

# 労働法〔第2版〕

小畑史子 = 緒方桂子 = 竹内（奥野） 寿

2016年3月発売 / 280頁 / 本体1900円＋税  
A5判 / 並製



編集  
担当者  
から

有斐閣ストゥディアシリーズの法律分野第1弾として刊行された『労働法』が、シリーズ初の改訂第2版となりました。制度の仕組みや条文の意味などの基本的な事項をコンパクトにまとめるという初版のコンセプトを維持しつつ、労働者派遣法や労働安全衛生法などの法改正に対応し、最新の裁判例も織り込みました。

また、働くうえで問題となる場面を事例として掲げたSCENEとその考え方、一歩進んだ内容や知っておくと有用な知識のコラムなども引き続き多数掲載されています。第2版ではコラムとしてブラック企業やパワハラ・セクハラ・マタハラなど近年問題となっている話題も新たに触れられています。

労働法は身近な法律ですが、実際にどう機能しているのか見えにくい法律でもあります。本書をお読みいただければ、労働法の基礎知識が身につくだけでなく、SCENEやコラムを通して実社会で機能する労働法のイメージを掴んでいただくことができるのではないかと思います。ますます充実の第2版、是非ご注目ください。(K)

## Point!

P

複雑な制度も図表を用いてわかりやすく解説しています。

図表16 育児支援制度の概要	
誕生	1歳
3歳	小学校就学開始
育児休業	(パパ・ママ育児プラス)
★一定の理由がある場合には1歳6か月まで延長	
短時間勤務(～4時間/日)	短時間勤務
所定外労働の制限(本人の請求)	短時間勤務
期間外労働(本人の請求: 24時間/月・150時間/年)、深夜労働の制限	短時間勤務
子の看護休暇(5労働日/年度、2人以上であれば10労働日/年度)	短時間勤務
就業の場所の変更を伴う配置の変更の際の配慮	
就業時間の変更等	育児休業、結婚時休暇変更等
育児休業、所定外労働の制限、短時間勤務、就業時間の変更等	努力義務
不利な扱いの禁止	

  

### 3 育児休業の取得

#### 1 育児休業の申出

労働者は、その性別にかかわらず、その養育する1歳に満たない子について、事業主に申し出るにより育児休業をすることができる(育児法5条)。

育児休業の申出は、当該子の親である配偶者が死亡、疾病、身体もしくは精神上の障害、婚姻解消による別居などにより当該子の養育をなしなくなったという特別の事情がある場合を除いて、原則として、1人の子につき1回に限られる。しかし、出産後8週間以内(妊娠の産後休業期間)に育児休業を取得した父親は、特別として、子が1歳2か月になるまでの間に再度育児休業を取得できる(育児法9条の2第1項〔パパ・ママ育児プラス〕)。

  

#### 2 育児休業の期間

育児休業の期間は、原則として、その養育する子が1歳に達する日までとされる。

しかし、子の1歳以降の期間について保育所での保育の申込みを行っている

  

#### 3 育児休業の取得

##### 1 育児休業の取得

労働者は、その性別にかかわらず、その養育する1歳に満たない子について、事業主に申し出るにより育児休業をすることができる(育児法5条)。

育児休業の申出は、当該子の親である配偶者が死亡、疾病、身体もしくは精神上の障害、婚姻解消による別居などにより当該子の養育をなしなくなったという特別の事情がある場合を除いて、原則として、1人の子につき1回に限られる。しかし、出産後8週間以内(妊娠の産後休業期間)に育児休業を取得した父親は、特別として、子が1歳2か月になるまでの間に再度育児休業を取得できる(育児法9条の2第1項〔パパ・ママ育児プラス〕)。

  

##### 2 育児休業の期間

育児休業の期間は、原則として、その養育する子が1歳に達する日までとされる。

しかし、子の1歳以降の期間について保育所での保育の申込みを行っている

  

##### 3 育児休業の取得

労働者は、その性別にかかわらず、その養育する1歳に満たない子について、事業主に申し出るにより育児休業をすることができる(育児法5条)。

育児休業の申出は、当該子の親である配偶者が死亡、疾病、身体もしくは精神上の障害、婚姻解消による別居などにより当該子の養育をなしなくなったという特別の事情がある場合を除いて、原則として、1人の子につき1回に限られる。しかし、出産後8週間以内(妊娠の産後休業期間)に育児休業を取得した父親は、特別として、子が1歳2か月になるまでの間に再度育児休業を取得できる(育児法9条の2第1項〔パパ・ママ育児プラス〕)。