

## 第4章 育児・介護休業法

## 4

## 1

### 育児関連

育児休業及び介護休業については、**育児・介護休業法**（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）で定められています。

育児休業は、原則として1歳に満たない子を養育する労働者からの申し出により、子の1歳の誕生日の前日までの期間で、一人の子につき原則1回取得することができます（例外あり）。父母がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヵ月に達するまで取得することができますが、この場合でも、取得できる期間は一年間です。

ただし、次の場合には、子が1歳6か月に達するまで、育児休業を延長できます。

- ・ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ・ 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

休業期間を有給にするか、無給にするかは、就業規則等の定めに従います。また、雇用保険に加入している労働者には、国から給付金が支給されます（P91参照）。

**◆育児休業の対象者**（第5条、第6条第1項）

育児休業は、男女労働者とも事業主に申し出ることにより取得することができます。

ただし、「日々雇用される労働者」は対象から除外されます。

また、労使協定により、次の労働者を対象から除外できます。

- ・雇用されてから1年未満の者
- ・休業申し出から1年以内（1歳から1歳6か月までの育児休業をする場合には、6か月以内）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日以内の者

なお、「期間を定めて雇用される労働者」についても、1年以上の雇用実績があり、かつ育児休業を終了した後も引き続き雇用されることが明らかな場合など、一定の条件を満たせば、育児休業の取得が可能です。

**◆育児休業の申し出等の手続き**

（第6条第3項、第7条第1項、第3項、第8条第1項、第2項）

休業の申し出は、休業の開始予定日・終了予定日など、一定の事項を示して、1歳までの育児休業については1か月前までに、1歳から1歳6か月までの育児休業については1歳の誕生日の2週間前までに行う必要があります。休業開始予定日については、出産予定日前に出産したなどの突発的事情の場合に限り、1回だけ繰り上げ変更できます。休業終了予定日の繰り下げ変更は、終了予定日の1か月前までに申し出れば、理由を問わず1回だけ変更できます。なお、休業申し出の撤回は、休業開始予定日の前日までであれば理由を問わずに行えますが、1度撤回すると、同じ子について、原則として再度休業の申し出はできません。

## 4-1 育児関連

## ◆事業主の義務（第6条第1項、第10条）

対象となる労働者から育児休業の申し出があったときには、事業主は、これを拒むことはできません。また育児休業の申し出をしたことや、実際に育児休業をとったことを理由として、労働者を解雇したり、次のような不利益な取り扱いをしてはなりません。

- ・ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと、契約の更新回数の上限を引き下げること
- ・ 退職するように強要すること、正社員からパートタイマーなどに契約内容を変更するように強要すること
- ・ 自宅待機を命じること
- ・ 労働者の希望を超えて、その意に反して所定外労働の制限、所定労働の短縮等を適用すること
- ・ 降格させること
- ・ 減給や、賞与等で不利な算定を行うこと
- ・ 人事考課で不利益な評価を行うこと
- ・ 不利益な配置換えを行うこと
- ・ 就業環境を害すること

## ◆時間外労働の制限（第16条の8、第17条）

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には、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません（常時100人以下の労働者を雇用する企業については、平成24年7月1日から施行）。ただし、日々雇用される労働者は対象になりません。また、労使協定により、勤続1年未満の労働者及び1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象外とすることができます。

小学校に入学する前の子を養育する労働者は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を免除してもらうように請求することができます。ただし、日々雇用される労働者、勤続1年未満の労働者及び1週間の所定労働日数が2日以下の労働者は請求できません。

#### ◆深夜業の制限（第19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、深夜業をさせてはなりません。ただし、日々雇用される労働者、勤続1年未満の労働者、保育できる状態にある同居の家族がいる労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者、所定労働時間の全部が深夜にある労働者は対象外となります。

#### ◆短時間勤務制度の義務化（第23条第1項、第24条第1項）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務付けられています（常時100人以下の労働者を雇用する企業については、平成24年7月1日から施行）。日々雇用される労働者と、1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は対象外となります。また、労使協定で定めた場合は、勤続1年未満の労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者、業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者を対象から除外することができます。

また、事業主は、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講じるよう努めなければなりません。

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
  - ・ 始業時刻変更等の措置
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
  - ・ 育児休業に関する制度
  - ・ 始業時刻変更等の措置
- ③ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
  - ・ 育児休業に関する制度
  - ・ 所定外労働の制限に関する制度
  - ・ 短時間勤務制度
  - ・ 始業時刻変更等の措置

#### ◆子の看護休暇（第16条の2、第16条の3）

事業主は、小学校に就学する前の子を養育する労働者から申し出があったときには、子どもの怪我や病気のとくに世話をしたり、子どもに予防接種や健康診断を受けさせたりするための看護休暇を、年次有給休暇とは別に与えなければなりません。日数は、労働者1人につき、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になります。有給か無給かは労使の取り決めによります。日々雇用される労働者は対象になりません。労使協定により、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者を対象外とすることができます。

#### ◆労働者の配置に関する配慮（第26条）

事業主は、義務教育終了前の子を持つ労働者を転勤させようとするときには、子の養育の状況を把握し、労働者本人の意向を十分に汲み取り、転勤させた場合に子の養育を行える代替手段があるかどうかなどの配慮をしなければなりません。