

13 育児休業、介護休業等

パートタイム・有期雇用労働者にも、育児・介護休業法の定めるところにより、次の措置を講じなければなりません。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）。ただし、労使協定を締結することにより、該当する労働者が除外されることがあります。

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）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【パパ・ママ育休プラス】）。

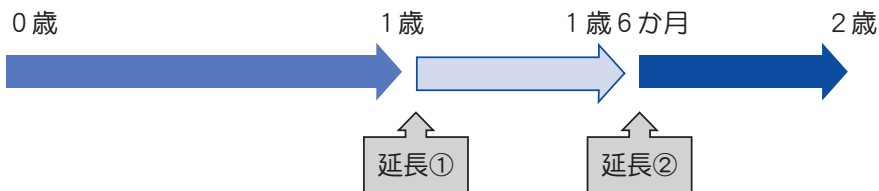
また、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで、さらに、子が1歳6か月に達した時点で、保育所に入れないう等の場合に、再度申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで延長できます（下図）。

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）。

※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育児休業を取得できます。

- 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

（育児休業の延長）



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子の看護休暇の対象となります。

子の看護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます（時間単位取得は、令和3年1月1日に追加された制度です。）。子の看護休暇の時間単位の取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間単位での子の看護休暇の取得を可能とすることを求めており（育児介護休業法施行規則40条第1項）、いわゆる中抜けを許容することを事業主に求めているものではありません（事業主が中抜けを許容することも可とされています。）。

なお、子の看護休暇制度は、日々雇い入れられる者には適用されません。

また、次のような労働者について子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇の申出を拒むことができます。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③ 時間単位で子の看護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（ただし、③の労働者については、1日単位で子の看護休暇を取得することはできます。）

3. 育児のための勤務時間短縮等の措置（育介法第23条）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者で、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りません。

4. 育児のための所定外労働の制限（育介法第16条の8）

事業主は、3歳に満たない子を養育する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りません。

5. 育児目的休暇（育介法第24条）

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が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めなければなりません。

6. 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。

※ 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・有期雇用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年以上継続して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

7. 介護休暇（育介法第16条の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。

介護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます（時間単位取得は、令和3年1月1日に追加された制度です。）。介護休暇の時間単位の取得は、子の看護休暇と同様に、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間単位での介護休暇の取得を可能とすることとされています。

介護休暇は、日々雇い入れられる者には適用されません。また、次のような労働者について介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休暇の申出を拒むことができます。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③ 時間単位で介護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（ただし、③の労働者については、1日単位で介護休暇を取得することはできません。）

8. 介護のための勤務時間短縮等の措置（育介法第23条）

事業主は、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で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ、④介護費用の援助措置介護のための所定労働時間の短縮措置等については、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です。

9. 介護のための所定外労働の制限（育介法第16条の9）

要介護状態にある対象家族を介護する労働者（労使協定で定めた者を除く）が、当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

10. 時間外・深夜業の制限（育介法第17条～第20条）

事業主は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある家族を介護する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）しなければならず、また深夜において労働させてはなりません。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かかわらず対象となります。

※ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者は対象外（育介則52条、56条、61条、66条）。

11. 不利益取扱いの禁止（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）

事業主は、労働者が前記(1)～(4)及び(6)～(10)の申出等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。

12. 育児休業等制度の個別周知（育介法第21条）

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休業・介護休業等に関する定めを周知するように努めなければなりません。

13. 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・介護休業法改正の動き

令和3年の第204回通常国会に、育児・介護休業法等の改正法案が提出されました。この改正法案は、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設し、事業主に育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、これらに関連して雇用保険の育児休業給付の改正を行うものです。改正案では、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止します。ただし、労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とします。この改正部分の施行期日は2022（令和4）年4月1日が予定されています。