

## 第6章 育児・介護休業法

### 1 育児・介護休業法とは

育児・介護休業法は、育児や介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援し、雇用の継続や再就職を促進することを目的に定められています。

主な内容として、育児や介護を理由とする休業や休暇、時間外労働の制限、事業主の責務などが定められています。

### 2 事業主が講じるべき措置

#### (1) 事業主の義務

事業主は、原則として要件を満たした労働者の育児休業や介護休業の申出を拒むことはできません。

#### (2) 制度の周知

	育児	介護
義務	<p>・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>・育児休業給付に関すること</li> <li>・労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い</li> </ul>	<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、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や労働者が介護していることを知った場合は、その労働者に制度を周知するよう努力しなければならない。</p> <p>〈周知事項の例〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記育児休業制度・介護休業制度等の事項以外</li> <li>・育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項</li> <li>・育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項</li> <li>・その他の事項</li> </ul>	

### (3) 雇用環境の整備

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>

### (4) 育児・介護中の労働者に講ずべき努力義務

	育児	介護
対象者	小学校就学の始期に達する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、所定労働時間の短縮措置又は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>	<p>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</p>

### (5) 転勤に対する配慮、再雇用特別措置

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。

### (6) 育児・介護休業中の賃金等

育児休業や介護休業中の賃金については、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、育児休業中は、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ます。

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」などが利用できません(P142参照)。

### **(7) 不利益取扱いの禁止**

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。

### **(8) 育児休業等に関するハラスメントの防止措置**

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。

### **(9) 紛争が生じたときの解決方法**

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(P49参照)。

## **3 事業主への助言、指導及び勧告等**

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。

さらに、令和7年4月1日から、従業員数300人超の企業は、育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。

## 4 育児のための両立支援制度

### (1) 育児休業・産後パパ育休

	育児休業	産後パパ育休
制 度 の 内 容	労働者が原則として1歳に満たない子を養育するための休業	産後休業をしていない労働者が原則として出生後8週間以内の子を養育するための休業
対 象 者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者(日々雇用を除く)</li> <li>・有期契約労働者は、申出時点で、子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないことが必要。</li> </ul> <p><b>※労使協定で対象外にできる労働者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①入社1年未満の労働者</li> <li>②申出の日から1年以内(1歳以降の休業の場合は6か月)に雇用関係が終了する労働者</li> <li>③週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産後休業をしていない労働者(日々雇用を除く)</li> <li>・有期契約労働者は、申出時点で、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないことが必要。</li> </ul> <p><b>※労使協定で対象外にできる労働者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①入社1年未満の労働者</li> <li>②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者</li> <li>③週の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul>
期 間	原則子が1歳(最長2歳)まで	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
回 数	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申出)
手 続	休業開始予定日の1か月前(1歳6か月まで及び2歳までの育児休業は2週間前)までに書面等で事業主に申出  (出産予定日前の出産、配偶者の死亡等、緊急の場合は1週間前まで)	休業開始予定日の2週間前までに書面等で事業主に申出
休業中の就業	原則就業不可	労働者が合意した範囲で休業中の就業可(労使協定の締結必要)
取得者への経済的支援	雇用保険から「育児休業給付」支給(P92参照)	雇用保険から「出生時育児休業給付金」支給(P92参照)

## (2) 所定外・時間外労働の制限

	所定外労働の制限	時間外労働の制限
制 度 の 容	小学校就学前の子を養育する労働者がその子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する労働者が当該家族を介護するために請求した場合は、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合は、事業主は、制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない
対 象 者	小学校就学前の子を養育する労働者(日々雇用を除く) ※労使協定で対象外にできる労働者 ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用を除く) ※対象外の労働者 ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期 間	1回の請求につき1月以上1年以内	
回 数	制限なし	
手 続	開始日の1か月前までに請求	
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	

## (3) 深夜業の制限

制 度 の 容	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合は、事業主は午後10時～午前5時(深夜)において労働させてはならない
対 象 者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ※対象外の労働者 ①日々雇用される労働者 ②雇用された期間が1年未満の労働者 ③保育ができる16歳以上の同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期 間	1回の請求につき1月以上6月以内
回 数	制限なし
手 続	開始日の1か月前までに請求
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

#### (4) 子の看護等休暇

制度の内容	小学校第3学年修了前の子を養育する場合、子の世話等のために、休暇の取得が可能。
対象者	小学校第3学年修了前の子を養育する労働者(日々雇用を除く) <b>※労使協定で対象外にできる労働者</b> 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
対象となる事由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・負傷し、又は疾病にかかった子の世話</li> <li>・子に予防接種や健康診断を受けさせること</li> <li>・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</li> <li>・子の入園(入学)式、卒園式への参加</li> </ul>
回数	1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで 1日又は時間単位で取得可能
例外	時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することができる。

#### (5) 所定労働時間の短縮等の措置等

制度の内容	3歳未満の子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講じなければならない
対象者	3歳未満の子を養育する労働者(日々雇用及び1日の所定労働時間が6時間以下の労働者を除く) <b>※労使協定で対象外にできる労働者</b> ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ③業務の性質又は実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者
期間	子が3歳に達する日まで
代替措置	短縮措置を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならない。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業に関する制度に準ずる措置</li> <li>・フレックスタイム制</li> <li>・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</li> <li>・事業所内保育施設の設定運営その他これに準ずる便宜の供与</li> <li>・テレワーク等の措置</li> </ul>

#### (6) 育児目的休暇の導入促進

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

## 5 介護のための両立支援制度

### (1) 介護休業

対象者	要介護状態(負傷、疾病又は身体上も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)にある対象家族を介護する労働者(日々雇用される労働者を除く) ただし、有期労働契約の労働者は、申出時点において、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に労働契約(更新される場合には、更新後の契約)期間が満了することが明らかでないこと <b>※労使協定で対象外にできる労働者</b> ①雇用された期間が1年未満の労働者 ②93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
対象となる家族の範囲	配偶者(事実婚を含む)、父母(養父母を含む)、子(養子を含む)、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
期間	対象家族一人につき通算93日まで
回数	対象家族一人につき通算3回を上限として分割取得可能
手続	休業開始予定日の2週間前までに、書面で事業主に申し出
取得者への経済的支援	雇用保険から「介護休業給付」支給(P92参照)

### (2) 所定外・時間外労働の制限

	所定外労働の制限	時間外労働の制限
制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間(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
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用を除く) <b>※労使協定で対象外にできる労働者</b> ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用を除く) <b>※対象外の労働者</b> ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1年以上1年以内	
回数	制限なし	
手続	開始日の1か月前までに請求	
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	

### (3) 深夜業の制限

制 度 の 容 内	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合は、事業主は午後10時～午前5時(深夜)において労働させてはならない。
対 象 者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者 <b>※対象外の労働者</b> ①日々雇用される労働者 ②雇用された期間が1年未満の労働者 ③介護ができる16歳以上の同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜にある労働者
期 間	1回の請求につき1月以上6月以内
回 数	制限なし
手 続	開始日の1か月前までに請求
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

### (4) 介護休暇

制 度 の 容 内	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能 <b>※「その他の世話」とは、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等のこと</b>
対 象 者	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者(日々雇用を除く) <b>※労使協定で対象外にできる労働者</b> 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期 間 ／回 数	1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで 1日又は時間単位で取得可能
例 外	時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定の締結により、1日単位での取得に限定することができる。



### (5) 所定労働時間の短縮等の措置等

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、所定労働時間短縮等の措置を講じなければならない
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用を除く) <b>※労使協定で対象外にできる労働者</b> ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間内に2回以上
措置内容	次のいずれかの措置を講じなければならない ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 ・テレワーク等の措置(努力義務)