

### 3 事業主が講じるべき措置

#### (1) 制度の周知、個別の意向聴取・配慮

##### (育児・介護休業法21条、21条の2)

|      | 育児  | 介護  |
|------|---|---|
| 義務   | <p>①本人又は配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に育児休業制度等を個別に周知し、取得意向を確認する義務がある</p> <p>〈周知事項〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業・産後パパ育休に関する制度</li> <li>・育児休業・産後パパ育休の申出先</li> <li>・育児休業給付、出生後休業支援給付に関すること</li> <li>・休業期間中の社会保険料の取扱い</li> </ul> <p>②労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭事情に応じた仕事と育児の両立に関する労働者の意向を個別に聴取し、その意向について自社の状況に応じて配慮する義務がある</p> | <p>①介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は当該労働者に介護休業制度等を個別に周知し、取得意向を確認する義務がある</p> <p>〈周知事項〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業に関する制度、介護両立支援制度等</li> <li>・介護休業・介護両立支援制度等の申出先</li> <li>・介護休業給付金に関すること</li> </ul> <p>②介護離職を防止するため介護に直面する早い段階(40歳等)に、事業主は介護休業制度等の情報提供を行う義務がある</p> <p>〈情報提供事項〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・①と同じ</li> </ul> |
| 努力義務 | <p>事業主は、育児・介護休業中の待遇や休業後の賃金、配置などの労働条件を予め定め、これを労働者に周知するよう努めなければならない。労働者から育児、介護休業等の申し出があった場合は速やかに、その労働者に係る取扱いを書面により明示するよう努めなければならない</p>  |   |

**(2) 雇用環境の整備 (育児・介護休業法22条)**

| 育児  | 介護  |
|---|---|
| <p>育児休業・産後パパ育休の申出が円滑に行われるよう、事業主は、次のいずれかの措置を講じなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</li> <li>・育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)</li> <li>・自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供</li> <li>・自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知</li> </ul> | <p>介護休業・介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるよう、事業主は、次のいずれかの措置を講じなければならない</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施</li> <li>・介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)</li> <li>・自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供</li> <li>・自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知</li> </ul> |

**(3) 柔軟な働き方を実現するための措置等  
(育児・介護休業法23条の3)**

|        |  |
|--------|--|
| 制度の内容  | 3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に関して、5つの措置から2つ以上の措置を選択して講じなければならない   |
| 対象者    | <p>3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者(日々雇用除く)</p> <p>※労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①入社1年未満の労働者</li> <li>②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>③時間単位で養育両立支援休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者</li> </ul>  |
| 措置     | <p>事業主は次の①～⑤から2つ以上の措置を選択して講じなければならない(労働者は事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用する)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 始業時刻等の変更</li> <li>② テレワーク等の措置(10日以上/月)</li> <li>③ 保育施設の設置運営等</li> <li>④ 養育両立支援休暇の付与(10日以上/年)</li> <li>⑤ 短時間勤務制度</li> </ul> <p>※②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります</p> |
| 事業主の義務 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設けなければならない</li> <li>・子が3歳になるまでの適切な時期に、柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度等を個別に周知し、制度利用の意向を確認するために、面談等の措置を講じなければならない</li> </ul>  |

**(4) 育児・介護中の労働者に講ずべき措置（努力義務）****(育児・介護休業法24条)**

|      | 育児   | 介護   |
|------|--|--|
| 対象者  | 小学校就学前までの子を養育する労働者   | 家族を介護する労働者   |
| 措置内容 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象の労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、フレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務</li> <li>・対象の労働者に関して、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</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象の労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務</li> <li>・要介護状態にある対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるような措置を講ずる努力義務</li> </ul> |

**(5) 育児休業取得状況の公表（育児・介護休業法22条の2）**

従業員数300人超の企業は、毎年1回、男性の育児休業等取得率を公表しなければなりません。（育児目的休暇を含むことも可）

**(6) 転勤に対する配慮、再雇用特別措置****(育児・介護休業法26、27条)**

就業場所の変更により、育児や介護が困難になる労働者がいるときは、事業主は、育児や介護に配慮しなければなりません。

また、妊娠、出産や育児又は介護を理由として退職した者が再雇用を希望する旨申出をしていた場合、事業主は、必要に応じて再雇用に沿った措置をするように努めなければなりません。

**(7) 休業・休暇中の賃金等**

産前・産後休業、育児時間、生理休暇、育児休業や介護休業中の賃金については、労基法や育児・介護休業法では特に定められていません。賃金が支給されるかどうかは就業規則や労使間の話し合いにゆだねられています。

なお、健康保険の被保険者には、出産育児一時金等の給付や産前産後休業、育児休業中の健康保険料と厚生年金保険料の本人及び使用者負担分が申請により免除されるなどの制度があります。

（5経済的支援 P87参照）

育児や介護による休暇等により家計所得が減少された場合、県の生活資金融資制度の「すくすくローン」、「ぬくもりローン」などが利用できます(P145参照)。

#### **(8) 不利益取扱いの禁止(育児・介護休業法10、16条)**

事業主は、育児・介護休業等を申し出たこと、取得したこと等を理由に、解雇その他の不利益な取扱いをすることはできません。

#### **(9) 育児休業等に関するハラスメントの防止措置**

##### **(育児・介護休業法25条)**

事業主は、育児・介護休業等を理由とした嫌がらせ等により就業環境が害されることを防止する措置を講じなければなりません。

派遣労働者の派遣先にも適用されます。

#### **(10) 紛争が生じたときの解決方法**

##### **(育児・介護休業法52条の2～6)**

事業主は、育児・介護休業に関し、労働者からの苦情の申出を受けたときは労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

また、紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停を利用した解決方法があります(P24参照)。

### **4 事業主への助言、指導及び勧告等**

#### **(育児・介護休業法56条、56条の2、66条)**

国は、育児・介護休業法の施行に関し、事業主に対して報告を求めたり、助言、指導、勧告を行うことができます。

また、勧告に従わない企業名の公表制度や虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度もあります。