

3-5. 育児と介護のための長期休業

Q：どうなる？こんなトラブル！

- ・育児休業を取った後、『自宅から通えない職場に配置する！』と言われました。これって違法な「育休切り」じゃないのでしょうか？
- ・親の介護が必要になり、家族の協力や介護サービスを使って介護したいと思っておりますが、すぐには体制が整いません。仕事を辞めるしかないのでしょうか？

A：これがルール！

育児休業や介護休業を取得しようとしたことや、取得したことを理由に、不利益な取扱いをすることは禁止されています。

■育児のための長期休業

育児・介護休業法は、原則として子供が1歳になるまでの間、育児のための休業（保育所が見つからないなどの理由で養育が困難である場合など一定の事由がある場合には、最長で2歳まで延長できるほか、両親ともに取得する場合の延長特例もあります）を取ることを認めています。

労働者は、取得したい日の原則1か月前までに、書面で、連続した1回の休業期間を指定することとなっています。なお、令和4年10月から、この申出が2週間前までに短縮され、2回まで分割して取得することが認められるようになります。

企業は、本人や配偶者が妊娠・出産したという申出があったときは育児休業制度の内容を伝えて取得するかを確認するとともに（令和4年4月以降）、育児休業の申出を受けたときには、申出を受けたこと、休業の期間を記載した書面を交付して、休業することを認めなければなりません（育児休業を認めない場合はその理由を記載した書面を交付しなければなりません）。

また、令和4年10月から、父親は、通常の育児休業とは別に、産後8週間以内に申し出ることで、4週間以内の2回までの休業を取得できるようになります。

育児休業中の給与を保障することは義務付けられていませんが、雇用保険の加入者で、一定の条件を満たしている方には、休業前賃金の67%（開始から180日目まで以降は50%）の育児休業給付金が支給されます。

介護のための長期休業

また、育児・介護休業法は、介護を必要とする一定の範囲の家族を介護するために累計93日間の休業を取ることを認めています。

配偶者（事実上の婚姻関係も含みます）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫（これらの人たちを「対象家族」といいます）が、けがや病気で2週間以上の

期間にわたり常時介護を必要とする状態であるときに、この介護休業を取得できます。

対象家族1人につき、93日までを、最大3回まで分割して取得することが認められます。

労働者は、介護休業を始めたい日の原則2週間前までに、書面で、連続した休業期間を指定することとなっています。

企業は、介護休業の申出を受けたときには、申出を受けたこと、休業の期間について記載した書面を交付した上で、休業することを認めなければなりません（介護休業を認めない場合はその理由を記載した書面を交付しなければなりません）。

介護休業も給与の保障は義務付けられていませんが、雇用保険の加入者で、一定の条件を満たしている方には、休業前賃金の67%の介護休業給付金が支給されます。

■ 有期契約者の育児・介護休業

育児休業は、期間を定めて雇用される労働者も取得できますが、下記のような条件を満たすときに限られています。

育児休業

- ・雇用された期間が1年以上あること（令和4年10月から企業が一定の手続きをとった場合を除いて必要なくなります）
 - ・子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（更新される場合には、更新後の契約）が満了することが明らかでないこと
- ただし、次の方は取得できる対象から除外されます。

- ① 日々雇用される方
- ② 有期契約ではない場合でも、企業があらかじめ一定の手続きをとっていた場合で
 - ・引き続き雇用された期間が1年に満たない方
 - ・申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかなる方
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の方

また、介護休業も、期間を定めて雇用される労働者も取得できますが、下記のような条件を満たすときに限られています。

介護休業

- ・雇用された期間が1年以上あること（令和4年10月から企業が一定の手続きをとった場合を除いて必要なくなります）
- ・介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約（更新される場合には、更新後の契約）が満了することが明らかでないこと

ただし、次の方は取得できる対象から除外されます。

- ① 日々雇用される方
- ② 有期契約ではない場合でも、企業があらかじめ一定の手続きをとっていた場合で
 - ・引き続き雇用された期間が1年に満たない方
 - ・申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな方
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の方

■不利益取扱いは禁止

企業は、育児休業や介護休業を取得しようとしたことや、実際に取得したことを理由に、労働者を解雇したり、不利益な取扱いをしたりすることが禁止されています。

また、労働者が休業から復帰した後の扱いを、できるだけ明らかにするよう努力すべきものとされています。復帰後は、休業前の仕事に戻すことまでは義務付けられていませんが、合理的な理由もないのに配置換えや勤務地の変更をすることは、不利益な取扱いにあたるといえるでしょう。

このほか育児・介護休業法は、3歳未満の子を養育する労働者や家族を介護する労働者が申し出た場合の勤務時間の短縮などの制度や、小学校入学以前の子を養育する労働者や、勤務を継続しながら家族を介護している労働者が申し出た場合の、時間外・深夜労働の免除制度など、仕事と育児や介護のバランスを取るための措置を実施するよう企業に求めています。

育児や介護と仕事の両立をめぐるトラブルについては、東京都労働相談情報センターや国の行政機関（東京労働局雇用環境・均等部）などに相談してください。