

3-5. 育児と介護のための休業

Q：どうなる？こんなトラブル！

- ・育児休業を取った後、上司から、自宅から通えない遠くの職場に異動になると言われました。これは違法なマタニティハラスメントではないでしょうか？
- ・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っているのですが、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といった育児・介護休業法上の制度は労働者の権利です。

法律に定める要件を満たした労働者は、育児・介護休業法上の制度を利用できます。

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、育児のための休業を取ることを認めています（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）。

労働者は、取得したい日の原則1か月前までに、書面で申し出ることにより、2回まで分割して育児休業を取得できます。

事業主は、労働者本人や配偶者が妊娠・出産したという申し出があったときは育児休業制度の内容を伝えて、休業取得に関する労働者の意向を確認するとともに、育児休業の取得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なければなりません（もし、法律や労使協定に基づき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、父親は、通常の育児休業とは別に、この出生から8週間の間で、休業したい期間の2週間前までに申し出ること、通算4週間以内（2回まで分割可）の産後パパ育休（出生時育児休業）を取得できます（産後パパ育休）。

育児休業および産後パパ育休中の給与を保障することは事業主に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。

事業主は、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うえで、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、次の条件を満たすときに限られています。

育児休業

- ・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、次の労働者は取得できる対象から除外されます。

- ① 日々雇用される者
- ② 事業主と過半数組合ないし過半数代表者との間で、あらかじめ下記の労働者を育児休業から除外する労使協定を結んでいた場合
 - ・引き続き雇用された期間が 1 年に満たない者
 - ・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者
 - ・1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

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、次の条件を満たすときに限られています。

介護休業

- ・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、次の労働者は取得できる対象から除外されます。

- ① 日々雇用される者
- ② 事業主と過半数組合ないし過半数代表者との間で、あらかじめ下記の労働者を介護休業から除外する労使協定を結んでいた場合で
 - ・引き続き雇用された期間が1年に満たない者
 - ・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者
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の者

■休業取得等を理由とする不利益取扱いは禁止！

事業主は、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のほか、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事業主に求めています。

事業主は、育児休業を取得しやすい雇用環境を整備し、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申し出をした労働者に対する、育児休業・産後パパ育休に関する制度、育児休業給付、社会保険料の取り扱い等について、面談（オンライン面談を含む）、書面交付、FAX、電子メールのいずれかの方法による個別の周知・意向確認の措置を講じなければなりません。

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。