

1 育児・介護休業（育介法）

育介法によって保障されている育児休業及び介護休業その他の権利は、女性労働者のみを対象にしているものではなく、男女労働者に対して等しく保障されているものです。

育介法は、令和3年に改正され、令和4年4月及び10月に改正法の一部が施行され、残りの部分も下記のとおり令和5年4月に施行されました。

施行日	内 容
令和4年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 ・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 ・有期雇用労働者の育児休業・介護休業取得要件の緩和
令和4年10月1日	<ul style="list-style-type: none"> ・産後パパ育休（出生時育児休業） ・育児休業の分割取得（分割して2回取得可能）
令和5年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数1000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を、年1回公表することが義務付けられる

育介法に定める育児休業や介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務制度等は、就業規則の絶対的記載事項（労基法89条1号）に該当しますので、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則にこれらを定めなければなりませんし、採用に際しての明示義務がある労働条件（労基法15条、労基則5条）にも該当します。

厚生労働省は、改正育介法対応版の「就業規則への記載はもうお済みですか－育児・介護休業等に関する規則の規定例－〔詳細版〕（令和6年1月作成）」を公開しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

なお就業規則や労働条件通知書に定めがなくても、育介法に基づき労働者は育児休業や介護休業を取得できます。事業主は下記の要件を満たした労働者からの育児休業や介護休業の申し出を拒むことができません。

2 育児休業制度

(1) 育児休業の意義と性格

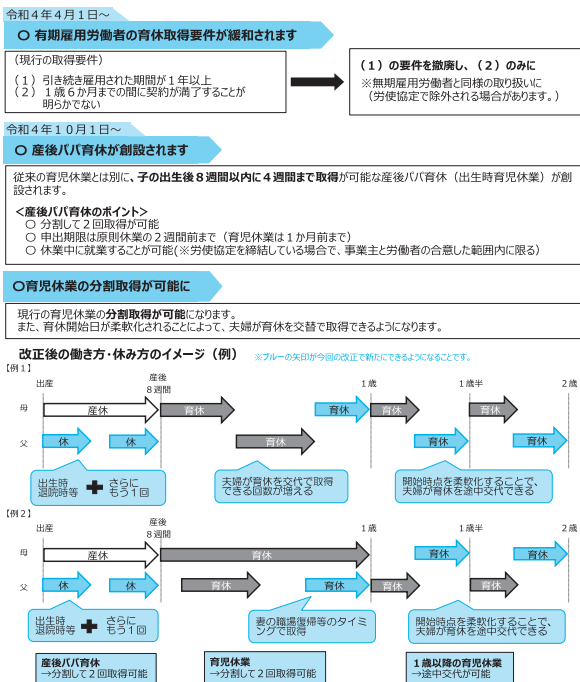
【育児休業の適用労働者】

育児休業とは、男女労働者が育児法に基づいて、原則として1歳まで（最長2歳まで）の子を養育するためにする休業をいいます（育児法2条1号）。

育児休業の権利は事業主の承諾を必要とせず、事業主は労働者からの育児休業の申出を拒むことはできません（同法6条1項）。

労働者は申し出により1人の子に対して原則として2回に分割して育児休業を取得することができます。育児休業は男女労働者に認められた休業ですが、日々雇用される者、労使協定によって除外された者など一定の者は除かれます（育児法2条1号、5条1項但書、6条1項但書）。

なお、期間を定めて雇用される者であっても、子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約が終了することが明らかでない者は育児休業を取得できます。



※東京都産業労働局リーフレット「出産・育児・介護のための制度」より引用

【育児休業の対象となる子と休業期間】

育児休業の対象となる子は1歳未満の子ですが（育介法5条1項）、1歳に達した日に保育所への申込みをしていて、まだ入所していないとき、又は養育している者が病気などの場合は、1歳半までの子が対象になります。そして、子が1歳半に達した場合に同様の状況にあるときは、2歳までの子が育児休業の対象となります（同法5条3項、4項）。

父母ともに育児休業を取得した場合、育児休業の可能期間は、子が1歳2か月に達するまで延長できます（ただし、父母1人ずつに認められた休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は1年間です。）（同法9条の2）。「パパ・ママ育休プラス」といわれるものです。

【育児休業の手続】

労働者は、申出（書面のほかファックス、eメール、社内LAN等を含む。）により休業の初日と末日のほか、子の氏名、生年月日、続柄等を記して、休業開始予定日の1か月前までに使用者に申し出ることによって休業することができます（育介法5条6項、6条3項）。

育児休業の分割取得の場合には、それぞれ、休業開始予定日の1か月前まで申出をすることとされています。

労働者から休業の申出を受けた使用者は、書面等の方法により、育児休業申出を受けた旨、休業開始予定日、終了予定日、休業申出を拒む場合にはその旨と理由を速やかに通知しなければなりません。

【産後8週間以内の出生時育児休業（産後パパ育休）】

要件を満たす労働者は、子の出生後8週間以内に、出生時育児休業（産後パパ育休）を4週間まで取得することができます（育介法9条の2）。男性が取得することが想定されており、配偶者の産後休業（産後8週間）期間中に、父親が産後パパ育休を2回に分けて取得できますが、女性も養子等の場合は取得できます。

産後パパ育休の申出は原則として、休業開始予定日の2週間前までに文書のほか、メール、社内LAN等により申出をすることとされています。産後パパ育休は、2回に分割して取得することが可能ですが、その申出は初回の産後パパ育休の申出の際にまとめて申し出ることとされています。

産後パパ育休については、当該当該事業場の過半数組合ないし過半数代表者との間で労使協定を締結している場合に限り、当該労働者が合意した範囲において、休業中に就業することが可能とされています。

【解雇等の不利益取扱いの禁止】

事業主は、労働者が育児休業・産後パパ育休の申出・取得をしたこと（育介法 10 条）、子の看護休暇の申出・取得をしたこと（同法 16 条の 4）、3 歳に満たない子を養育する労働者が申出により所定労働時間を超えて労働しなかったこと（同法 16 条の 10）、小学校就学前の子を養育する労働者が申出により深夜業をしなかったこと（同法 20 条の 2）等を理由に、当該労働者に対して、解雇その他の不利益扱いをすることは禁止されています。

【所定労働時間短縮措置及び所定外労働の制限】

3 歳までの子を養育する労働者で、現に育児休業をしていない者に関しては、労働者の申出により、事業主は所定労働時間の短縮する措置（原則として 1 日の所定労働時間 6 時間）を取らなければなりません（育介法 23 条 1 項）。ただし、1 日の所定労働時間が 6 時間以下の場合は適用されません。

また、3 歳までの子を養育する労働者が請求したときは、事業主は当該労働者に所定外労働を行わせてはならないという義務（残業の免除）を負います（同法 16 条の 8 第 1 項）。

【法定時間外労働・深夜労働の制限】

小学校就学前の子を養育する労働者が請求したときは、事業主は、1 月 24 時間、年間 150 時間を超えて法定時間外労働をさせることはできません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではありません（育介法 17 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には、深夜労働をさせることはできません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではありません（同法 19 条 1 項）。

【小学校就学前の子の養育支援】

小学校就学前の子を養育する労働者に対しては、以下の措置を取ることを事業主の努力義務としています（育介法 24 条）。

- ① 1 歳（最長 2 歳）未満の子を養育する労働者で育児休業をしていない者については、「始業時刻変更等の措置」を取ること。
- ② 1 歳から 3 歳までの子を養育する労働者については、「育児休業に関する制度」、又は「始業時刻変更等の措置」を取ること。
- ③ 3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者については、「育児休業に関する制度」、「所定外労働の制限」、「所定労働時間短縮の措置」、又は「始業時刻変更等

の措置」を取ること。

また、事業主には、配偶者出産休暇、入園式、卒園式など子の行事参加のための休暇など、小学校就学に達するまでの子を養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度（育児目的休暇）を設ける努力義務があります（同法 24 条）。

【子の看護休暇】

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、1 年度において 5 日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が 2 人以上の場合にあっては、10 日）を限度として、「子の看護休暇」を取得することができます。

子の看護休暇は、1 日単位又は時間単位で取得することができます。

子の看護休暇の時間単位の取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間単位での子の看護休暇の取得を可能とすることを求めており（育児介護休業法施行規則 40 条第 1 項）、いわゆる中抜けを許容することを事業主に求めているものではありません（事業主が中抜けを許容することも可とされています。）。

なお、子の看護休暇制度は、日々雇い入れられる者には適用されません。

また、次のような労働者について子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇の申出を拒むことができます。

- ①その事業主に継続して雇用された期間が 6 か月に満たない労働者
- ②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
- ③時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（ただし、③の労働者は、1 日単位で子の看護休暇を取得することはできます。）

【労働者の配置への配慮】

労働者の配置の変更で就業場所が変わる労働者に対して、事業主は、子の養育が困難にならないよう配慮する義務を負います（育児法 26 条。3 章 6 人事と処遇（1）配転命令参照）。

【育児休業中の賃金・保険料】

休業期間中、育児休業給付金として育児休業を開始してから 180 日目までは、休業期間開始前の賃金の 67% が雇用保険法に基づいて支給され（雇保法 61 条の 4）、181 日目からは賃金の 50% が支給されます。

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象となります。

また、育児休業期間中は、健康保険・厚生年金保険の事業主・労働者負担分の保険料が免除されます（健保法 159 条、厚年法 81 条の 2）。

3 介護休業制度

【介護休業の適用労働者】

介護休業とは、労働者（男女労働者）が「要介護状態にある対象家族を介護するために休業すること」をいいます（育介法2条2号）。

「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週間以上にわたり常時介護を必要とする状態」（育介法2条3号、育介法施行規則（育介則）2条）です。

「対象家族」とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です（育介法2条4号、育介則3条）。

介護休業については日々雇用される者は除かれ、また、労使協定により除外された者など一定の範囲の者も対象から除かれます（育介法2条、11条、12条）。

なお、期間を定めて雇われる者であっても、介護休業開始日から93日を経過する日から6か月を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は介護休業を取得できます。

【介護休業の手続】

介護休業の権利は要介護状態の家族を介護する男女労働者に法律上認められた権利であって、介護休業の取得に際し事業主の承諾は必要とされません。

労働者は、事業主に対して書面等で休業初日と末日のほか、対象家族の続柄、要介護状態にあること等を書面（ファックス、eメール、社内LAN等も可）に記して申し出ることにより、対象家族1人につき3回を上限として介護休業を分割して、通算93日の範囲で、休業することができます。

事業主は、労働者に対し、必要な事項を証明する証明書の提出を求めることができます（育介法11条、育介則23条）。

労働者から介護休業の申し出を受けた事業主は、書面等の方法により、介護休業申出を受けた旨、休業開始予定日、終了予定日、休業申出を拒む場合にはその旨と理由を速やかに通知しなければなりません。

【短時間勤務等の措置】

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、介護休業のほか、当該労働者の申出に基づいて、その利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能な措置（短時間勤務等の措置）を講じなければなりません（選択的措置義務）。

具体的な措置の内容は、①所定労働時間の短縮措置、②フレックスタイム制度、

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費用の助成その他これに準じる制度のいずれかの措置であって、これらのうちから1つ以上を就業規則などに定めておき、労働者から申出があれば適用しなければなりません（育介法 23 条 3 項、育介則 74 条 3 項）。

【所定外労働の制限、法定時間外労働・深夜労働の制限】

事業主は、介護状態にある対象家族を介護する労働者が申し出た場合には、介護のための所定外労働の制限（残業の免除）を行わなければなりません。

また、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ときは、事業主は、1 月 24 時間、年間 150 時間を超えて法定時間外労働をさせることはできませんし、同じく労働者の請求により深夜労働をさせることはできません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではありません（育介法 18 条、20 条）。

【介護休暇】

要介護状態にある対象家族を介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、年に 5 日（要介護家族が 2 人以上の場合は 10 日）を限度として、当該世話をを行うために休暇（介護休暇）を取得することができます（育介法 16 条の 5）。

介護休暇は、1 日単位又は時間単位で取得することができます。介護休暇の時間単位の取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間単位での介護休暇の取得を可能とすることを求めており（育児介護休業法施行規則 40 条第 1 項）、いわゆる中抜けを許容することを事業主に求めているものではありません（事業主が中抜けを許容することも可能です）。

介護休暇は、日々雇い入れられる者には適用されません。また、次のような労働者について介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休暇の申出を拒むことができます。

- ①その事業主に継続して雇用された期間が 6 か月に満たない労働者
- ②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
- ③時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（ただし、③の労働者は、1 日単位で介護休暇を取得することはできます。）

【解雇その他の不利益取扱いの禁止】

事業主は、労働者が介護休業の申出・取得をしたこと（育介法 16 条）、要介護家族の介護休暇の申出・取得をしたこと（同法 16 条の 7）、対象家族を介護する労働者が所定労働時間短縮、所定外労働の免除、時間外労働・深夜労働の制限の申出を

したり、適用されたりしたことを理由に、労働者に対して解雇その他の不利益な扱いをすることは禁止されます。

【労働者の配置への配慮】

事業主は、労働者の配置の変更で就業場所が変わる場合に対して、家族介護が困難にならないよう配慮する義務を負います（育介法 26 条）。

【介護休業中の賃金等】

1年以上雇用保険に加入している場合には、雇用保険から、介護休業給付金として、賃金の67%が支給されます（雇用保険法 61 条の6）。なお、育児休業とは異なり、介護休業期間については、社会保険料の事業主・労働者負担分の免除はありません（介護休業期間中の社会保険料の労働者負担分を使用者が徴収する方法なども就業規則等に定めておくとよいでしょう。）。

4 実効性の確保

育介法は、法律の実効性を確保するために、2つの措置を設けています。1つは、育児休業及び介護休業の所得等に伴う苦情や紛争に関して、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び個別労働紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会による調停制度を設けています（育介法 52 条の2～52 条の6）。

これに加え、厚生労働大臣は、法律の施行に関して必要があるときは事業主に対して報告を求めたり、助言・勧告をしたりすることができ、法律の規定に違反する事業主に対して勧告をした場合において、これに従わないときは、その旨を公表することができることになっています（同法 56 条、56 条の2）。

5 次世代育成支援対策推進法への対応

次世代育成支援対策推進法（次世代法）は平成 17 年 4 月より施行されています。この法は、「次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資すること」を目的に、国、地方自治体及び企業が、保護者の子育ての支援をすることを基本理念としています（次世代法 3 条）。この基本理念の推進を図るために、主務大臣は、「行動計画策定指針」を定めています（同法 7 条）。

次世代法では、常時 101 人以上の労働者を雇用している事業主に対して、「働き方の見直し」や「子育てと仕事の両立支援」などについて具体的な取組を定めた行

動計画（「一般事業主行動計画」）を策定し、都道府県労働局に届け出ることを義務付けています（同法 12 条 1 項）。また、100 人以下の事業主に対しても、一般事業主行動計画の策定と届出が努力義務とされています（同法 12 条 4 項）。

一般事業主行動計画には、①「計画期間」、②次世代育成支援対策の実施により達成しようとする「目標」、③実現しようとする次世代育成支援対策の「内容」と「実施時期」を定めることになっています（同法 12 条 2 項）。そして、一定の基準を満たした事業主（認定一般事業主）は、申請によって「子育てサポート企業」として、厚生大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

さらに、くるみん認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定一般事業主として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。特例認定一般事業主は、行動計画の策定・届出の義務がなくなり、年 1 回の実績の公表が義務となります。

なお、令和 4 年 4 月 1 日からくるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準の引き上げに伴い、新たに「トライくるみん認定」が創設されました。

詳細は厚生労働省のホームページでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

6 ライフ・ワーク・バランス

ライフ・ワーク・バランスとは、「仕事」と、子育てや親の介護、地域活動等の「仕事以外の生活」との調和が取れ、その両方が充実している状態をいいます。

個人にとっては、ライフステージに応じて、仕事の進め方・働き方を見直し、自分だけではなく他人の時間・生活をも尊重する生き方です。

企業にとっても、働きがいのある職場をつくり、優秀な人材の確保、社員のモチベーションの向上、業務効率の改善を進めていくのに役立ちます。

東京都では、生活と仕事の調和の実現に向けて、優れた取組を行っている中小企業等を「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として表彰し、広く PR することで、中小企業のさらなる取組を促進しています。認定企業は下記のロゴマークを自社の名刺やホームページ等に表示することができます。



育児法・次世代法改正に向けた動き

労働政策審議会雇用環境・均等分科会は、令和5年12月26日、厚生労働大臣に対し、仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について建議を行いました。令和6年通常国会に改正案が提出される予定です。

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

I はじめに

- 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

1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

- 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。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

- 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。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

- 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。

(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

(5) 心身の健康への配慮

2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

(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

(2) 育児休業取得状況の公表

- 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。

3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- 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。

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

- 事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。
・ 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。

5 個別のニーズに配慮した両立支援

- 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。

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）

等

※厚生労働省「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について 概要」より引用

<https://www.mhlw.go.jp/content/001184059.pdf>