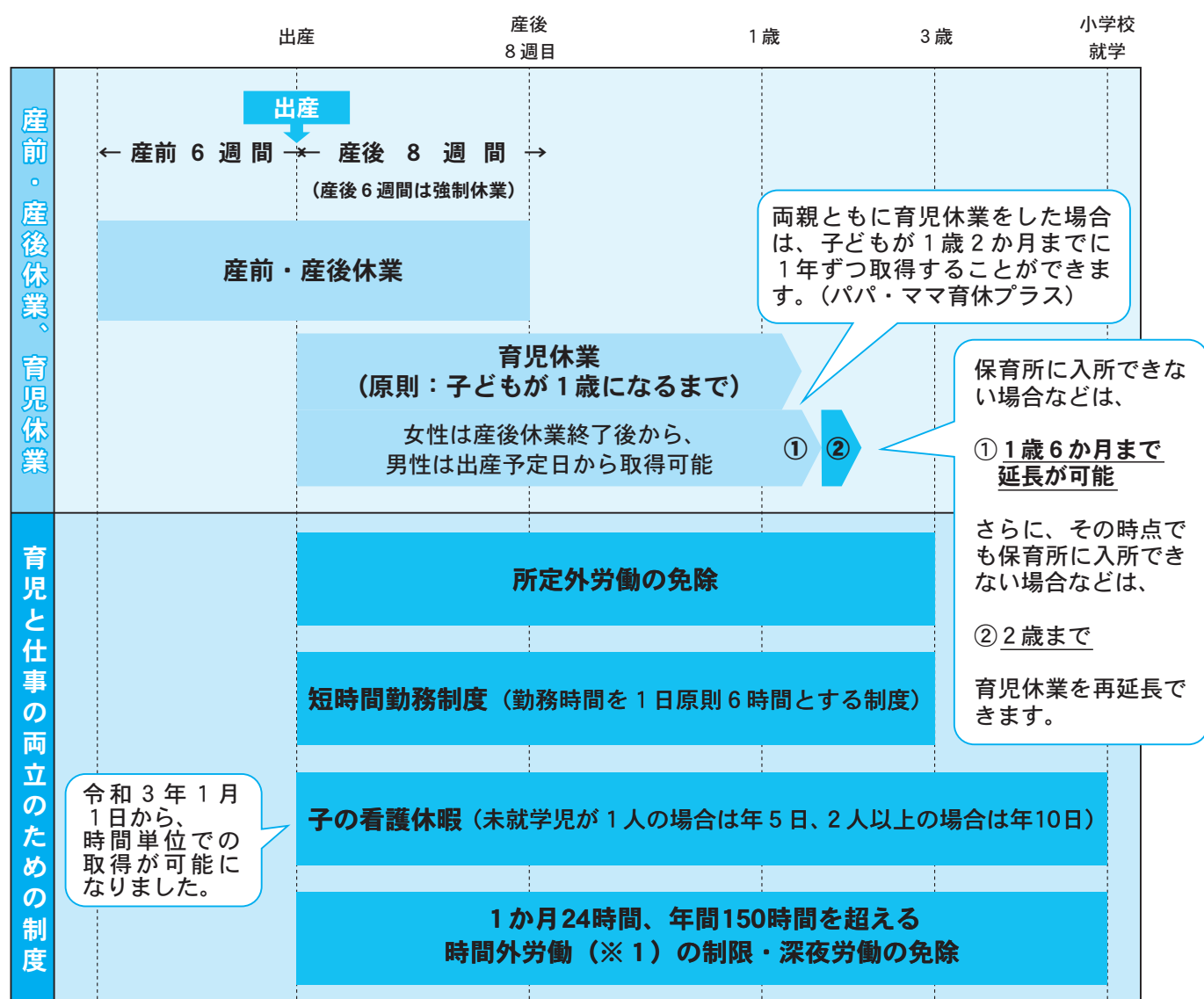


12 育児・介護に関する制度

育児休業や育児中、介護休業や介護中の労働者への支援については、育児・介護休業法で定められています。パートタイム労働者にも、同法の定めるところにより、次の措置を講じる必要があります。全ての措置について、男女両方の労働者が対象となります。

また、一定範囲の有期契約労働者も育児・介護休業の対象となり、子の看護休暇や介護休暇についても対象です（日々雇用されるものを除く）。

1. 育児に関する制度



(1) 育児休業

育児休業は、労働者が事業主に申し出ることにより、子（特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も含む。）が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間【パパ・ママ育休プラス】の間、育児休業をすることができます（育介法第5条、第9条、第9条の2））。

また、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで、さらに、子が1歳6か月に達した時点で、保育所に入れられない等の場合に、再度申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで延長できます。

出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、2度目の育児休業取得が可能になります（育介法第5条2項）。

※パートタイム労働者についても、期間の定めのない労働契約で働いている場合や、実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には対象となります。また、期間を定めて雇用されていても、申出時点において①、②の要件をいずれも満たす場合については対象となります。

- ① 過去1年以上継続し雇用されていること
- ② 子が1歳6か月になるまで（2歳までの延長を申し出る場合は、2歳になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

※①の要件については、令和4年4月1日施行の法改正により、撤廃されます。

令和3年育児・介護休業法の改正（令和3年6月9日公布）

下記の法改正が令和4年10月1日から施行されます。

- ① 現行の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで育児休業が取得可能になります。（出生時育児休業）
- ② ①及び現行の育児休業は、分割して2回まで取得可能になります。

※改正法の詳細については、厚生労働省公式インターネットサイトをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

(2) 子の看護休暇（育介法第16条の2）

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、小学校就学前の子が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の世話のためのみならず、子に予防接種または健康診断を受けさせるためにも、休暇を取得することができます。

パートタイム・有期雇用労働者についても期間の定めの有無に関わらず看護休暇の対象となります。

また、子の看護休暇は、1日単位だけでなく、令和3年1月1日より、時間単位での取得が可能となりました。

2. 介護に関する制度

(1) 介護休業（育介法第 11 条・第 15 条）

介護休業は、労働者が事業主に申し出ることにより、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある家族（配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫）1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができます。

また、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得することが可能です。

※介護休業についても、育児休業と同様の考え方でパートタイム労働者も対象となります。期間を定めて雇用されていても、申出時点において①、②の要件をいずれも満たす場合については対象となります。

① 過去1年以上継続し雇用されていること

② 介護休業を取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに、雇用契約がなくなることが明らかでないこと

※①の要件については、令和4年4月1日施行の法改正により、撤廃されます。

(2) 介護休暇（育介法第 16 の 5）

要介護状態にある家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護休暇を取得できます。

また、介護休暇は、1日単位だけでなく、令和3年1月1日より、時間単位での取得が可能となりました。

3. 育児・介護と仕事の両立支援制度

		育児関係	介護関係
所定外労働を制限する制度 (育介法第16条の8, 9)	対象労働者	○3歳に満たない子を養育する労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者
	制度内容	事業主は、労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない	
時間外労働を制限する制度 (育介法第17条～第20条)	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ※1週間の所定労働日数が2日以下の労働者等は対象外	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ※1週間の所定労働日数が2日以下の労働者等は対象外
	制度内容	事業主は、労働者が請求した場合は、時間外労働を制限(上限:月24時間、年150時間)しなければならない	
深夜業を制限する制度 (育介法第17条～第20条)	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ※1週間の所定労働日数が2日以下の労働者等は対象外	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ※1週間の所定労働日数が2日以下の労働者等は対象外
	制度内容	事業主は、労働者が請求した場合は、深夜(午後10時～午前5時)において労働させてはならない	
勤務時間短縮等の措置 (育介法第23条)	対象労働者	○3歳に満たない子を養育する労働者	○常時介護を必要とする状態にある家族の介護を行う労働者
	制度内容	事業主は対象の労働者であって、育児休業をしない者(育児休業取得済みで現在育児休業をしていない者も含む)について、労働者の申出に基づき短時間勤務(1日原則6時間)の措置を講じなければならない	事業主は対象の労働者であって、介護休業をしていない者について、次のいずれかの措置を講じなければならない(介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能) ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ④介護費用の援助措置

4. 事業主に求められる対応

(1) 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児・介護に関する制度の申出をしたこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。(育介法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

(2) 休業等制度の個別周知

事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠、出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して個別に育児・介護休業に関する定めを周知するよう努めなければならない。(育介法第21条)

※令和4年4月1日より、労働者又はその配偶者が妊娠、出産した場合、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、個別の制度周知及び意向確認の措置が事業主に義務化されます。

【法の実効性の確保】

① 紛争解決援助、調停制度（育介法第 52 条の 4、第 52 条の 5、第 52 条の 6）

育児・介護休業法に定める事項についての紛争に関し、紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合、都道府県労働局長による解決援助及び両立支援調停会議による調停制度があります。

② 企業名公表制度（育介法第 56 条の 2）

育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が法違反の是正についての勧告をした場合に、勧告に従わないときは、その旨を公表できることとされています。

③ 過料（育介法第 66 条）

厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、同法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求めることができることとされていますが、この報告の求めに対して、報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20 万円以下の過料に処することとされています。