

1 女性労働者一般の保護

【坑内労働・危険有害業務の就業制限】

使用者は、坑内で行われる業務のうち、人力により行われる掘削の業務、その他女性に有害な業務として、厚生労働省令で定める業務に、女性を就かせてはなりません（労基法 64 条の 2 第 2 号）。

また、使用者は、重量物を取り扱う業務、及び有害ガス等を発散する場所における業務のうち、女性の妊娠又は出産に係る機能に有害である業務に女性を就かせてはなりません（労基法 64 条の 3 第 2 項、女性労働基準規則（女性則） 3 条）。

重量物を取り扱う業務の就業制限

年齢	重量〔単位：kg〕	
	断続作業	継続作業
16 歳未満	12kg	8kg
16 歳以上 18 歳未満	25kg	15kg
18 歳以上	30kg	20kg

【生理休暇】

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を就業させてはなりません（労基法 68 条）。「生理日の就業が著しく困難」かどうかは、本人の判断に委ねられ、通達では、使用者が医師の診断書などを求めることは適切ではないとされています。生理休暇中の賃金については、有給・無給であるかは、当事者間の合意すなわち就業規則の規定や労働協約、労働条件通知書の記載によることとなります。

2 妊産婦保護

【産前休業】

産前休業とは、6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産予定の女性が請求した場合に使用者はその女性を就業させてはならないとするもので（労基法 65 条 1 項）、女性の「請求」が要件となります。出産予定日の 6 週間前から請求できますが、実際の出産日までが産前休業となります。

【産後休業】

産後休業とは、使用者は、産後8週間は当該女性を就業させてはならないとするものです（労基法65条2項）。産後休業は女性の請求がなくても出産日の翌日から産後休業に入り、8週間とされています。ただし、産後6週間を経過した（産後7～8週目）女性労働者の請求により、医師が「支障がないと認めた業務」に就かせても差し支えありません（労基法65条2項但書）。なお、労基法でいう「出産」には、妊娠4か月以降の早産、死産、流産、中絶も含まれます。

産前及び産後休業中の賃金について労基法に規定はなく、その扱いは当事者に委ねられます。

なお、健康保険法（健保法）の被保険者である場合には、産休により休業した期間中、標準報酬日額（労基法の平均賃金）の3分の2相当額が出産手当金として支給され（健保法102条）、また、出産育児一時金が支給されます（健保法101条）。

【妊産婦の危険有害業務の就業制限】

使用者は妊娠中の女性を危険有害業務に就業させてはなりません（労基法64条の2第1号、64条の3第1項）。禁止されているのは、坑内労働、重量物取扱業務、有害ガス等を発散する場所における業務のほか、妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務が女性則2条で24種にわたり指定されています。また、産後1年を経過しない産婦も、これらの多くが、本人の申出により就業が禁止されます。

【変形労働時間制、時間外・休日労働、深夜業の就業制限】

使用者は、変形労働時間制を採用している場合であっても、妊産婦（妊娠中及び出産後1年未満の女性）が請求した場合には、週40時間、1日8時間を超えて働かせることはできません（労基法66条1項）。また、妊産婦が請求した場合は、「災害その他避けることができない事由による場合」、「公務のために臨時的必要がある場合」及び「36協定による場合」でも時間外・休日労働をさせることはできません（労基法66条2項）。

また、妊産婦が請求した場合には、深夜業（午後10時から午前5時迄の時間帯の労働）をさせることはできません（労基法66条3項）。

【育児時間】

1歳未満の子を育てる女性は、休憩時間のほか1日2回各々少なくとも30分、その子を育てるための時間（育児時間）を請求することができます（労基法67条1項）。使用者は、育児時間中その女性を使用してはなりません。

育児時間の取り方は1日2回30分ずつに限定されず、保育園の送迎などのためにこれを1日1回1時間にまとめて取ることも可能です。育児時間を有給とするか無給とするかは就業規則等の規定によることとなり、無給としても差し支えありません。

3 男女雇用機会均等法・セクシュアルハラスメントの防止

(1) 性別差別の禁止

【直接差別の禁止】

均等法は、性別による差別を禁止するとともに、女性労働者の母性保護規定を併せ持つ法律です。

均等法は以下の事項について性別による直接差別を禁止しています。

- ① 募集・採用（均等法5条）
- ② 配置（業務の配分及び権限の付与を含む）、昇進（昇格を含む）、降格、教育訓練（均等法6条1号）
- ③ 福利厚生措置（生活資金等の資金の貸付け、定期的な金銭給付、資産形成のための金銭貸付け、住宅の貸与）（均等法6条2号）
- ④ 職種及び雇用形態の変更（均等法6条3号）
- ⑤ 退職勧奨、定年、解雇並びに労働契約の更新（均等法6条4号）

【性別差別の判断とコース別雇用管理】

均等法に反する男女差別の判断は、①同じ「雇用管理区分」において、②「男女のいずれかを排除」したり、「男女で異なる扱い」をしたり、あるいは「男女のいずれかを優先」することを意味します（「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（均等法指針）平18.10.11労告614号）。これらは、直接差別に当たります。

「雇用管理区分」とは、「職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について、ほかの区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているもの」をいいます（均等法指針）。企業がしばしば採用する「コース別雇用管理」における、「総合職」と「一般職」の区分けも「雇用管理区分」に該当します。

この「雇用管理区分」が同一かどうかは、当該区分に属する労働者の職務内容、転勤などの人事異動等について、ほかの区分の労働者との間に客観的・合理的な違いがあるか否かによって判断されます。ほかの区分との間に形式的に違いがあつて

も、実態的に違いがなければ同一の区分とされます。

コース別雇用管理を採用して総合職と一般職という雇用管理区分を設けながら、全ての女性労働者を一般職に配置する場合、男女の取扱いの差異は均等法に違反する差別（「配置」差別）となります。

【間接差別の禁止】

間接差別とは、一般的には、①外見上は性中立的な要件に基づく措置であって、②その要件を満たす男女の比率からみると一方の性に著しい不利益をもたらし、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあり、③その要件に合理性の認められない場合をいいます（均等法7条）。

均等法施行規則（均等則）は、間接差別の例として次の三つを例示しています（均等則2条）。

- ① 募集・採用に当たり、労働者の身長、体重、又は体力を要件とするもの
- ② 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とするもの
- ③ 昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とするもの

これらにつき、業務の遂行上特に必要がない場合、雇用管理上特に必要がない場合、その他合理的な理由がない場合は、間接差別として禁止されます。

（2）婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

【婚姻・妊娠・出産退職の禁止】

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをすることは禁止されます（均等法9条1項）。

【婚姻を理由とする解雇の禁止】

事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由とする解雇を禁止されます（均等法9条2項）。

【妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止】

事業主は、①女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求・取得したこと、妊産婦が有害業務に就かなかったこと（労基法64条の3第1項）、②妊産婦が変形労働時間制・時間外・休日労働・深夜業をしなかったこと（労基法66条）、③育児時間の請求・取得をしたこと（労基法67条）、④均等法の定めた健康診査や勤務時間の変更等の母性健康管理措置を請求・取得（均等法12～13条）

したこと⑤妊娠中の女性労働者が他の軽易な業務への転換を請求したこと（労基法65条3項）を理由に「解雇その他の不利益な取扱い」をすることは禁止されます（均等法9条3項）。

【妊娠中及び産後1年未満の女性労働者の解雇の禁止】

妊娠中の女性労働者及び産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主において、当該解雇が上記の①～⑤の理由（均等法9条3項）によるものでないことを証明しないときは、無効とされます（均等法9条4項）。

【妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント（マタニティハラスメント）】

妊娠・出産・育児を理由とする解雇などの不利益取扱いや就業環境の悪化はいわゆる「マタニティハラスメント（マタハラ）」と呼ばれています。判例では、出産に伴う軽易業務転換を申し出た女性（副主任）について業務転換を契機に降格した措置が原則として均等法9条3項の禁止する不利益取扱いにあると判断した最高裁判決（最判平26.10.23、広島中央保健生活協同組合事件）があり、これを契機に、均等法及び育児法において、事業主には、労働者の妊娠・出産や育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止及び上司や同僚からの嫌がらせが行われぬよう防止措置を講じることが義務付けられました（平成29年1月1日施行）。

事業主は、後述のように、労働者への周知、社内相談窓口の設置等、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません（均等法11条の2、育児法25条）

（3）セクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの防止等

事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）の防止措置及び相談窓口の設置等が義務付けられています（均等法11条）。

事業主が防止すべきセクシュアルハラスメントとは、①職場での性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が、労働条件について不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）、②職場での性的な言動により、労働者の就業環境が害されること（環境型セクシュアルハラスメント）等です。

【セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置と相談窓口の設置】

事業主は、職場でのセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの防止措置を講じなければなりません。

① ハラスメントの内容とともにハラスメントがあってはならない旨の方針を明確

化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- ② 行為者に対して、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - ③ 相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知すること。パワーハラスメントの相談窓口と一元的に設置してもよい。
 - ④ 窓口担当者が、相談内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。
 - ⑤ 相談の申出があった場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - ⑥ 事実確認ができた場合は、行為者及び被害者に対する措置を適正に行うこと。
 - ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること。
 - ⑧ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
 - ⑨ 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由とする不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知すること。
 - ⑩ ハラスメントの原因や背景となっている要因を解消するための措置を講ずること。
- なお、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、ハラスメント防止措置義務等が適用されます。

また、法改正及び厚生労働省が定める指針の改正により、上記に加えて、事業主・労働者は以下の事項に努めることが明確化されました。

- ① 事業主は、ハラスメントに対する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる措置に協力するよう努めなければならない。
- ② 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、ハラスメントに対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。
- ③ 労働者は、ハラスメントに対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる雇用管理上必要な措置に協力するように努めなければならない。
- ④ 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

いずれのハラスメントも、労働者の人格権を侵害する違法行為です。従って、ハラスメントは、その加害者が不法行為に基づく損害賠償を負うことになるだけでは

なく、使用者も、その損害について使用者責任（民法 715 条）を負うことがあります。また、使用者は、労働者がハラスメントの被害を受けることなく、良好な環境で就労できるように職場を整備する義務（職場環境調整義務）があり、ハラスメントの発生がこの義務を怠ったものとされて、損害賠償を請求されることがあります。

（４）妊娠中・出産後の健康管理措置

均等法は、女性労働者の妊娠中及び出産後の健康管理について定めています。

事業主は、女性労働者が医師や助産師等による保健指導や健康診査を受けることのできる必要な時間を確保するようにしなければなりません（均等法 12 条）。

具体的には、女性労働者が妊娠中の場合には、保健指導や健康診査のために、妊娠 23 週までは 4 週に 1 回、24～35 週は 2 週に 1 回、36 週～出産週は 1 週 1 回の通院休暇その他通院が妨げられないよう、必要な時間を確保しなければなりません。

同時に、当該女性労働者が、医師・助産師等の保健指導や健康診査による指導事項を順守できるように、勤務時間の変更や勤務の軽減等の必要な措置を取らなければなりません（均等法 13 条）。

（５）ポジティブアクション

個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や、過去の経緯から「営業職には女性がほとんど配置されていない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の性差が男女労働者の間に生じていることが多く、このような性差は、均等法上性別差別を禁止した規定を順守するだけでは解消できません。

「ポジティブアクション」とは、このような性差の解消を目指して個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことであり、男女の均等な機会及び待遇を実質的に確保するために望ましいものです。

（６）過料

厚生労働大臣（都道府県労働局長）が、事業主に男女均等取扱いなど均等法に関する事項について報告を求めても、報告を拒否したり、虚偽の報告をする使用者は、20 万円以下の過料に処せられます（均等法 33 条）。

（７）紛争の解決

事業主は、男女差別に関する事項（募集・採用を除く均等法 6 条、7 条、9 条、12 条、13 条 1 項の紛争）について、男女労働者から苦情を受けたときは、苦情処理機関（労使の代表者による苦情処理機関）に処理を委ねる等、自主的な解決を図るように努

めなければなりません（均等法 15 条）。

それとともに、使用者及び労働者は、紛争解決のために都道府県労働局長に情報の提供、相談、その他の援助を求めることができます（個別労働関係紛争解決促進法 3 条）。また、均等法 5 条から 7 条、9 条、11 条 1 項、11 条の 2 第 1 項、12 条、13 条 1 項に定める事項（募集、採用を除く）の紛争については都道府県労働局長による必要な助言、指導、又は勧告を求めることができます（均等法 17 条 1 項）。

さらに、個別労働関係紛争解決促進法に基づいて、都道府県労働局に設置された紛争調整委員会に調停（募集・採用に関する紛争を除く）を求めることができます（均等法 18 条）。（X - (3)「個別労働関係紛争解決促進法」参照）。

4 女性活躍推進法

女性活躍推進法は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、平成 27 年に制定されました。これにより女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、301 人以上の民間企業等）に義務付けられてきました。

さらに、令和元年の同法の改正により、令和 4 年 4 月 1 日より、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されます。

また、令和 2 年 6 月 1 日より、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主は、情報公表項目について、①職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の各区分から 1 項目以上公表することとされました。

加えて、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されます（令和 2 年 6 月 1 日施行）。

5 育児・介護休業

育介法によって保障されている育児休業及び介護休業その他の権利は、女性労働者のみを対象にしているものではなく、男女労働者に対して等しく保障されているものです。

(1) 育児休業制度

【育児休業の意義と性格】

育児休業とは、男女労働者が育介法に基づいて子を養育するためにする休業をいいます（育介法2条1号）。

男女労働者は申し出により1人の子に対して原則として1回の休業を取得することができます。育児休業の権利は事業主の承諾を必要とせず、事業主は労働者からの育児休業の申出を拒むことはできません（育介法6条1項）。

【適用労働者】

育児休業は男女労働者に認められた休業ですが、日々雇用される者、労使協定によって除外された者など一定の者は除かれます（育介法2条1号、5条1項但書、6条1項但書）。

なお、期間を定めて雇用される者であっても、休業申出までに1年以上継続雇用され、子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約が終了することが明らかでない者は育児休業を取得できます。

育児休業は原則として対象となる子1人について1回とされていますが、配偶者が出産後8週間以内に父親が育児休業を取得する場合には、再度、育児休業が取得できることになっています（育介法5条2項）。この場合、産後8週間以内に最初の育児休業を終了していることが必要です。

【対象となる子と休業期間】

対象となる子は1歳未満の子ですが（育介法5条1項）、1歳に達した日に保育所への申込みをしていて、まだ入所していないとき、又は養育している者が病気などの場合は、1歳半までの子が対象になります。そして、子が1歳半に達した場合に同様の状況にあるときは、2歳までの子が育児休業の対象となります（育介法5条3項、4項）。

父母ともに育児休業を取得した場合、育児休業の可能期間は、子が1歳2か月に達するまで（ただし、父母1人ずつに認められた休業期間（母親の産後休業期間を

含む)の上限は1年間です)延長できます(育介法9条の2)。「パパ・ママ育休プラス」といわれるものです。

【育児休業の手続】

労働者は、申出(書面のほかファックス、eメール、社内LAN等を含む)により休業の初日と末日のほか、子の氏名、生年月日、続柄等を記して、休業開始予定日の1か月前までに使用者に申し出ることによって休業することができます(育介法5条6項、6条3項)。休業前日までは撤回できますが(育介法8条1項)、原則として再申出はできません。労働者から休業の申し出を受けた使用者は、書面等の方法により、育児休業申出を受けた旨、休業開始予定日、終了予定日、休業申出を拒む場合にはその旨と理由を速やかに通知しなければなりません。

【解雇等の不利益取扱いの禁止】

事業主は、労働者が育児休業の申出・取得をしたこと(育介法10条)、子の看護休暇の申出・取得をしたこと(育介法16条の4)、3歳に満たない子を養育する労働者が申出により所定労働時間を超えて労働しなかったこと(育介法16条の10)、小学校就学前の子を養育する労働者が申出により深夜業をしなかったこと(育介法20条の2)を理由に、当該労働者に対して、解雇その他の不利益扱いをすることは禁止されています(前述のマタニティハラスメントの項を参考にしてください)。

【所定労働時間短縮措置及び所定外労働の制限】

3歳までの子を養育する労働者で、現に育児休業をしていない者に関しては、労働者の申出により、事業主は所定労働時間の短縮する措置(原則として1日の所定労働時間6時間)を取らなければなりません(育介法23条1項)。ただし、1日の所定労働時間が6時間以下の場合は適用されません。

また、3歳までの子を養育する労働者が請求したときは、事業主は所定外労働を行わせてはならないという義務(残業の免除)を負います(育介法16条の8第1項)。

【法定時間外労働・深夜労働の制限】

小学校就学前の子を養育する労働者が請求したときは、事業主は、1月24時間、年間150時間を超えて法定時間外労働をさせることはできません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではありません(育介法17条)。

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合には、深夜労働をさせることはできません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りで

はありません（育介法 19 条 1 項）。

【小学校就学前の子の養育支援】

小学校就学前の子を養育する労働者に対しては、以下の措置を取ることを事業主の努力義務としています（育介法 24 条）。

- ① 1 歳（最長 2 歳）未満の子を養育する労働者で育児休業をしていない者については、「始業時刻変更等の措置」を取ること。
- ② 1 歳から 3 歳までの子を養育する労働者については、「育児休業に関する制度」、又は「始業時刻変更等の措置」を取ること。
- ③ 3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者については、「育児休業に関する制度」、「所定外労働の制限」、「所定労働時間短縮の措置」、又は「始業時刻変更等の措置」を取ること。

また、事業主には、配偶者出産休暇、入園式、卒園式など子の行事参加のための休暇など、小学校就学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（育児目的休暇）を設ける努力義務があります（育介法 24 条）。

【子の看護休暇】

小学校就学前の子を養育する労働者は、その子が負傷・疾病した場合の世話のため、又は子の予防接種・健康診断を受けさせるために、申出により、当該子が 1 人の場合は年 5 日（2 人以上は年 10 日）を限度に「子の看護休暇」を取ることができます（育介法 16 条の 2）。子の看護休暇は、1 日単位あるいは半日単位で取得させなければなりません（2021 年 1 月 1 日以降は、時間単位での取得も可能としなければなりません）。

【労働者の配置への配慮】

労働者の配置の変更で就業場所が変わる労働者に対して、事業主は、子の養育が困難にならないよう配慮する義務を負います（育介法 26 条。配転の項を参照してください）。

【育児休業中の賃金・保険料】

休業期間中、育児休業給付金として育児休業を開始してから 180 日目までは、休業期間開始前の賃金の 67% が雇用保険法に基づいて支給され（雇保法 61 条の 4）、181 日目からは賃金の 50% が支給されます。

また、育児休業期間中は、健康保険・厚生年金保険の事業主・労働者負担分の保

険料が免除されます（健保法 159 条、厚年法 81 条の 2）。

【育児休業制度などに関わる事業主の努力義務】

事業主は、労働者やその配偶者が、妊娠・出産したこと等を知った場合には、当該労働者に対して個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務が課せられます（育介法 21 条）。

（２）介護休業制度

【介護休業の適用労働者】

介護休業とは、労働者（男女労働者）が「要介護状態にある対象家族を介護するために休業すること」をいいます（育介法 2 条 2 号）。

「要介護状態」とは、「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2 週間以上にわたり常時介護を必要とする状態」（育介法 2 条 3 号、育介法施行規則（育介則） 2 条）です。

「対象家族」とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です（育介法 2 条 4 号、育介則 3 条）。

介護休業については日々雇用される者は除かれ、また、労使協定により除外された者など一定の範囲の者も対象から除かれます（育介法 2 条、11 条、12 条）。

なお、期間を定めて雇われる者であっても、1 年以上継続雇用され、介護休業開始日から 93 日を経過する日から 6 か月を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は介護休業を取得できます。

【介護休業の手続】

介護休業の権利は要介護状態の家族を介護する男女労働者に法律上認められた権利であって、介護休業の取得に際し事業主の承諾は必要とされません。

男女労働者は、事業主に対して書面等で休業初日と末日のほか、対象家族の続柄、要介護状態にあること等を書面（ファックス、eメール、社内 LAN 等も可）に記して申し出ることにより、対象家族 1 人につき 3 回を上限として介護休業を分割して、通算 93 日の範囲で、休業することができます。

事業主は、労働者に対し、必要な事項を証明する証明書の提出を求めることができます（育介法 11 条、育介則 23 条）。

労働者から介護休業の申し出を受けた事業主は、書面等の方法により、介護休業申出を受けた旨、休業開始予定日、終了予定日、休業申出を拒む場合にはその旨と理由を速やかに通知しなければなりません。

【短時間勤務等の措置】

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、介護休業のほか、当該労働者の申出に基づいて、その利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能な措置（短時間勤務等の措置）を講じなければなりません（選択的措置義務）。

具体的な措置の内容は、①所定労働時間の短縮措置、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労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度のいずれかの措置であって、これらのうちから1つ以上を就業規則などに定めておき、労働者から申出があれば適用しなければなりません（育介法23条3項、育介則74条3項）。

【所定外労働の制限、法定時間外労働・深夜労働の制限】

事業主は、介護状態にある対象家族を介護する労働者が申し出た場合には、介護のための所定外労働の制限（残業の免除）を行わなければなりません。

また、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は、1月24時間、年間150時間を超えて法定時間外労働をさせることはできませんし、同じく労働者の請求により深夜労働をさせることはできません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではありません（育介法18条、20条）。

【介護休暇】

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、通院の付添い等に対応するために、申出によって、年に5日（要介護家族が2人以上の場合は10日）を限度として、当該世話をを行うために休暇（介護休暇）を取ることができます（育介法16条の5）。介護休暇は、1日ないし半日単位での取得が可能です（2021年1月1日以降は時間単位での取得も可能となります）。

【解雇その他の不利益取扱いの禁止】

事業主は、労働者が介護休業の申出・取得をしたこと（育介法16条）、要介護家族の介護休暇の申出・取得をしたこと（育介法16条の7）、対象家族を介護する労働者が所定労働時間短縮、所定外労働の免除、時間外労働・深夜労働の制限の申出をしたり、適用されたことを理由に、労働者に対して解雇その他の不利益な扱いをすることは禁止されます。

【労働者の配置への配慮】

事業主は、労働者の配置の変更で就業場所が変わる場合に対して、家族介護が困

難にならないよう配慮する義務を負います（育介法 26 条）。

【介護休業中の賃金等】

1 年以上雇用保険に加入している場合には、雇用保険から、介護休業給付金として、賃金の 67% が支給されます（雇用保険法 61 条の 6）。なお、育児休業とは異なり、介護休業期間については、社会保険料の事業主・労働者負担分の免除はありません（介護休業期間中の社会保険料の労働者負担分を使用者が徴収する方法なども就業規則等に定めておくといよいでしょう）。

（3）実効性の確保

育介法は、法律の実効性を確保するために、二つの措置を設けています。

1 つは、育児休業及び介護休業の所得等に伴う苦情や紛争に関して、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び個別労働紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会による調停制度を設けています（育介法 52 条の 2～52 条の 6）。

これに加え、厚生労働大臣は、法律の施行に関して必要があるときは事業主に対して報告を求めたり、助言・勧告をしたりすることができ、法律の規定に違反する事業主に対して勧告をした場合において、これに従わないときは、その旨を公表することができることになっています（育介法 56 条、56 条の 2）。

6 次世代育成支援対策推進法への対応

次世代育成支援対策推進法（次世代法）は平成 17 年 4 月より施行されています。この法は、「次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資すること」を目的に、国、地方自治体及び企業が、保護者の子育ての支援をすることを基本理念としています（次世代法 3 条）。この基本理念の推進を図るために、主務大臣は、「行動計画策定指針」を定めています（次世代法 7 条）。

次世代法では、常時 101 人以上の労働者を雇用している事業主に対して、「働き方の見直し」や「子育てと仕事の両立支援」などについて具体的な取組を定めた行動計画（「一般事業主行動計画」）を策定し、都道府県労働局に届け出ることを義務付けています（次世代法 12 条 1 項）。また、100 人以下の事業主に対しても、一般事業主行動計画の策定と届出が努力義務とされています（次世代法 12 条 4 項）。

一般事業主行動計画には、①「計画期間」、②次世代育成支援対策の実施により達成しようとする「目標」、③実現しようとする次世代育成支援対策の「内容」と「実施時期」を定めることになっています（次世代法 12 条 2 項）。そして、一定の基準

を満たした事業主（認定一般事業主）は、申請によって「子育てサポート企業」として、厚生大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

また、平成 27 年 4 月 1 日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている認定一般事業主には、その継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定が与えられることになりました（特例認定一般事業主）。特例認定一般事業主は、行動計画の策定・届出の義務がなくなり、年 1 回の実績の公表が義務となります。

【ライフ・ワーク・バランス】

ライフ・ワーク・バランスとは、「仕事」と、子育てや親の介護、地域活動等の「仕事以外の生活」との調和が取れ、その両方が充実している状態をいいます。

個人にとっては、ライフステージに応じて、仕事の進め方・働き方を見直し、自分だけではなく他人の時間・生活をも尊重する生き方です。

企業にとっても、働きがいのある職場をつくり、優秀な人材の確保、社員のモチベーションの向上、業務効率の改善を進めていくのに役立ちます。

その実現の具体的方策は、単に長時間労働の抑制だけにとどまらず、生活重視の柔軟な働き方の選択の実現や非正規労働者の待遇の改善、育児・介護のための時間的保障など多方面にわたります。

東京都では、企業の取組を支援する制度として、以下のような事業を行っています。

- 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業制度
- TOKYO 働き方改革宣言企業制度