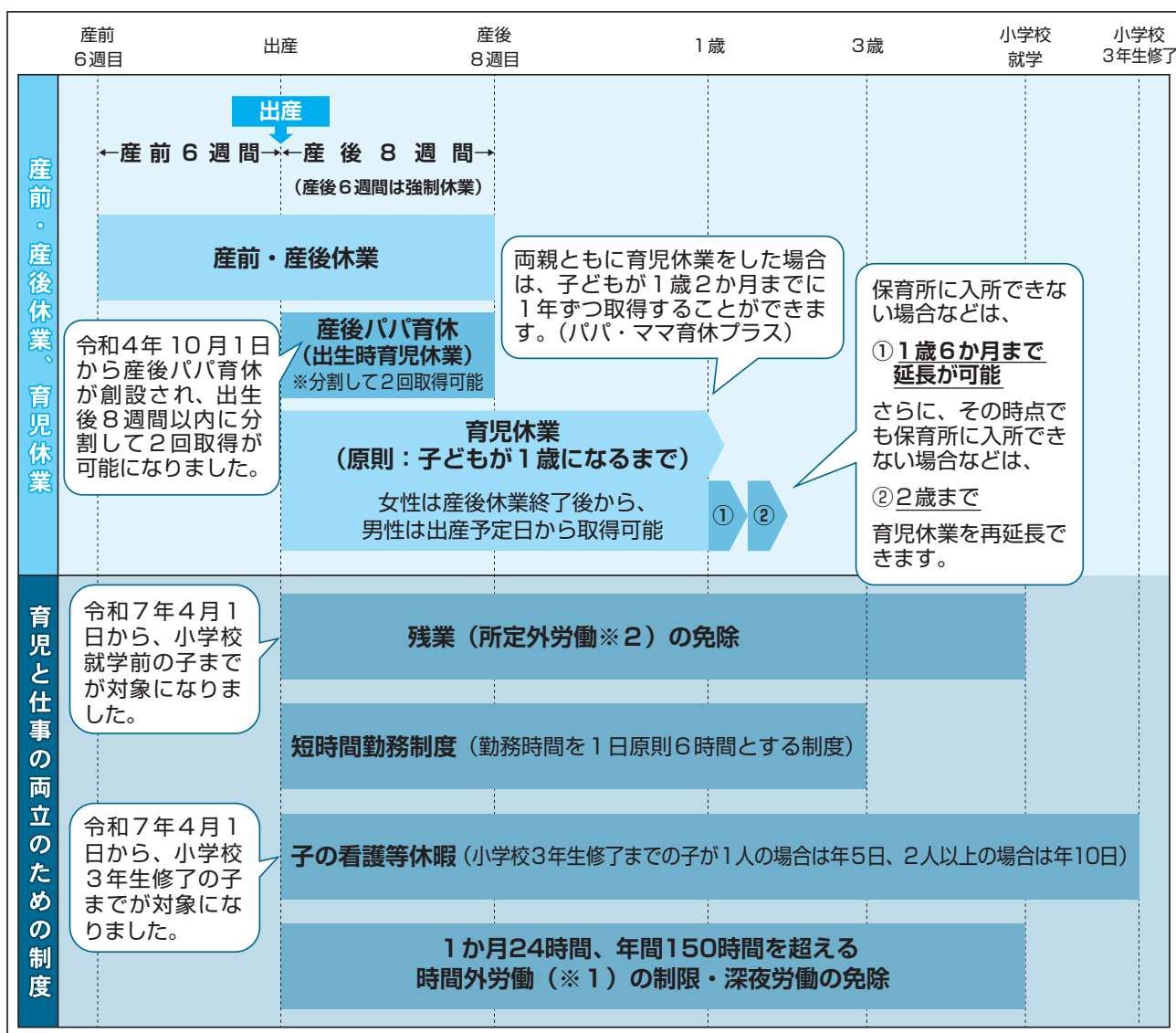


育児休業や育児中、介護休業や介護中の労働者への支援については、育児・介護休業法で定められています。パートタイム労働者にも、同法の定めるところにより、次の措置を講じる必要があります。全ての措置について、男女両方の労働者が対象となります。

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です（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。

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。

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4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し出先 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/11900000/000788616.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

- ① 3 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。