

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。これは違法な不利益取扱い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特例パパ・ママ育休プラスもあります。）。

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与えない場合は、その理由を記載した書面を労働者に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、子の出生から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。

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6か月経過後は50%）の育児休業給付金が支給されます。また、同一の子について、パパが産後パパ育休の期間中に14日以上休業を取得し、ママも産後休業後に14日以上育児休業を取得する場合には、出生後休業支援給付金が支給され

ます（令和 7 年 4 月 1 日施行）。支給額は、休業開始時の賃金日額×休業期間の日数（28 日が上限）×13%です。

■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、対象家族 1 人につき合計 93 日の休業を、最大 3 回まで分割して取得す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。令和 7 年 4 月 1 日より、対象家族には、障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含むことが明らかにされました。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は含みません。

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、休業開始時賃金月額額の 67%相当額の介護休業給付金が支給されます。

■有期契約者等の育児・介護休業

育児休業・介護休業は、法律に定められた要件を満たせば、期間を定めて雇用される労働者も取得できます。

育児休業

・期間を定めて雇用される労働者は、子が 1 歳 6 か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は、育児休業をすることができます。

これに該当するかどうかは、育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。

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

- ・期間を定めて雇用される労働者は、申出時点において、取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は、介護休業をすることができます。

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

契約の更新が明らかかどうかは、休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。労働条件通知書等により、更新回数の上限が定められていて、そのために更新されないことが明らかであるとか、直近の更新時に、最終更新であることが明示されているといった場合には、更新されないことが明らかなので、取得ができないことになります。

■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、ファクシミリ、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。