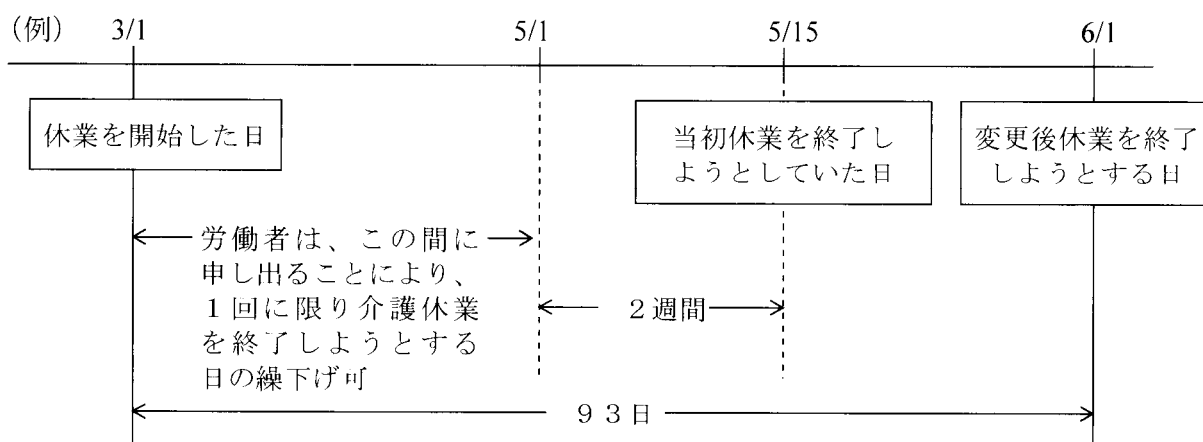
- (1) 労働者から介護休業の申出があった場合において、休業を開始しようとする日が申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日（申出の日の属する週の翌々週の応当日。以下「2週間経過日」といいます。）より前の日であるときは、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後2週間経過日までの間のいずれかの日を休業を開始する日として指定することができます（法第12条第3項）。



- (2) 事業主が介護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、7月1日に申出があった場合は、7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25条）。

(3) 労働者が、介護休業を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初介護休業を終了しようとしていた日の2週間前までに変更の申出をしなければなりません（法第13条、則第26条）。



(4) また、介護休業を終了する日の繰下げ変更の申出には、下記の事項を記載した書面の提出が必要です（法第13条、則第27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 変更後休業を終了しようとする日

#### ポイント解説

★ この法律では、介護休業を開始する日の繰上げ・繰下げ変更や介護休業を終了する日の繰上げ変更は、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、変更を希望する労働者と事業主とでよく話し合っでどうするかを決めることとなります。むしろ、労働者が希望した場合には休業期間を変更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。

### 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)

- 介護休業の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
  - ① 労働者が介護休業の申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合
  - ② 介護休業をしている労働者について産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
- 介護休業の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったこととなります。
- 介護休業の開始の前日までであれば、労働者は介護休業の申出を撤回することができます。同じ対象家族の同じ要介護状態についての介護休業の再度の申出は、1回は可能です。

(1) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます（法第15条第3項、則第29条の2）。

- ① 対象家族の死亡
- ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
- ③ 労働者が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと

(2) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第15条第4項）。

(3) 介護休業の申出が撤回された後、同じ対象家族の同じ要介護状態について介護休業の申出が再度なされた場合、事業主は1回目は拒むことができませんが、2回目以降は拒むことができます（法第14条第2項）。

## IV 子の看護休暇制度

(第16条の2、第16条の3)

- 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日を限度として、子の看護休暇を取得することができます。
- 「1年度において」の年度とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日となります。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は子の看護休暇を取得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6か月に満たない労働者
  - ② その他子の看護休暇を取得することができない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) 子の看護休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に与える必要があります。子どもが病気やけがの際に休暇を取得しやすくし、子育てをしながら働き続けることができるようにするための権利として子の看護休暇が位置づけられています。
- (2) 子の看護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。
- (3) 「子の看護休暇を取得することができない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、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者をいいます（則第30条の2）。この他の労働者、例えば期間を定めて雇用される者や配偶者が専業主婦である労働者等を除外することはできません。
- (4) 子の看護休暇の申出は、次の事項を事業主に申し出ることによって行わなければなりません（則第30条第1項）。
  - ① 労働者の氏名
  - ② 申出に係る子の氏名及び生年月日
  - ③ 看護休暇を取得する年月日
  - ④ 申出に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は事後となっても差し支えないこととすることが必要です。