

## 1 2歳までの育児休業について

1-1 2歳までの育児休業の対象となる子の範囲は何年何月何日生まれからか。

(答)

2歳までの育児休業は、平成28年3月31日以降生まれの子が対象となる。

2歳までの育児休業の対象者は、1歳6か月に達する日の翌日が平成29年10月1日以降、つまり1歳6か月に達する日が平成29年9月30日以降の子である。

4月1日生まれの子が1歳6か月に達する日は、1歳6ヶ月の誕生日に当たる日（以下、誕生日応当日という。）である10月1日の前日、つまり9月30日となる。

他方、3月31日生まれの子については、誕生日応当日となるべき9月31日が存在しないため、民法143条第2項の規定により、1歳6か月までの育児休業期間はその月の末日、すなわち9月30日に終了し、その日が1歳6か月に達する日となる。よって平成28年3月31日以降生まれの子が2歳までの育児休業の対象となる。

(参考)

○民法（明治29年法律第89号）抄

（暦による期間の計算）

第一百四十三条 週、月又は年によつて期間を定めるときは、その期間は、暦に従つて計算する。

2 週、月又は年の初めから期間を起算しないときは、その期間は、最後の週、月又は年においてその起算日に相当する日の前日に満了する。ただし、月又は年によつて期間を定めた場合において、最後の月に相当する日がないときは、その月の末日に満了する。

○明治三十五年法律第五十号（年齢計算ニ関スル法律）

- 1 年齢ハ出生ノ日ヨリ之ヲ起算ス
- 2 民法第一百四十三条ノ規定ハ年齢ノ計算ニ之ヲ準用ス
- 3 明治六年第三十六号布告ハ之ヲ廃止ス

1-2 10月1日より前に会社独自の規定で2歳までの育児休業を取得させていた場合、育児休業給付の対象となるか。

(答)

育児休業給付の対象となるのは、育児・介護休業法上の育児休業であり、10月1日より前に開始された2歳までの育児休業については、育児休業給付の対象とはならない。

1-3 保育所に入所できないという理由で2歳までの育児休業を申し出る際には、1歳から1歳6ヶ月までの育休を取得する際に保育所の不承諾通知書を提出していても、再度の不承諾通知書の提出が必要か。また、書類の提出がない場合に育児休業給付金は支給されるのか。

(答)

2歳までの育児休業を取得する際には、保育所に入所できない理由で1歳から1歳6か月までの育児休業を取得していた場合であっても、改めて、1歳6か月時点で保育所に入れられない事実を事業主に申し出なければならない。ただし、事業主は証明書類の提出がなくとも労働者の申出を拒むことはできないため、不承諾通知書等がない場合でも、育児休業を取得することが可能である。

育児休業給付の申請においては、1歳又は1歳6か月以降の延長を行う場合には、1歳又は1歳6か月に達する日の翌日において延長の要件に該当していることの確認のため、その都度「市町村が発行した保育所等の入所保留の通知書など当面保育所等において保育が行われなかった事実を証明することができる書類」等を原則として求めることとしている。市町村からの発行が困難な場合はハローワークにご相談されたい。

1-4 育児休業終了日の繰り下げ変更は1歳までの育児休業、1歳6ヶ月までの育児休業、2歳までの育児休業のそれぞれにつき1回可能なのか。

(答)

育児休業終了日の繰り下げ変更については、1歳までの育児休業、1歳6ヶ月までの育児休業、2歳までの育児休業のそれぞれにつき1回ずつ可能とすることが法律上事業主の義務となっている。

1-5 育児休業の撤回後の再度の申出は1歳までの育児休業、1歳6ヶ月までの育児休業、2歳までの育児休業のそれぞれについて可能なのか。

(答)

育児休業の撤回後の再度の申出については、特別の事情があれば（施行規則第19条参照）1歳までの育児休業、1歳6ヶ月までの育児休業、2歳までの育児休業のそれぞれにつき可能である。

(参考)

○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）

（法第8条第2項の厚生労働省令で定める特別の事情）

第19条 法第8条第2項の厚生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 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 二 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児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第1号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- 四 法第5条第1項の申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。
- 五 法第5条第1項の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき。

1-6 2歳までの育児休業は、それまで育児休業を取得していた配偶者と交替することなく、両親が同時に取得することも可能なか。

(答)

可能である。

2歳までの育児休業を取得するための要件は、①労働者又は配偶者が1歳6か月時点で育児休業をしていること、②子の1歳6か月に達する日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こと、である。

よって上記2要件を満たす限りにおいて、両親が同時に2歳までの育児休

業を取得することも可能である。

なお、このことは1歳6か月までの育児休業においても同様である。

## 2. 個別周知について

2-1 育介指針第2の6(3)の「その他の両立支援制度」には、育児・介護休業法に基づく両立支援制度のほか、企業が独自に設けた両立支援制度も含まれるのか。

(答)

労働者が計画的に育児休業を取得できるようにするという指針の趣旨に照らして、企業独自の両立支援制度も併せて周知することが望ましい。

(参考)

○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

第2 事業主が講ずべき措置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

6 法第21条第1項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項

(1) 育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、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) 労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に当該労働者若しくはその配偶者が妊娠若しくは出産したこと又は当該労働者が対象家族を介護していることを知らせることを前提としたものであること。そのために、14に定める措置を事業主が講じている必要があること。

(3) 労働者又はその配偶者が妊娠若しくは出産したことを知ったときに、当該労働者に対し育児休業に関する事項を知らせるに際しては、当該労働者が計画的に育児休業を取得できるよう、あわせて法第5条第2項の規定による育児休業の再度取得の特例、法第9条の2の規定による同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例、その他の両立支援制度を知らせることが望ましいこと。

### 3. 育児目的休暇について

3-1 どのような条件を満たす休暇を設ければ、法第24条の育児目的休暇設置の努力義務を果たしたとみなされるのか。(最低限満たすべき条件は何か。)

(答)

育児目的休暇の期間や回数については、法律上規定していないが、未就学児を養育する労働者が育児に関する目的のために使える休暇を、子の看護休暇や介護休暇及び年次有給休暇とは別に設けることで努力義務を果たしたとみなされる。

具体的な例としては、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられるが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置することも含まれる。各企業の実情に応じた整備が望まれる。

### 4. ハラスメントについて

4-1 育介指針第2の14(1)ニ(ロ)②において「労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと。」とされたが、早期の職場復帰を促す時点等について、ハラスメントに該当するか否かの基準となるものはあるか。

(答)

早期の職場復帰を促す時点等については、法令上規定していない。

ここで留意いただきたいのは、早期の職場復帰を促す場合であっても、職場復帰の時期は労働者の選択に任されていることである。