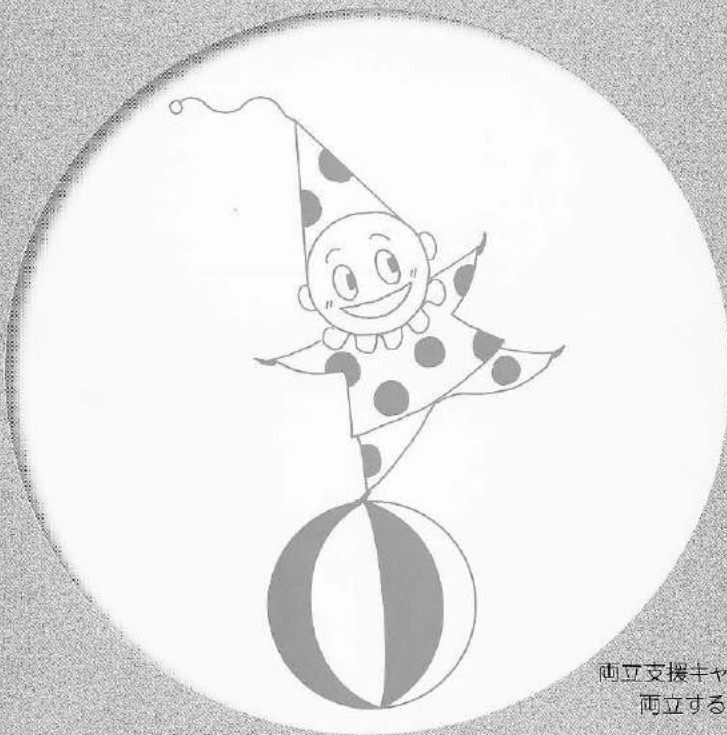


育 児 ・ 介 護 休 業 法 の あ ら ま し

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（平成3年法律第76号。以下「法」という。）は、育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて、我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

このリーフレットでは、法の概要を紹介します。



両立支援キャラクター
両立するべえ

厚生労働省・都道府県労働局

育児休業制度

(法第5条～第9条)

労働者は、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。

○ 休業することができる労働者

- ・ 1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- ・ 日々雇い入れられる者及び期間を定めて雇用される者は対象になりませんが、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、実質上は期間の定めのない契約と異ならない状態になっている場合には、育児休業の対象となります。



注目!

妻が専業主婦や産後休業中であっても、少なくとも産後8週間までは、男性労働者も育児休業を取得することができます。

○ 休業期間

1人の子につき1回であり、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。

○ 申出方法

申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄、休業開始予定日並びに休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日の1か月前までに申し出ます。

○ 休業期間の変更

事由を問わず、1回に限り育児休業を終了する日を繰下げ変更し、育児休業の期間を延長することができます。

介護休業制度

(法第11条～第15条)

労働者は、連続する3か月の期間を限度として、要介護状態にある対象家族1人につき1回の介護休業をすることができます。

○ 休業することができる労働者

- ・ 要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- ・ 「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週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは配偶者、父母、子、配偶者の父母、労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫をいいます。
- ・ 日々雇い入れられる者及び期間を定めて雇用される者については育児休業と同様です。

○ 休業期間

対象家族1人につき1回であり、連続する3か月の期間を限度として、労働者が申し出た期間です。

○ 申出方法

申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄、介護を必要とする理由、休業開始予定日並びに休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日の2週間前までに申し出ます。

○ 休業期間の変更

事由を問わず、1回に限り介護休業を終了する日を繰下げ変更し、介護休業の期間を延長することができます。

不利益取扱いの禁止

(法第10条、第16条)

事業主は、育児休業や介護休業の申出をしたこと又は育児休業や介護休業をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

○ 事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業や介護休業の申出をしたこと又は育児休業や介護休業をしたこととの間に因果関係がある行為です。

○ 解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次に掲げる取扱いがあげられます。

- 1 解雇すること。
- 2 退職又は正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更を強要すること。
- 3 自宅待機を命ずること。
- 4 降格させること。
- 5 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 6 不利益な配置の変更を行うこと。
- 7 就業環境を害すること。

時間外労働の制限の制度

(法第17条、第18条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

○ 請求できる労働者

- ・ 小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く。）です。
- ・ ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する労働者は請求できません。

○ 制限時間

労働者が請求したときは、事業主は1か月当たり24時間、1年当たり150時間を超えた時間外労働をさせることはできません。

○ 請求の方法

1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出ます。

深夜業の制限の制度

(法第19条、第20条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時まで。）において労働させてはなりません。

○ 請求できる労働者

- ・ 小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く。）です。
- ・ ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する労働者は請求できません。

○ 制限時間

労働者が請求したときは、事業主は午後10時から午前5時までの間、労働させることはできません。

○ 請求の方法

1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出ます。

勤務時間の短縮等の措置

(法第23条、第24条)

事業主は、3歳未満の子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

〈育児のための勤務時間の短縮等の措置〉

○ 制度の内容

- ・ 働きながら育児をすることを容易にするため、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

1 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。）
- (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

2 フレックスタイム制

3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

4 所定外労働をさせない制度

5 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

その他これに準ずる便宜の供与の例として、ベビーシッターの費用を事業主が負担する等が考えられます。

- ・ なお、1歳以上の子を養育する労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることでも差し支えありません。
- 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められています。

〈介護のための勤務時間の短縮等の措置〉

○ 制度の内容

働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、連続する3か月以上の期間における次のいずれかの措置を講じなければなりません。

1 短時間勤務の制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
- (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

2 フレックスタイム制

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の費用の助成その他これに準ずる制度

- 介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容については、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るものとする事が、事業主の努力義務として求められています。

子の看護のための休暇の措置

(法第25条)

事業主は、小学校就学前の子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければなりません。

- 子の看護のための休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、年次有給休暇とは別のものとして与えられるものです。
- 子の看護のための休暇制度は、基本的には各企業ごとに労使で話し合い決定するものですが、取得可能な日数を決める際には、現状では労働者が年間に子供の病気のために休む日数は5日までのものが多いことも勘案し、措置を講じることが望ましいことに配慮しましょう。

転勤についての配慮

(法第26条)

事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

- 配慮することの内容としては、例えば、
 - 1 その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。
 - 2 労働者本人の意向を斟酌すること。
 - 3 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。
- 等が考えられますが、これらはあくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

職業家庭両立推進者の選任

(法第29条)

事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。

- 職業家庭両立推進者は、法の規定に基づき事業主が講ずべき措置等を円滑に実施することをはじめ、職場の雰囲気作り等労働者の職業生活と家庭生活との両立を図りやすくするために必要な一切の業務を行います。
- 1企業につき1人、本社人事労務担当部課長以上の方等企业全体の人事労務管理について責任を持つ方を選任し、都道府県労働局雇用均等室に届け出てください。



育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>

育児・介護休業法の詳細については、都道府県労働局雇用均等室へ。

都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3818-8408	滋賀	077-523-1190	香川	087-831-3762
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-234-5928	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-24-4240
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-421-6157	長崎	095-844-4384
福島	024-536-4609	山梨	055-231-8611	鳥取	0857-22-3249	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-263-1220	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-822-4273	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		