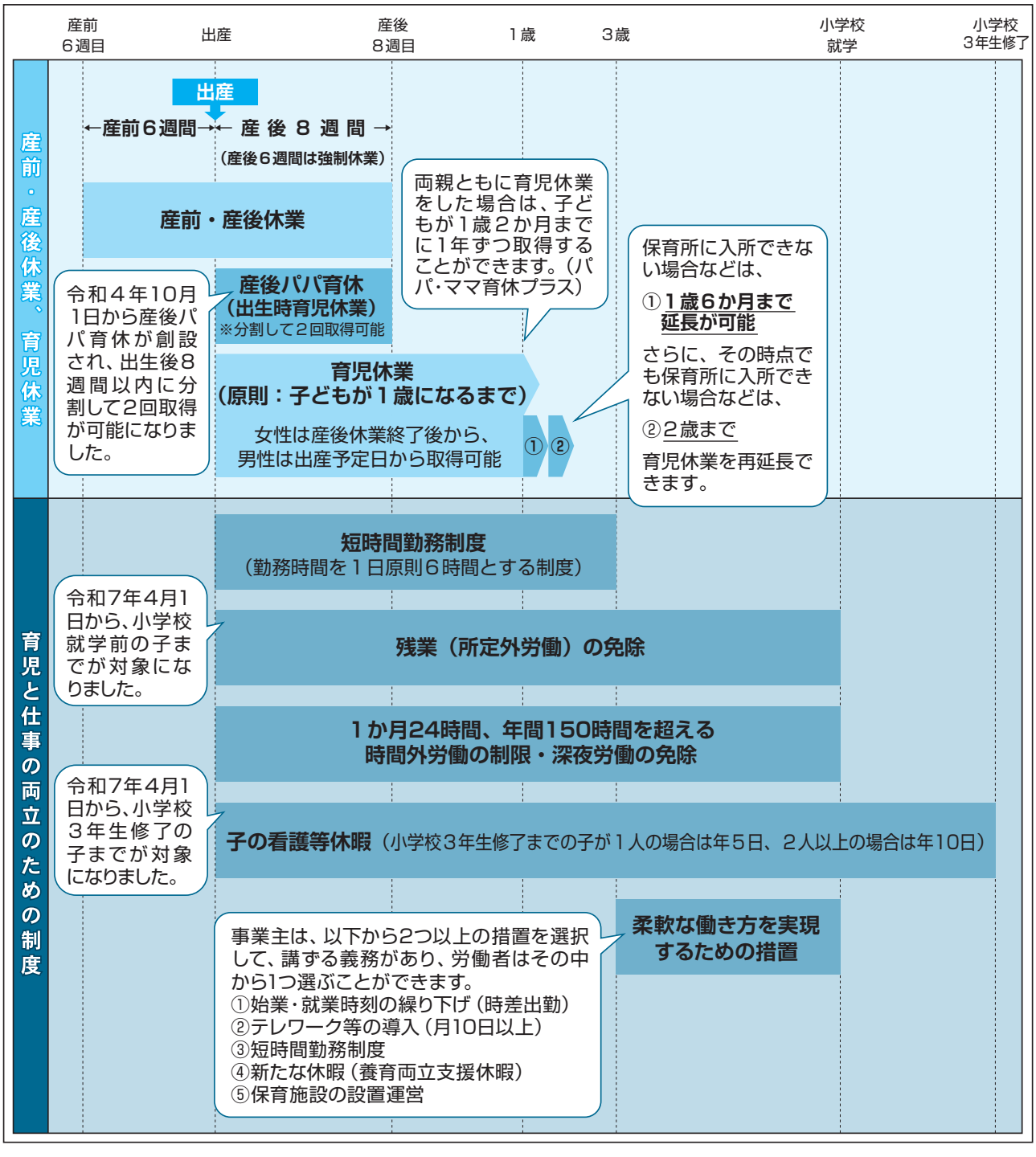
12 育児・介護に関連する制度

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、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、一定範囲の有期雇用労働者も育児・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、以下の場合は対象となります。

①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

②期間を定めて雇用されていても、申出時点において子が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場合（※）

※令和４年４月１日施行の法改正により、「過去１年以上の継続雇用」の要件は撤廃されました（労使協定締結により除外可能）。

（2）子の看護等休暇（育介法第 16 条の２）

小学校３年生修了まで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３年生修了までの子が１人であれば年５日まで、２人以上であれば年 10 日までを限度として子の看護等休暇を取得することができます。

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、又は感染症に伴う学級閉鎖等に伴う子の世話、若しくは入園（入学）式、卒園式に参加するためにも、１日単位又は時間単位で看護等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等休暇の対象となります。※令和７年４月１日施行の法改正により、継続雇用期間６か月未満でも週３日以上勤務なら取得可能になりました。

（3）柔軟な働き方を実現するための措置（育介法 23 条の３、21 条２項、同条３項）

事業主は、３歳から小学校就学前の子を養育する労働者について、①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）、②テレワーク等の導入（月 10 日以上）、③短時間勤務制度、④新たな休暇（養育両立支援休暇）の付与（年 10 日以上）、⑤保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の付与のなかから２つ以上の措置を選択して講ずる義務があり、労働者はそのなかから１つを選択して利用することができます。

また、妊娠・出産の申出時や、子が３歳になる前に、当該労働者に対し、仕事と育児の両立に関する意向を確認し、そこで聴取した労働者の意向を配慮することが、事業主に義務付けられております。

(4) 育児休業中の賃金等

事業主は、育児休業を取得中の労働者に対して賃金を支払う義務はありません（ノーワーク・ノーペイの原則）。もっとも、雇用保険法により、一定の要件を満たす者（休業開始前２年間の被保険者期間が 12 か月以上の者）に対しては、休業前の賃金の 67%（休業開始後６か月経過後は 50%）が支給される制度（育児休業給付金）が設けられております。なお、育児休業給付金には所得税や住民税はかかりません。また、育児休業中は、事業主、労働者ともに社会保険料は免除されます。

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。

パートタイム労働者についても、以下の場合は対象となります。

①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

②期間を定めて雇用されていても、申出時点において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場合（※）

※令和４年４月１日施行の法改正により、「過去１年以上の継続雇用」の要件は撤廃されました（労使協定締結により除外可能）。

(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、１日単位又は時間単位で介護休暇を取得できます。※令和７年４月１日施行の法改正により、継続雇用期間６か月未満でも週３日以上勤務なら取得可能になりました。また、改正前は労使協定により除外の対象とされていた勤続６か月未満の労働者を対象から外し、雇用されたばかりの労働者も介護休暇を取得することができることになりました。

(3) 介護休業中の賃金等

事業主は、介護休業を取得中の労働者に対して賃金を支払う義務はありません（ノーワーク・ノーペイの原則）。もっとも、雇用保険法により、一定の要件を満たす者（休業開始前２年間の被保険者期間が 12 か月以上の者）に対しては休業前の賃金の 67%が支給される制度（介護休業給付金）が設けられております。なお、育児休業給付金と同様に介護休業給付金には所得税や住民税はかかりませんが、育児休業中とは異なり、介護休業中の社会保険料は免除されません。

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	○小学校就学の始期に達するまでの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18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19条～第21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、育児休業をしていない者（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
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	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者
	制度内容	事業主は対象の労働者であって、育児休業をしていない者（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、テレワーク等を選択できるように措置を講ずることが、努力義務化された	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（介護休業取得済みで現在介護休業をしていない者も含む）について、テレワーク等を選択できるように措置を講ずることが、努力義務化された

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）雇用環境整備（育介法第 22 条）

事業主は以下のいずれかの措置を講じることが義務化されました。※複数の措置を講じることが望ましいです。

	育児関係	介護関係
施行日	令和４年４月１日	令和７年４月１日
制度内容	①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施 ②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） ③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 ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施 ②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） ③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 ④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

（3）個別の制度周知及び意向の確認（育介法第 21 条）

事業主は以下の事項の周知と休業・制度等の取得意向の確認を、個別に行う義務があります。

	育児関係	介護関係
施行日	令和７年４月１日	令和７年４月１日
対象者	本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者	①対象家族の介護に直面した旨の申出をした労働者 ②労働者が 40 歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（１年間）または労働者が 40 歳に達する日の翌日（誕生日）から１年間のいずれかに該当する労働者
周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付及び出生後休業支援給付に関すること ④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	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③介護休業給付に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談　②書面交付　③ FAX　④電子メール等　のいずれか （注）①はオンライン面談も可。③④は労働者が希望した場合のみ	

※事業主は、労働者本人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も、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りません。（育介法第 21 条の２）

（4）育児休業の取得の状況の公表の義務付け（育介法第 22 条の 2）

令和７年４月１日より常時雇用する労働者が 300 人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況を年１回公表することが義務化されました。具体的には、以下の①または②のいずれかの割合を公表する必要があります。インターネットの利用その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表してください。

①育児休業等の取得割合

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

【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 56 条、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。

育児・介護休業法が改正されました！

～全従業員を対象とした以下の内容が令和７年 10 月１日から施行されています～

※改正の詳細については、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf

◆子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

①３歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置（※）を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。

※始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が２つを選択

②妊娠・出産の申出時や子が３歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。