

13

育児休業、介護休業等

パートタイム・有期雇用労働者にも、育児・介護休業法の定めるところにより、次の措置を講じなければなりません。全ての措置について、男女両方の労働者が対象となります。

また、一定範囲の有期契約労働者も育児・介護休業の対象となり、子の看護休暇や介護休暇についても対象です（日々雇用されるものを除く）。

1. 育児休業

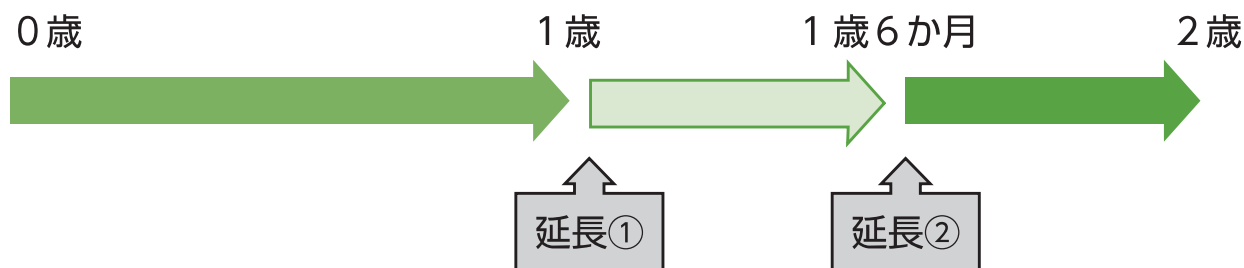
育児休業は、労働者が事業主に申し出ることにより、子（特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も含む。）が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間【パパ・ママ育休プラス】）の間、育児休業をすることができます（育介法5条、9条、9条の6）。さらに、産後8週間以内のパパ育休（出生時育児休業／産後パパ育休）として、その期間のうちに4週間の育休を取得できるようになりました（育介法9条の2）。

また、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで、さらに、子が1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に、再度申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで延長できます。
※パートタイム・有期雇用労働者についても、子が1歳6か月に達する日の前日までに、労働契約が満了することが明らかでない者は対象となります。

〈※育児休業中の有期雇用労働者が契約更新する場合は、その都度、更新日を育児休業開始予定日とする育児休業申出書の再提出が必要です。〉

※労使協定で、勤続1年未満の者、休業申出から1年以内に雇用終了する者、1週間所定2日以内の者は対象から除外する定めができます。

（育児休業の延長）



なお、社会保険（厚生年金、健康保険）については、産前産後休業、育児休業を取得する場合、年金事務所に申請することで、本人・事業主負担分とも保険料が免除されます。

2. 子の看護休暇(育介法第16条の2)

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の世話のためのみならず、子に予防接種または健康診断を受けさせるためにも、休暇を取得することができます。

パートタイム・有期雇用労働者についても期間の定めの有無に関わらず看護休暇の対象となります。

また、子の看護休暇は、1日単位だけでなく半日単位（所定労働時間の2分の1。労使協定によりこれと異なる時間数を半日と定めた場合には、その半日。）でも取得できます。

※1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得はできません（育介法第33条）。

3. 育児のための勤務時間短縮等の措置(育介法第23条)

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者で、育児休業をしない者（育児休業取得済みで現在育児休業をしていない者も含む）について、労働者の申出に基づき短時間勤務（1日原則6時間）の措置を講じなければなりません。

4. 育児のための所定外労働の制限(育介法第16条の8)

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は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

5. 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置(育介法第24条)

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、必要ないずれかの措置を講じるよう努めなければなりません（事業主の義務とされているものを除く）。

- 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
 - ア) 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
 - ア) 育児休業に関する制度
 - イ) 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
 - ア) 育児休業に関する制度
 - イ) 所定外労働の制限に関する制度
 - ウ) 短時間勤務制度
 - エ) 始業時刻変更等の措置（※）

※「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。① フレックスタイムの制度 ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）③ 労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッター費用の負担など）

6. 介護休業(育介法第11条・第15条)

介護休業は、労働者が事業主に申し出ることにより、要介護状態にある家族（配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫）1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができます。

また、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得することが可能です。

※介護休業についても、育児休業と同様の考え方でパートタイム・有期雇用労働者も対象となります。期間を定めて雇用されていても、申出時点において以下の要件を満たす場合については対象となります。

- ・介護休業を取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに、雇用契約がなくなることが明らかでないこと

※労使協定で、勤続1年未満の者、休業申出から93日以内に雇用終了する者、1週間の所定労働日数が2日以内の者は対象から除外する定めができます。

7. 介護休暇(育介法第16条の5)

要介護状態にある家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護休暇を取得できます。

また、介護休暇は、1日単位だけでなく半日単位（1日の所定労働時間の2分の1。労使協定によりこれと異なる時間数を半日と定めた場合には、その半日。）での取得が可能です。

※1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得はできません（育介法第39条）。

8. 介護のための勤務時間短縮等の措置(育介法第23条)

事業主は、常時介護を必要とする状態にある家族の介護を行う労働者で介護休業をしていない労働者について、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、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ、④介護費用の援助措置介護のための所定労働時間の短縮措置等（利用開始から3年の間で2回以上の利用可）

9. 介護のための所定外労働の制限(育介法第16条の9)

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場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

10. 時間外・深夜業の制限(育介法第17条～第20条)

事業主は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合は、時間外労働を制限（上限：月24時間、年150時間）しなければならない、また深夜において労働させてはなりません。パートタイム・有期雇用労働者についても期間の定めの有無にかかわらず対象となります。

※1週間の所定労働日数が2日以下の労働者は対象外（育介則52条、56条、61条、66条）。

11. 妊娠又は出産等について申出があった場合の措置(育介法第21条)

事業主は、労働者が事業主に、本人又は配偶者が妊娠又は出産等したことを申し出たときは、事業主は申し出た労働者に対して個別に育児休業制度等について周知しなければなりません。

12. 育児休業及び介護休業であらかじめ定めるべき事項等(育介法第21条の2)

事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。

13. 法の実効性の確保

育児・介護休業法に定める事項についての紛争に関し、紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合、都道府県労働局長による解決援助及び両立支援調停会議による調停制度（育介法第52条の4、第52条の5、第52条の6）、育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が法違反の是正についての勧告をした場合に、勧告に従わないときは、その旨を公表できる制度（育介法第56条の2）があります。また、厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、同法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求めることができることとされていますが、この報告の求めに対して、報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処することとされています。（育介法第66条）

【法改正の動き】

厚生労働省の労働政策審議会は、令和6年1月30日に育児休業、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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案要綱について、同日、おおむね妥当と答申しました。厚生労働省は、これを受けて法律案を作成し、3月に閣議決定を受け、国会（第213回）に提出しました。

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（令和5年12月26日労働政策審議会雇用環境・均等分科会報告）概要	
労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第67回） 令和6年1月30日 参考資料1-3	
I はじめに	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題であり、また、男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資する。 ○ 介護休業を始めとした両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題である。 	
II 必要な措置の具体的内容	
<p>1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応</p> <p>(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。 ○ 短時間勤務制度について、1日6時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促進するとともに、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークを追加する。 <p>(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各職場の事情に応じて、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢（※）から労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者はその中から1つ選べることとする。 （※）始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与 ○ 労働者は権利として子が小学校就学前まで所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとする。 <p>(3) 子の看護休暇制度の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにし、請求できる期間は、小学校3年生修了時までとする。 <p>(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談</p> <p>(5) 心身の健康への配慮</p>	<p>3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成支援対策推進法を令和17年3月末まで延長する。 ○ 企業の取組促進のため、一般事業主行動計画について、男性の育児休業取得率や時間外労働に関するPDCAサイクルの確立や数値目標の設定を義務付ける。 ○ 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、一般事業主行動計画策定指針を見直す。 ○ 「くるみん」などの認定基準を見直す。 <p>4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認 ・ 介護に直面するよりも早期（40歳等）の情報提供 ・ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備 ○ 介護期の働き方について、テレワークを事業主の努力義務とする。 <p>5 個別のニーズに配慮した両立支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 子に障害がある場合等の要介護状態の判断基準について今後さらに検討する。 ○ 事業主に、妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付ける。 <p>6 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備（プライバシーへの配慮等）</p>
<p>2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進</p> <p>(1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援</p> <p>(2) 育児休業取得状況の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用労働者数1,000人超の事業主から300人超の事業主に拡大する。 	等 1