

IV部

育児・介護に関する法

(目的)

第1条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

(基本理念)

第3条 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれの職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。

2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

① 育児・介護休業法の目的と基本理念

男女がともに働く権利と育児・介護の両立

育児・介護休業法は、

- ① 育児休業および介護休業の制度ならびに子の看護休暇および介護休業の制度を設ける
- ② 育児・介護を容易にするため所定労働時間等の措置を事業主に義務づける
- ③ 育児・介護を行う労働者に対する支援措置を講ずる

これらの方法によって、子どもを育てたり家族の介護をしたりする労働者の雇用の継続と再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進と経済・社会の発展に資することを目的としています。

基本理念は、育児・介護を行う労働者が、

- ① 職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに
- ② 育児または介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすること、です。

この法律は、女子差別撤廃条約とILO家族的責任条約に基づき、女性だけでなく男性にも適用される法律として、当初育児休業法として、平成3年に制定され、翌平成4年4月1日に施行されましたが、その後改正を経て、介護休業も法制度化され、育児・介護休業法となりました。正式名称は、「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」といいます。育児・介護休業法も、細則を厚生労働省令に委ねており、「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施行規則」（平成3年10月15日労働省令第25号、最終改正令和3年11月30日厚生労働省令第184号）があります（以下育児・介護則といいます）。

さらに、育児・介護休業法28条により指針が定められています。それが、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」（平成21年12月28日号外厚生労働省告示第509号、最終改正令和3年9月30日号外厚生労働省告示第366号）です（以下指針といいます）。

また、厚生労働省から通達が出されています。厚生労働省雇用環境・均等局長から各都道府県労働局長に対して出された通達として、「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の施行について」（平成28年8月2日職発0802第1号・雇発0802第3号、最終改正令和5年4月28日雇均発0428第3号）があります（以下通達といいます）。均等法と同じように、育児・介護休業法も、施行規則、指針、通達を理解することによって、全体像を把握することができます。さらに、「令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A」（令和4年7月25日時点）によって、後述する令和3年法改正の理解を深めることができます。

育児・介護休業法は、何度かの改正を経ていますが、平成28年の改正（平成29年1月1日全面施行）は、①介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能にするための制度の整備、②多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備、③育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備をはかっています。これまでの育児・介護休業法改正は、育児関連の制度の整備に重点がありましたが、平成28年の改正は、介護休業の分割取得を認めるなど介護関連の制度の整備に重点を置いています。また、平成29年の改正は、原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、さらに6か月（2歳まで）の再延長を可能とするものです（平成29年10月1日施行）。

令和元年の改正は、子の看護休暇・介護休暇を時間単位で取得することができるようにしました（令和3年1月1日施行）。これまでは、1日の所定労働時間が4時間以

下の労働者は、半日単位の子の看護休暇・介護休暇を取得できないこととされていますが、改正後は時間単位の取得が可能になります。また、同じく、令和元年の改正は、職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いを事業主に禁止し、職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定しました（令和2年6月1日施行）。

令和3年の改正は、段階的に施行されました。令和4年4月1日から施行されたのは、①有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」との要件の削除）、②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を事業主に義務づけ、令和4年10月1日から施行されたのは、③男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（出生時育児休業〔産後パパ育休〕）、④育児休業（③の休業を除く）について、分割して2回までの取得を可能とすること、令和5年4月1日から施行されたのは、⑤常時雇用する労働者が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況についての公表を義務づけです。

育児・介護休業法は、規模を問わずすべての事業主に対して義務づける最低限の制度を定めるものです。したがって、育児・介護休業法を下回る制度は違法となります。たとえば、子が6か月に達するまでの育児休業制度は、育児・介護休業法違反です。しかし、たとえば、子が3歳になるまでの育児休業制度など育児・介護休業法を上回る制度は労使の話し合いによって決めることができます。

なお、育児・介護休業法に定める育児休業や介護休業の休業期間については、雇用保険からの育児休業給付または介護休業給付の対象となります。

これから述べる育児・介護休業制度等は、令和5年4月1日時点の育児・介護休業法で定めている制度の解説です。

労働者の選択

通達は、「子の養育のために育児休業をするか否か、家族の介護のために介護休業をするか否か、子の看護のために子の看護休暇を取得するか否か、家族の介護その他の世話をを行うために介護休暇を取得するか否か、また、事業主が講ずる所定労働時間の短縮等の措置を利用するか否かは、労働者自身の選択に任せられている」としており、これらの制度の利用はいずれも労働者自身が選択することです。事業主のほうから、育児中の労働者や要介護の家族をかかえた労働者は能率が悪いなどの理由で、労働者に休業するよう要求したり、勝手に短時間勤務に変更したりしてはならないことを明らかにしたものです。

《育児に関する制度》

育児・介護休業法は、育児に関する制度として、原則1歳に満たない子どもがいる労働者対象の「**②**育児休業制度（161頁～178頁）」、「**③**産後パパ育休（出生時育児休業）（179頁～186頁）」、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる労働者対象の「**④**子の看護休暇（187頁～188頁）」3歳に満たない子どもがいる労働者対象の「**⑤**育児のための所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）（188頁～190頁）」、「**⑥**小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置（190頁～191頁）」、を定めています。

育児休業に関する事業主の義務として、令和4年4月1日より、「**⑦**育児休業を取得しやすい雇用環境の整備等の事業主が講ずべき措置（191頁～192頁）」が定められています。また、令和5年4月1日より、**⑧**常時雇用する労働者数が1,000人を超える事業主は、毎年少なくとも1回、男性の育児休業等の取得率を公表しなければなりません（192頁～193頁）。

このうち、**②③④⑤⑦⑧**は事業主の法的義務ですが、**⑥**は努力義務となっています。

② 育児休業制度

育児休業の対象者

原則として、1歳に満たない子を養育する男女労働者が、育児休業を取得できる対象者です。法律上の親子関係があれば、実子のみならず、養子も含まれます。しかし、里子や養子縁組をしていない再婚相手の子どもは、育児・介護休業法では対象としていません。法改正により、平成29年1月1日以降は、次のような子どもも育児休業の対象となりました。①特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であって、当該労働者が現に監護するもの、②里親である労働者に委託されている児童のうち、当該労働者が養子縁組によって養親となることを希望している者、③その他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されているもの（育児・介護則1条によると、③にあたるのは、「児童相談所において、当該労働者に養子縁組里親として委託すべきである要保護児童として手続を進めたにもかかわらず、委託措置決定を出す段階に至って実親等の親権者等が反対したため、養子縁組里親として委託することができず、やむなく当該労働者を養育里親として委託されている要保護児童」をいいます）。「養育」とは、同居し監護することです。ただし、育児休業は、令和4年10月1日以降、特別の事情がない限り1人の子につき、1歳までの育児休業は2回、1歳6月及び2歳までの育児休業は各1回の取得となっています。

日々雇用されている労働者は、対象となりません。有期雇用の労働者については、後述のとおり、一定の条件を備えた人に適用を認めています。この他労使協定で、一定の範囲の人を育児休業の対象から除外することができます。

有期雇用労働者への適用

平成17年の改正法まで、育児・介護休業法は、日々雇用される者および期間を定めて雇用される者は適用除外とされていました。しかし有期雇用労働者に育児休業や介護休業の権利がないことへの批判が強く、労基法の契約期間の上限が延長されたこともあって、有期雇用労働者にも適用されるように法改正が幾度か行われました。

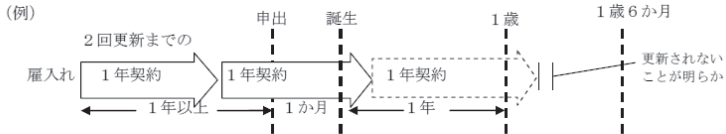
(1) 子が1歳に達するまでの育児休業（5条1項）

令和4年4月1日以降、有期雇用労働者についての申出要件のうち、「同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること」という要件が撤廃され、以下の要件のみとなっています。

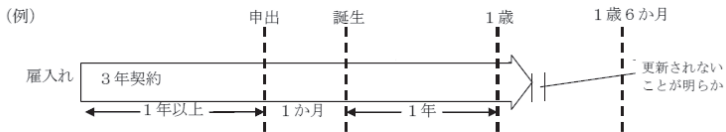
子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

★要件を満たさないケース

α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月になる日の前日までの間である



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月になる日の前日までの間である



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、(1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断することがあります。

参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

(2) 子が2歳までの育児休業の延長を申し出る場合の育児休業

子が2歳に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない者

期間の定めのない契約と異なる状態の有期雇用労働者

労働契約の形式上は有期雇用労働者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記に該当するか否かにかかわらず、育児休業の対象となりますが、その判断に当たっては、次の事項を留意するよう、指針で定めています。

(1) 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程では、主に次の項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。

- イ 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容
- ロ 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格
- ハ 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様
- ニ 更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態
- ホ 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

(2) 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例では、(1)に掲げる項目に関し、次のイ及びロの実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められていることが多いこと。

- イ (1)イに関し、業務内容が恒常的であること、及び(1)ニに関し、契約が更新されていること。
- ロ イに加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること
 - (イ) (1)ハに関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。
 - (ロ) (1)ニに関し、更新の手続が形式的であること。
 - (ハ) (1)ホに関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

(3) 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例では、(1)イに関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、または、(1)ロに関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至ったものであると認められる方向に働いていると考えられること。

少し分かりにくい表現ですが、(1)は契約関係の実態を評価する着目点であり、実際には、(2)のイおよびロの実態がある場合は、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態になっていると認められ、育児休業の対象者になり得るということです。

具体的には、次の場合が該当します。

- ① 業務内容が恒常的であり、契約が更新されていることに加え、継続雇用を期待させる事業主の言動があるか、更新手続が形式的であるか、同様の地位の労働者について過去に雇止めの例がほとんどないかのどれか一つが認められる場合
- ② 業務内容が正社員と同一である場合または労働者の地位の基幹性が認められる

場合

通達には、「労働者の地位の基幹性」とは、当該事業所における当該期間を定めて雇用される者の立場が「基幹的」であることをいい、「基幹性」の対義語は「臨時性」であり、いわゆる嘱託や非常勤講師、アルバイトなどは、契約上の地位の臨時性が認められ、基幹性は認められない、とありますが、嘱託や非常勤講師と呼ばれていても、恒常的な業務に継続的に就業している労働者の地位に「臨時性」を認めることは困難と思われまます。

ただし、②の条件を充たさない場合でも、①の条件を充たせば、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態と認められ、育児休業の対象者になり得ます。

①の条件である、「雇用継続を期待させる事業主の言動」とは、たとえば、労働者の長期にわたって働きたいとの希望に応じるような趣旨のことをほのめかすなどが当たり、「更新の手続が形式的」とは、たとえば契約内容についての交渉もなく使用者が記名押印した契約書に労働者が署名押印して返送するという機械的な手続を行っていることなどが当たるとされています（通達）。

労使協定による適用除外

労使協定（事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、ないときは、その労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定）で定めれば、次の者を育児休業の対象から除外することができます（6条1項）。

(1) 雇用されてから1年未満の者

(2) 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

これについては、育児・介護則及び平成23年厚生労働省告示第58号により、次のとおり定められています。

① 休業申出があった日から起算して1年以内（1歳6か月まで及び2歳までの育児休業の場合、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者

② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

以上の者は、あくまでも労使協定で定めた場合に、はじめて適用除外できにすぎません。

平成21年法改正までは、配偶者等が常態として子を養育できる者を、労使協定により育児休業の適用除外とすることができましたが、父親も子育てができる働き方を実現するために、そのような制度を廃止しました。

前述したように、令和3年法改正により、引き続き雇用されていた期間が1年未満の有期雇用労働者についても、育児休業申出の権利が付与されました。このため、有期雇用労働者も含めて、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者について適用除

外にしたい場合は、改めて労使協定を締結する必要があります。

育児休業の権利の性格

事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません(6条)。すなわち、育児休業の権利は、事業主が承認したり、許可したりすることによって行使できる権利ではなく、資格のある労働者が適法な申出をすることだけで行使できる権利です。育児休業も「休暇」ですので、事業主は就業規則に定めを設けなければなりません。就業規則に定めがないとしても、育児休業をとる権利は労働者にあるのです。

同じように、労働者の請求だけで行使できる年次有給休暇については、事業の正常な運営を阻害する場合、使用者に時季変更権が認められていますが、育児休業については「原則として1か月前の申出」という要件さえ満たせば、たとえ、その時期にその労働者に育児休業を取られると事業の正常な運営を阻害するとしても、育児休業の時期や期間を事業主の都合で変更することはできません。通達は、「事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても適法な労働者の育児休業申出を拒むことはできず、また、法第6条第3項(1月より前の申出)及び法第7条第2項(労働者の申出による変更)で認められる場合を除き、育児休業の時期を変更することはできない」と明記しています。

労働者による育児休業の申出と申出期限

労働者は、厚生労働省令で定める以下の事項を事業主に申し出ることにより、行わなければならない(育児・介護則7条)。①から④は必ず明らかにしなければならない事項です。⑤から⑩が、特定の場合に明らかにしなければならない事項となります。

- ① 申出の年月日
- ② 申出をする労働者の氏名
- ③ 申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄等
- ④ 休業を開始しようとする日及び終了しようとする日
- ⑤ 申出に係る子以外に1歳未満の子を有する場合には、その子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄
- ⑥ 申出に係る子が養子である場合は、養子縁組の効力発生日
- ⑦ 1歳までの育児休業の場合は2回、1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は1回休業した後に再度の申出を行う場合は、その申出が許される事情
- ⑧ 1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳6か月まで又は2歳までの育児休業の申出を行うには、申出が許される事情
- ⑨ 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳6か月まで又は2歳ま

での育児休業の申出を行う場合には、配偶者が育児休業をしていること及び申出が許される事情

- ⑩ 特別の事情があり、休業を開始しようとする日の1週間前に育児休業開始日を指定する場合は、その申出が許される事実
- ⑪ 育児休業申出を撤回した後に、特別の事情があり、再度育児休業を申し出る場合は、その申出が許される事実
- ⑫ パパ・ママ育休プラスの特例により1歳に達する日の翌日以後の育児休業をする場合には、労働者の育児休業の開始予定日が、配偶者がしている育児休業期間（産後パパ育休を含む）の初日以後である事実
- ⑬ 申出に係る子について、既に育児休業の申出をしている場合は、その期間
- ⑭ 申出に係る子について、育児休業申出を撤回したことがある場合は、その旨平成21年法改正前は、育児休業の申出は書面によるとされていましたが、改正後は、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能となりました。

育児休業は、長期の休業になることが多く、事業主としてその対応をしなければなりませんので、育児休業の申出は、原則として開始予定日の1か月前までに行わなければなりません。ただし、以下の事由がある場合には、特例として開始予定日の1週間前までの申出でよいとされています。

- ① 出産予定日前に子が出生したこと
- ② 配偶者の死亡
- ③ 配偶者が負傷又は疾病等により子を養育することが困難になったこと
- ④ 配偶者が子と同居しなくなったこと
- ⑤ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑥ 育児休業の申出に係る子が保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

子が1歳6か月までの育児休業の場合は、育児休業開始予定日（1歳の誕生日又はパパ・ママ育休の場合は終了予定日の翌日）の2週間前までに申し出ることが必要です。また、子が2歳までの育児休業の場合は、育児休業開始予定日（1歳6か月に達する日の翌日）の2週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

1歳以降の育児休業について、以下のようになります。1歳（又は1歳6か月）到達日（パパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日）以前に申出をする場合は、育児休業開始予定日の2週間前までに申し出れば、労働者の希望どおりの日から休業することができます。1歳（又は1歳6か月）到達日（パパ・ママ育休プラスの場合

合は終了予定日)後に申出する場合は、育児休業開始予定日の1か月前までに申し出れば労働者の希望どおりの日から休業することができます。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。具体的には以下ようになります。

1歳6か月までの育児休業の申出期限は、①1歳の誕生日から2週間の間で休業を開始したい場合は、2週間前、②1歳2週間から1歳1か月到達日までで休業を開始したい場合は、1歳の誕生日前日、③1歳1か月到達日後に休業を開始したい場合は、1か月前となります。

2歳までの育児休業の申出期限は、①1歳6か月到達日の翌日から2週間の間で休業を開始したい場合は、2週間前、②1歳6か月2週間から1歳7か月到達日までで休業を開始したい場合は、1歳6か月到達日、③1歳7か月到達日後に休業を開始したい場合は1か月前となります。

社内様式 1

(出生時) 育児休業申出書

殿

【申出日】 年 月 日

【申出者】 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3条及び第7条）に基づき、下記のとおり（出生時）育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	年 月 日
	(5) (1)の子が、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・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	年 月 日
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 出生時育児休業		
3-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日) ----- ※出生時育児休業を2回に分けて取得する場合は、1回目と2回目を一併で申し出ること ----- 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
3-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 ()
	(2) 1の子について出生時育児休業をしたことが(休業予定含む)	ない・ある(回)
	(3) 1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある(回)
4 1歳までの育児休業(パパ・ママ育児プラスの場合は1歳2か月まで)		
4-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	

	※1回目と2回目を一括で申し出る場合に記載（2回目を後日申し出ることも可能）	
	年 月 日から 年 月 日まで （職場復帰予定日 年 月 日）	
4-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の1か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある（ 回） →ある場合 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで →2回ある場合、再度休業の理由 〔 〕
	(3) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある（ 回） →2回ある場合又は1回あるかつ上記（2）がある場合、再度申出の理由 〔 〕
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合（パパ・ママ育休プラス）	配偶者の休業開始（予定）日 年 月 日
5 1歳を超える育児休業		
5-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで （職場復帰予定日 年 月 日）	
5-2 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の子について1歳を超える育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある→再度休業の理由 〔 〕 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで
	(3) 1の子について1歳を超える育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔 〕
	(4) 休業が必要な理由	
	(5) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない 配偶者の休業（予定）日 〔 年 月 日から 年 月 日まで 〕
<p>（注）上記3、4の休業は原則各2回まで、5の1歳6か月まで及び2歳までの休業は原則各1回です。申出の撤回1回（一の休業期間）につき、1回休業したものとみなします。</p>		

出典：厚生労働省「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—」

事業主による休業期間等の通知

事業主は、育児休業の申出がされたときは、以下の事項を労働者に速やかに（原則として労働者が育児休業申出をした時点からおおむね2週間以内をいう。）通知しなければなりません（育児・介護則7条4項から6項）。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日（6条3項の規定により指定する場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び育児休業終了予定日
- ③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

拒む場合とは、6条1項ただし書の規定に基づく場合をいいます。経営困難、事業繁忙等の理由で拒むことはできません。

通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックスまたは電子メールによることも可能です。なお、育児休業は、労働者が適正に申し出ることにより、事業主の承諾等を要せずして休業できるものですから、事業主からの通知がされなかったとしても、適正に申出を行った労働者は育児休業をすることができます。

事業主による休業開始予定日の指定

子が1歳に達するまでの育児休業を取得しようとする労働者は、育児休業開始予定日の1か月前までに申出なければなりません。労働者が休業開始予定日の1か月前までに休業申出をしなかった場合は、事業主は、申し出た休業開始予定日から休業申出後1か月経過日までの間のいずれかの日に開始日を指定できます（6条3項）。

また、1週間前の申出が認められる育児・介護則で定める事由が生じた場合で、労働者が休業開始予定日の1週間前までに休業申出をしなかった場合には、事業主は休業申出があった日の翌日から1週間を経過する日までの間のいずれかの日に休業開始予定日を指定できます。

休業開始日の指定は、申出の日から3日以内に、書面を交付する等して行わなければなりません。

有期雇用労働者の育児休業の場合で、一の労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として指定をする場合には、1か月前までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者の申出どおりの日から休業を開始できます。

1歳以降の育児休業について、1歳（又は1歳6か月）到達日（パパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日）以前に申出をする場合は、育児休業開始予定日の2週間前までに申し出れば、労働者は希望どおりの日から休業することができます。1歳（又は1歳6か月）到達日（パパ・ママ育休プラスの場合は終了予定日）後に申出する場合は、育児休業開始予定日の1か月前までに申し出れば、労働者の希望どおりの日から休業することができます。これより遅れた場合は、事業主が一定の範囲で休業を開始す

る日を指定することができます。

〔（出生時）育児・介護〕 休業取扱通知書

社内様式2	
〔（出生時）育児・介護〕 休業取扱通知書	
殿	
年 月 日	
会社名	
あなたから 年 月 日に〔（出生時）育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第3条、第4条、第5条、第7条、第8条、第9条、第11条、第12条及び第13条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。	
記	
1 休業の期間等	<p>(1)適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで（出生時育児・育児・介護）休業してください。職場復帰予定日は、年 月 日です。</p> <p>(2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。</p> <p>(3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。</p> <p>[]</p> <p>(4)あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算93日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（ ）回（ ）日になります。</p>
2 休業期間中の取扱い等	<p>(1) 休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2) 所属は 課のままとします。</p> <p>(3) ・（（出生時）育児休業のうち免除対象者）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合等免除対象外）あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で1月約 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、 に持参してください。</p> <p>振込先： (4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。</p> <p>(5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、 に申し出てください。</p> <p>(6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は 課に申し出てください</p>
3 休業後の労働条件	<p>(1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。</p> <p>(2) 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。</p> <p>(3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。</p> <p>(4) 復職後は原則として 課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。</p> <p>(5) あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き 年 月 日までの間に消化してください。</p> <p>次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。</p>
4 その他	<p>(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合ってください。</p> <p>(2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。</p>
(注) 上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。	

出典：厚生労働省「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—」

育児休業期間

育児休業期間は、原則として子が出生した日から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。

1歳6か月までの育児休業は、子が1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達する日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。ただし、新たな産前・産後休業、産後パパ育休、育児休業が始まったことにより1歳までの育児休業が終了し、終了事由の休業に係る子が死亡等して当該休業が終了した場合又は介護休業が始まったことにより1歳までの育児休業が終了し、当該介護休業に係る対象家族が死亡等して当該介護休業が終了した場合は、以下の②の要件のみ該当すれば休業できます。

- ①育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業をしている場合
- ②保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合
- ③1歳6か月までの育児休業をしたことがない場合

原則として、本人又は配偶者の育児休業開始予定日は、子が1歳に達する日の翌日（1歳の誕生日）となります。配偶者が1歳6か月までの育児休業をしている場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前（子が1歳に達する日の翌日も可能）を育児休業開始予定日とすることができます。産前・産後休業等の開始により1歳までの育児休業等が終了し、終了事由の休業に係る子又は対象家族が死亡等してその休業が終了した場合は、この限りではありません。

2歳までの育児休業は、子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。ただし、新たな産前・産後休業、産後パパ育休、育児休業が始まったことにより1歳、1歳6か月又は2歳までの育児休業が終了し、終了事由の休業に係る子が死亡等して当該休業が終了した場合又は介護休業が始まったことにより1歳6か月又は2歳までの育児休業が終了し、当該休業に係る対象家族が死亡等して当該介護休業が終了した場合は、以下の②の要件のみ該当すれば休業できます。

- ①育児休業に係る子が1歳6か月に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業をしている場合
- ②保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合
- ③2歳までの育児休業をしたことがない場合

原則として、本人又は配偶者の育児休業開始予定日は、子が1歳6か月に達する日の翌日となります。配偶者が2歳までの育児休業をしている場合は、配偶者の育児休

業終了予定日の翌日以前（子が1歳6か月に達する日の翌日も可能）を育児休業開始予定日とすることができます。産前・産後休業等の開始により育児休業等が終了し、終了事由の休業に係る子又は対象家族が死亡等してその休業が終了した場合は、この限りではありません。

有期雇用労働者について、子が1歳に達する日において育児休業をしている労働者本人が、引き続き育児休業をしようとする場合は、①子が1歳に達する翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間の育児休業については、申出時点において改めて育児休業の対象となる労働者の要件を満たすか否かは問われません。②①の後、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間の育児休業については、申出時点において、子が2歳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）の期間が満了することが明らかでないことが要件となります。

令和4年9月30日までは、両親交替で取得する場合は、1歳時点又は1歳6か月時点でしか交替できませんでしたが、令和4年10月1日以降は、次のようになっていきます。1歳以降の育児休業開始日の柔軟化により、配偶者が1歳6か月（又は2歳）までの育児休業をしている場合は、本人の育児休業開始日を配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日とすることができ、1歳（又は1歳6か月）から1歳6か月（又は2歳）までの間で両親が交替で育児休業をすることもできます。両親同時に取得すること、一部期間を重複して取得することも可能です。

両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育休プラス）の特例

男性の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業をした場合には、育児休業等の特例を設け、育児休業の対象となる子の年齢が、原則1歳に満たない子から1歳2か月に満たない子に延長されます（法9条の6、法9条の6第1項による読み替え後の法5条1項、3項及び6項並びに法9条1項。）。両親ともに育児休業をする場合で、特例の対象となるためには、次のいずれにも該当しなければなりません。

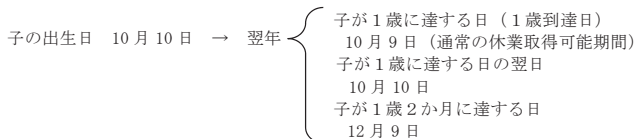
- ①育児休業を取得しようとする労働者（以下「本人」）の配偶者が、子の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前において育児休業（産後パパ育休含む）をしていること
- ②本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- ③本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業（産後パパ育休含む）の初日以降であること

①の「配偶者が子の1歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業をしている場合」の育児休業には、育児・介護休業法の規定に基づく育児休業（産後パパ育休を含む）のみならず、公務員が国家公務員の育児休業等に関する法律等の規定に基づき取得する育児休業をしている場合を含んでいます。

育児休業を取得できる期間（産後パパ育休含む。出産した女性の場合は、出生日以

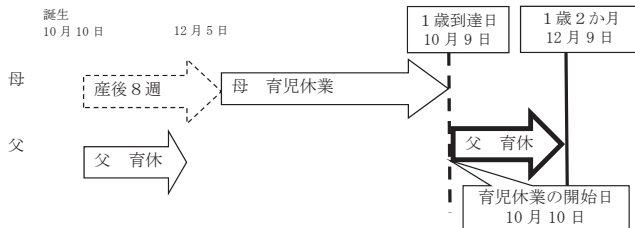
後の産前・産後休業期間を含む。)は1年間です。

パパ・ママ育児プラスの場合の具体例

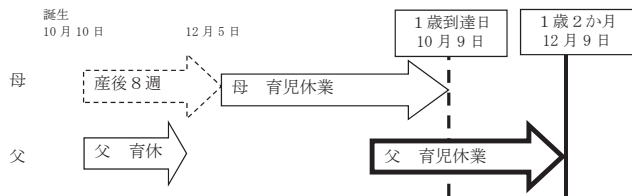


※太枠が、パパ・ママ育児プラスの場合

(例1)

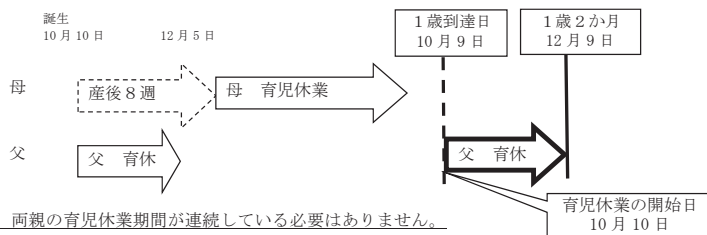


(例2)



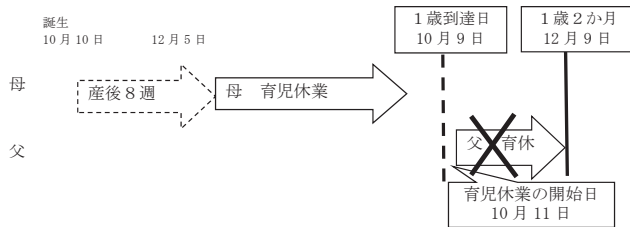
※ 両親の育児休業期間が重複することも可能です。

(例3)



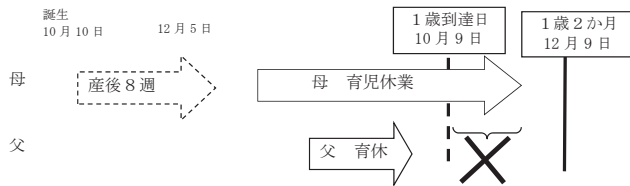
※ 両親の育児休業期間が連続している必要はありません。

(例4)



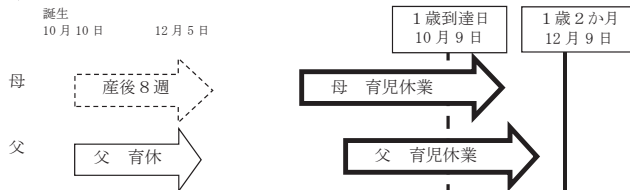
※ 父（本人）の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日（10月10日）より後であるため、父はパパ・ママ育休プラスの対象となりません。

(例5)



※ 母（本人）の育児休業開始予定日が、父（配偶者）より先であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象とはならず、育児休業が取得できる期間は1歳到達日（10月9日）までです。

(例6)



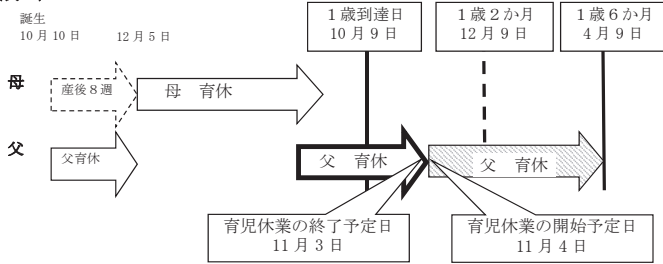
※ 母（本人）の育児休業開始予定日が父（配偶者）の1度目の育児休業開始日より後であるため、母はパパ・ママ育休プラスの対象となります。また、父（本人）が2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始予定日より先に、母（配偶者）が育児休業を開始しているため、父（本人）の2度目の育児休業はパパ・ママ育休プラスの対象になります。

出典：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

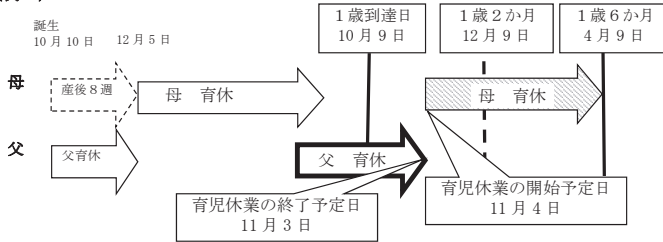
パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※太枠がパパ・ママ育休プラス、色付は1歳6か月までの育児休業

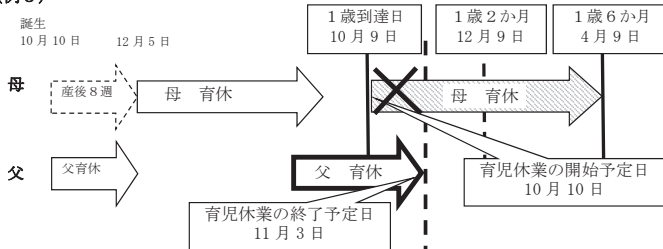
(例1)



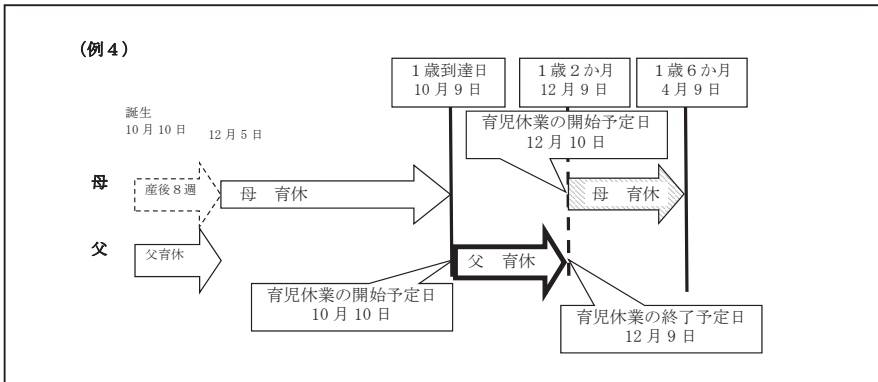
(例2)



(例3)



※ パパ・ママ育休プラスを取得している場合は、1歳6か月までの育児休業開始予定日は、1歳に達する日後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければいけません。



出典：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

労働者による休業開始予定日の繰上げ変更

休業の申出をした労働者は、その後、休業開始予定日の前日までに育児・介護則10条の事由が生じた場合には、1歳までの育児休業1回につき1回に限り休業開始予定日を繰上げ変更することができます（7条1項）。ただし、変更後の休業開始予定日が変更の申出の翌日から1週間以内である場合には事業主はその範囲内のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができます（同条2項）。

育児・介護則10条の定める事由は、以下のとおりです。

- ① 出産予定日前に子が出生したこと
 - ② 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - ③ ②の配偶者が負傷または疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難となったこと
 - ④ ②の配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと
 - ⑤ 1歳までの育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
 - ⑥ 1歳までの育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなとき
- 1歳以降の育児休業については、繰上げ変更の規定はありません。

労働者による休業終了予定日の繰下げ変更

1歳に達するまでの育児休業申出をした労働者は、当初の休業終了予定日の1か月前に申し出ることにより、休業終了予定日を1歳までの育児休業1回につき1回に限り育児休業を終了する日を繰下げの変更をし、育児休業の期間を延長することができます（7条3項）。これは理由を問わず、1か月前に申し出れば育児休業期間が延長され

ます。ただし、延長しても子どもが1歳の誕生日の前日までです。

繰下げ変更は、1歳から1歳6か月までの休業について1回、1歳6か月から2歳までの休業について1回することができます。

事業主は、育児休業を開始する日の繰上げ変更又は育児休業を終了する日の繰下げ変更の申出がなされたときは、①変更申出を受けた旨、②育児休業開始予定日又は育児休業終了予定日を労働者に速やかに書面等で通知しなければなりません。

休業申出の撤回と再度の申出が認められる特例

育児休業申出をした労働者は、休業開始予定日の前日までは理由を問わず、その休業申出を撤回することができます(8条1項)。しかし、1歳までの育児休業の場合は、撤回した申出の休業は取得したものとみなされます。1度撤回したら、育児休業できる回数は残り1回、2回撤回したら休業できません。ただし、特別の事情がある場合に限り再度申出をすることができます。

1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は、その申出の対象となった子については、特別の事情がない限り再び育児休業の申出をすることができません。

労働者が育児休業の申出を撤回後再び育児休業の申出をすることができる特別の事情があると認められる場合は、次の場合です(育児・介護則19条)。

- ① 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ② ①の配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難な状態になったこと
- ③ 婚姻の解消その他の事情により①の配偶者が子と同居しないこととなったこと
- ④ 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑤ 育児休業の申出に係る子が保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなとき

育児休業の終了

育児休業は、労働者が申し出た休業終了予定日に終了しますが、その他に、労働者の意思にかかわらず、次の場合には終了します(9条2項)。

- ① 育児休業期間中に子の死亡等により子を養育しないこととなった場合
- ② 子が1歳(1歳から1歳6か月の休業の場合は1歳6か月、1歳6か月から2歳の休業の場合は2歳)に達した場合
- ③ 育児休業中の労働者について産前・産後の休業、産後パパ育休、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合

③ 産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）

しゅっしょう

産後パパ育休は、出生時育児休業の通称で、令和4年10月1日から施行されました。

②で述べた育児休業とは別に、産後パパ育休を取得することができます。これに伴い、令和4年10月1日以降、「産後8週間以内に育児休業を取得した父親の再度の申出の特例」（いわゆるパパ休暇）は廃止されました。

産後パパ育休の対象者

産後パパ育休をすることができるのは、原則として出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない労働者です。そのため、対象者は主に男性になりますが、たとえば養子縁組をした場合など、法律の要件を満たす場合には、女性でも取得することができます。産後パパ育休は、男性の育児休業取得促進のため、男性の取得ニーズの高い子の出生直後の時期について、これまでの育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みの休業とすべく設けられた制度です。したがって、厚生労働省は、「産後パパ育休」と称していますので、本書でもその通称を使います。

産後パパ育休は、法2条に定義する「育児休業」に含まれますので、対象となる子は、育児休業の対象となる子と同じです。

日々雇用されている労働者は、対象となりません。有期雇用労働者については、後述のとおり、一定の条件を備えた人に適用を認めています。このほか労使協定で、一定の範囲の人を育児休業の対象から除外することができます。

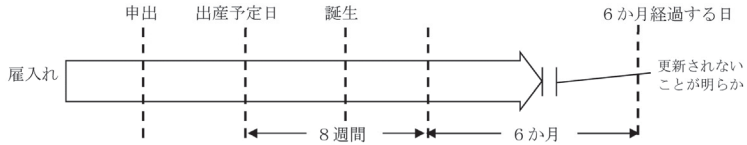
有期雇用労働者への適用

有期雇用労働者は、申出時点で、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日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、産後パパ育休をすることができます。産後パパ育休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。

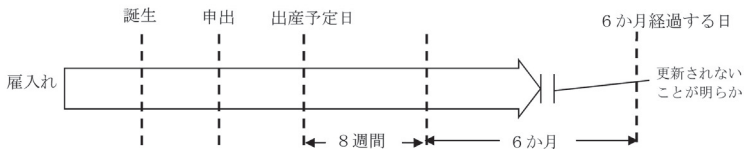
なお、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、産後パパ育休の対象となります。

☆起算日の考え方

(例1) 子の出生前の申出の場合 出産予定日が起算日

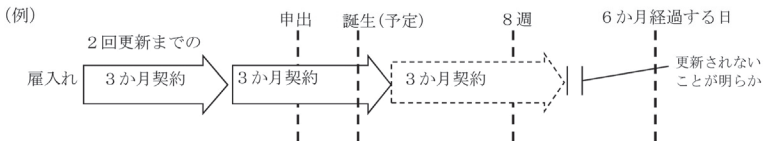


(例2) 子の出生後の申出の場合 出生日又は出産予定日のいずれか遅い方が起算日



☆要件を満たさないケース

α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、申出時点で子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日の前日までである



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、申出時点で子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日の前日までである



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、(1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断することがあります。

参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

労使協定による適用除外

労使協定で定めれば、次の者を産後パパ育休の対象から除外することができます。

- ①その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ②産後パパ育休申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

産後パパ育休の申出と申出期限

産後パパ育休の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。産後パパ育休は、1人の子につき2回分割でき、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。2回分割できる場合もまとめて申し出ることとしており、まとめて申し出なかった場合は、事業主は後の申出を拒むことができます。

対象の子について、産後パパ育休を2回取得している場合又は取得した日数が28日に達している場合は、その子の産後パパ育休をすることはできません。

産後パパ育休の申出は、次に掲げる事項を事業主に申し出ることによって行わなければなりません。①から④は必ず明らかにしなければならない事項、⑤から⑦は特定の場合に明らかにしなければならない事項です。

- ①申出の年月日
- ②労働者の氏名
- ③申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等（子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄）
- ④休業を開始しようとする日及び終了しようとする日
- ⑤申出に係る子以外に出生の日から起算して8週間を経過しない子を有する場合には、その子の氏名、生年月日及び労働者との続柄
- ⑥申出に係る子が養子である場合には、養子縁組の効力発生日
- ⑦特別の事情があり、休業を開始しようとする日の1週間前に産後パパ育休開始日を指定する場合は、その申出が許される事実

有期雇用労働者が産後パパ育休をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した場合、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約の初日を産後パパ育休開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。労働契約の更新に伴って申出をする場合に必要事項は、①、②、④のみです。

育児休業と異なり、産後パパ育休には配偶者の死亡等の特別な事情による再度の申出の規定はありません。

事業主は、産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、法22条で義務づけられている雇用環境の整備を上回る、次の①から③の全ての措置を講じることを

労使協定で締結すれば、申出期限を最長1か月（2週間超から1か月の範囲で定める日）とすることができます。育児休業には、産後パパ育休を含みます。

- ①以下のaからeのうち、2つ以上の措置を講じること。
 - a 育児休業に関する研修の実施
 - b 育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
 - c 自社の労働者の育児休業取得事例に収集・提供
 - d 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
 - e 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置
 - f 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置
- ②育児休業の取得に関する定量的な目標（数値目標のことであり、少なくとも男性の取得状況に関する目標の設定が必要）を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。
- ③育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組（法律の義務を上回る取組が必要）を行うこと。

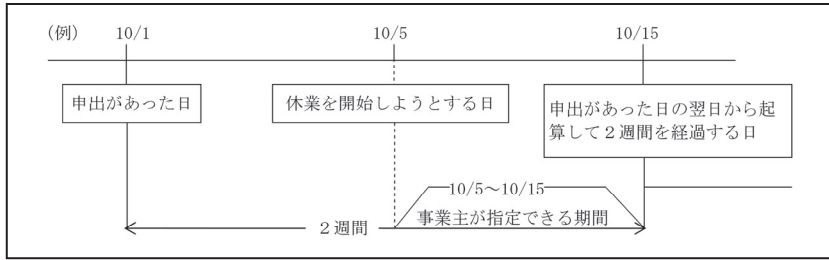
事業主による休業期間等の通知

事業主は、産後パパ育休の申出がなされた時は、次に掲げる事項を速やかに（原則として労働者が産後パパ育休申出をした時点からおおむね1週間前以内をいう。）通知しなければなりません（育児・介護則21条の2第2項）。

- ①産後パパ育休の申出を受けた旨
- ②産後パパ育休開始予定日及び産後パパ育休終了予定日
- ③産後パパ育休の申出を拒む場合には、その旨及びその理由
拒む場合とは、法9条の3第2項の規定に基づく場合をいい、経営困難、事業繁忙等の理由で拒むことはできません。

事業主による休業開始予定日の指定

産後パパ育休を取得しようとする労働者は、産後パパ育休開始予定日の2週間前までに申出なければなりません。労働者が休業開始予定日の2週間前までに休業申出をしなかった場合は、事業主は、申し出た休業開始予定日以後申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間で休業を開始する日を指定することができます。



参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

次の特別の事情がある場合は、休業を開始しようとする日の1週間前の日までに申し出なければなりません（育児・介護則10条）。

- ① 出産予定日より早く子が出生したとき
- ② 配偶者が死亡したとき
- ③ 配偶者が病気又は負傷等産後パパ育休の申出に係る子を養育することが困難になったとき
- ④ 配偶者が子と同居しないこととなったとき
- ⑤ 子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑥ 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

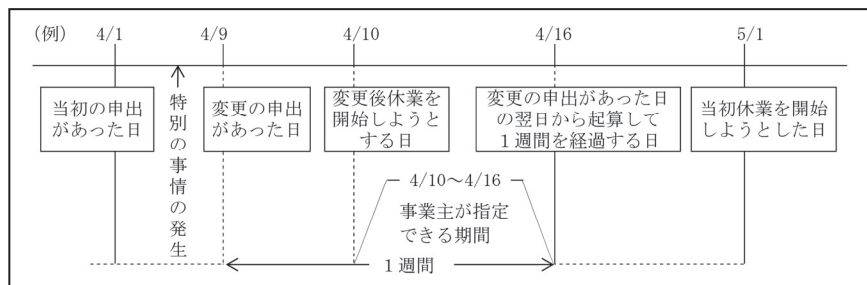
申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日（申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます。

有期雇用労働者の産後パパ育休の場合で、一の労働契約の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を産後パパ育休開始予定日とする申出をする場合には、2週間（又は労使協定で定める日）までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。

労働者による休業開始予定日の繰上げ変更

労働者は、一定の場合に限り産後パパ育休1回につき1回に限り休業を開始する日を繰上げ変更することができます（9条の4）。繰上げ変更をすることができるのは、当初産後パパ育休を開始しようとした日の前日までに、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情がある場合です。

労働者の希望どおりの日に繰上げ変更するには、変更後休業を開始しようとする日の1週間前までに変更の申出をする必要があります。申出がこれより遅れた場合、



参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

事業主は、労働者が変更後休業を開始しようとする日以後変更の申出の翌日から起算して1週間を経過する日（変更の申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます。その場合は、事業主は、原則として、労働者から変更の申出があった日の翌日から起算して3日を経過するまでに、指定する日を労働者に通知することにより行わなければなりません。

労働者による休業終了予定日の繰下げ変更

労働者は、一定の期日までに申し出ることにより、事由を問わず、産後パパ育休1回につき1回に限り産後パパ育休を終了掬る日を繰下げ変更し、産後パパ育休の期間を延長することができます。

労働者が、産後パパ育休を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初産後パパ育休を終了しようとしていた日の2週間前までに変更の申出をしなければなりません（9条の4）。

事業主は、産後パパ育休を開始する日の繰上げ変更又は産後パパ育休を終了する日の繰下げ変更の申出がなされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（原則として労働者が変更申出をした時点からおおむね1週間以内）通知しなければなりません。

- ①変更を受けた旨
- ②産後パパ育休開始予定日又は産後パパ育休終了予定日

休業申出の撤回

産後パパ育休開始の前日までであれば、労働者は休業を撤回することができます。しかし、撤回した申出は取得したものとみなされ、撤回1回につき1回休業したものとみなします。1回撤回したら産後パパ育休を取得できる回数は残り1回、2回撤回したら取得できません。

また、産後パパ育休を2回分割する場合にまとめて申し出なかった場合は、事業主は後の申出を拒むことができるため、1回の申出で1回分の休業を申し出て、その休業を撤回した場合は、2回目の産後パパ育休を取得することはできません。事業主が

任意で取得させることは差し支えありません。

産後パパ育休の終了

産後パパ育休は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。

- ①子を養育しないこととなった場合
- ②子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合
- ③子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に産後パパ育休の日数が28日に達した場合
- ④産後パパ育休をしている労働者について産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな産後パパ育休が始まった場合

産後パパ育休の開始前に子を養育しないこととなった場合には、産後パパ育休の申出はされなかったこととなります。

産後パパ育休期間中の就業

労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定めた労働者に限り、産後パパ育休期間中に就業することができる日等（以下、「就業可能日等」という。）を、休業開始前日まで事業主に申し出ることができます。

労働者は、休業開始前日まで、就業可能日等の変更又は申出の撤回ができます。

就業可能日等の申出がなされたときは、事業主は労働者に対して、就業可能日等の範囲内かつ一定の範囲内の就業日等を速やかに提示しなければなりません。

事業主が労働者を就業させることができる「一定の範囲」は、次のとおりです。

- ①就業させることとした日（就業日）の合計日数が、産後パパ育休期間の所定労働日数の2分の1以下（1日未満の端数切り捨て）
- ②就業日の労働時間の合計が産後パパ育休期間における所定労働時間の合計の2分の1以下
- ③産後パパ育休開始予定日とされた日又は産後パパ育休終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は当該日の所定労働時間数未満提示後、休業開始予定日前日までに労働者の同意を得た場合に限り、労働者を就業させることができます。

労働者は、就業日等の同意をした後も、休業開始予定日前日までであれば同意の全部又は一部を撤回できます。休業開始後は、特別の事情がある場合に限り撤回することができます。

「特別な事情」とは、次のとおりです。

- ①配偶者が死亡したとき
- ②配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害、その他これらに準ずる心

④ 子の看護休暇

看護休暇の必要性

子どもが病気やけがをしたときに看護のために休める看護休暇は、子育てをしながら働く労働者にとって切実に必要な休暇です。ILO165号勧告に明記され、各国で早くから立法化されているこの休暇制度は、家族的責任を有する労働者の職業生活と家庭生活の調和のために不可欠なものとして求められてきましたが、平成17年4月1日施行の改正法で、ようやく実現しました。

令和3年1月1日より1日単位又は時間単位の取得ができるようになりました。

看護休暇の対象者・日数

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者は、申し出ることにより、対象となる子が1人の場合は年に5日まで、2人以上の場合は年10日までとされています。病気や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。両親が同時に取得することもできます。1年間とは原則として4月1日から翌年3月31日の期間です。

日々雇用される労働者は、対象から除かれますが、期間の定めがある労働者は適用されます。有期雇用労働者であっても、労働契約の残期間にかかわらず、5労働日又は10労働日の子の看護休暇の取得が可能になります。たとえば、6か月契約で雇用されている労働者は2.5日分の子の看護休暇を取得できるとする取扱いは、法の定める最低基準を満たさないため違法となります。

労使協定を結べば、①勤続6か月未満の労働者、②週所定労働日が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を対象外とすることができます。なお、③に該当する労働者は、指針に例示されています（国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等）。

時間単位の看護休暇

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。1日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者の選択に委ねられています。

法に定められている時間単位での取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものです。就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求めていません。しかし、既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になりますので、注意が必要です。

「時間」とは、1時間の整数倍をいい、労働者からの申出に応じ、労働者の希望す

る時間数で取得できるようにする必要があります。時間単位で看護休暇を取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱います。たとえば、1日の所定労働時間数が7時間30分の場合、時間単位で看護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇で「1日分」となります。

看護休暇の権利の性格

事業主は、労働者から子の看護休暇の申出があったときは、業務の繁忙等の理由があってもこれを拒むことはできません。また、事業主は、労働者が子の看護休暇の申出をし、または看護休暇をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることを禁止されています。

看護休暇の手続

施行規則では、事業主は子の病気等を証明する書類の提出を求めることができますが、通達では、休暇取得当日に電話で看護休暇の申出をしても拒むことはできず、申出書の提出を求める場合には、事後でも差し支えないものとすべきとしています。また、病気等を証明する書類も、医療機関の領収書や保育所を欠席したことが明らかになる連絡帳のコピーなどでよく、診断書など労働者に過大な負担を求めることのないよう配慮するものとしています。

⑤ 育児のための所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）

所定労働時間短縮措置の義務化

平成21年法改正までは、1歳に達するまでの子を養育する労働者について勤務時間短縮等の措置を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者について育児休業の制度に準ずる措置または勤務時間短縮等の措置を取ることが義務づけられていましたが、いくつかある措置のうちひとつを取ればよい規定になっていました（選択的措置義務）。改正後は、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づけられました（23条1項）。

短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。「原則として6時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。

なお、育児・介護休業法は、事業主に対して短時間勤務制度を講じることを義務づ

けています。労働者が短時間勤務制度を利用できるようにするためには、事業主が就業規則等に定めるなどの措置が必要です。

短時間勤務制度の対象者

短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下の全てに該当する労働者です。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ③ 日々雇用される者でないこと
- ④ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業（産後パパ育休を含む）をしていないこと
- ⑤ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと

労使協定により適用除外できる労働者は、①勤続1年未満の労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者、③業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度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です。なお、③に該当する労働者は指針に例示されています（国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等）。

管理職のうち、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されています。

前述の労使協定によって、短時間勤務の適用除外とすることができる「業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度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」に関して、事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません（23条2項）。

所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）と育児時間

育児時間は、労働基準法上、労働者の権利として認められたものですので、所定労働時間の短縮措置を受けたことをもって育児時間を請求できないとすることはできません。したがって、所定労働時間の短縮措置の適用により所定労働時間が6時間となった労働者についても、育児時間を請求することができます。

一方、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとされています。このため、育児時間の請求を行う労働者については、育児時間による所定労働時間の短縮分を含めて、1日6時間の措置とすることは可能です。

3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

業務の性質または業務の実施体制に照らして、上記所定労働時間の短縮措置を講ず

ることが困難と認められる業務に従事する労働者として労使協定により適用除外された労働者に関して、事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置または始業時刻変更等の措置を講じなければなりません（23条2項）。

始業時刻変更等の措置としては、以下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 始業または終業の時刻を繰上げまたは繰下げる制度（時差出勤の制度）
- ③ 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜供与

⑥ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置

趣 旨

平成21年法改正により、3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の免除が制度化されました。これに伴い、これまで小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務を整理しました。具体的には、事業主は、以下の労働者の区分に応じて定める制度または措置に準じて、必要な措置を講じるように努めなければなりません（24条1項）。

- ① 1歳（当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができる場合にあっては、1歳6か月、当該労働者が同条第4項の規定による申出をすることができる場合にあっては2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 フレックスタイムの制度
 - イ 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - ウ 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供与
- 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 フレックスタイムの制度
 - ウ 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - エ 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供与
- 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 フレックスタイムの制度
 - オ 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）

カ 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供与平成29年法改正により、上記措置に加えて、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置も、事業主の努力義務となりました。「育児に関する目的で利用できる休暇」とは、いわゆる配偶者出産休暇、入園式・卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられます。いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置することも含まれます。各企業の実情に応じた整備が望まれます。

⑦育児休業を取得しやすい雇用環境の整備等の事業主が講ずべき措置

令和4年4月1日以降、事業主は、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられました。

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

事業主は、育児休業及び産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければなりません(22条1項)。育児休業には、産後パパ育休が含まれます。

- ①雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
全ての労働者に対して研修をすることが望ましいですが、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にすべきものです。
- ②育児休業に関する相談体制の整備
- ③雇用する労働者の育児休業取得事例の収集・提供
自社の育児休業の取得事例を収集し、当該事例の掲載された書類の配布やインターネットへの掲載等を行い、提供することが原則です。
- ④雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知

妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

労働者が事業主に、本人又は配偶者が妊娠又は出産等を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。具体的には、次のことを個別に周知する必要があります。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申出に対して義務づけられています。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ②育児休業・産後パパ育休の申出先

③育児休業給付に関すること

④労働者が育児休業期間・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い併せて、事業主は、育児休業及び産後パパ育休の取得意向を確認するために、面談等の措置を講じなければなりません。

労働者への個別周知及び育児休業等の取得意向の確認は、面談（オンライン可。音声のみの通話等は不可）又は書面交付の方法によって行わなければなりません（育児・介護則69条の3、69条の4）。労働者が希望する場合にはファックス又は電子メール等によることも可能です。取得意向には、取得予定の有無のほか、「取得するか未定」という意向も含まれます。

上記の措置の対象労働者は、日々雇用される者は除かれますが、有期雇用労働者であっても、別途の要件を課すことなく、対象としています。ただし、対象となる子の年齢が育児休業の対象年齢をすでに超えている場合等、育児休業を取得する可能性がない場合については、育児休業の制度の対象とはならない旨説明を行えば足ります。また、配偶者には、婚姻届をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情のある者を含みます。

労働者への個別周知及び意向確認の措置は、労働者から育児休業及び産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにすることが目的です。そのため、取得を控えさせるような形での個別周知及び意向確認は認められません（指針）。

また、産後パパ育休期間中の就業について労使協定を締結している事業主において、産後パパ育休制度に関し、休業中の就業の仕組みについて労働者に知らせる際には、育児休業給付及び育児休業期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数によっては育児休業給付や社会保険料免除の要件を満たさなくなる可能性があることについても併せて説明するよう留意してください（指針）。

③ 育児休業の取得状況の公表

対象企業

令和5年4月1日以降、常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主は、毎年少なくとも1回、育児休業の取得状況を公表しなければなりません（22条の2）。常時雇用する労働者とは、正社員、パート、アルバイト等の名称にかかわらず、以下のいずれかに該当する労働者のことです。

①期間の定めなく雇用されている者

②一定の期間を定めて雇用される者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者、すなわち、過去1年以上引き続

き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

公表内容

育児休業の取得状況とは、次のいずれかの割合のことです（育・介則71条の4）。

①男性の「育児休業等の取得率」

公表前事業年度に育児休業等を取得した男性労働者の数÷公表前事業年度に配偶者が出産した男性労働者の数（小数点第1位以下切捨て）

②男性の「育児休業等及び育児を目的とした休暇の取得率」

公表前事業年度に育児休業等を取得した男性労働者の数及び小学校就学前の子の育児を目的とした休暇を取得した男性労働者の合計数÷公表前事業年度に配偶者が出産した男性労働者の数

「育児休業等」とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業をいいます。

①育児休業（産後パパ育休を含む）

②3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替義務（23条2項）又は小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務（24条1項）に基づく措置として、育児休業に関する制度に準ずる措置を事業主が講じた場合のその措置に基づく休業

「育児を目的とした休暇」は、目的の中に育児を目的とするものであることが就業規則等で明らかにされている休暇です。たとえば、失効年休の育児目的の使用やいわゆる「配偶者出産休暇」が該当します。育児休業等及び子の看護休暇、労働基準法上の年次有給休暇を除きます。

公表方法

公表は、公表前事業年度終了後速やかに（おおむね3か月以内）に行います。インターネットの利用その他の適切な方法で、一般の人が閲覧できるように公表します。

《介護に関する制度》

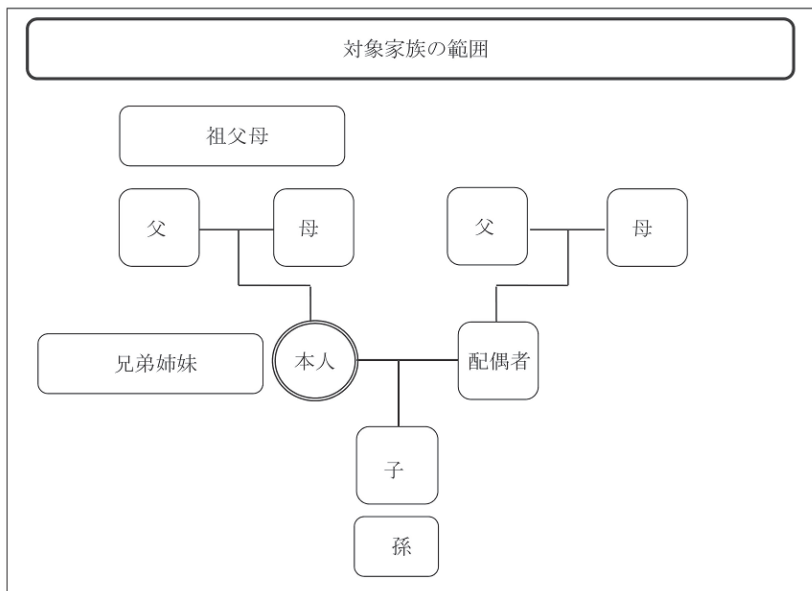
育児・介護休業法は、介護に関する制度として、「**⑨**介護休業制度（194頁～200頁）」、「**⑩**介護休暇（201頁～202頁）」、「**⑪**対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置（202頁～203頁）」、「**⑫**家族の介護を行う労働者に対する措置（203頁～204頁）」を定めています。このうち、**⑨⑩⑪**は事業主の法的義務ですが、**⑫**は努力義務となっています。

⑨ 介護休業制度

介護休業の対象者

一定の要介護状態の家族のいる男女労働者は、介護休業を取ることができます。対象となる家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母（以上は養親子関係を含む）祖父母、兄弟姉妹、孫です。祖父母、兄弟姉妹、孫については、これまでは「同居し、かつ、扶養」が要件となっていました。平成29年1月1日からは要件となっていません。

1人の家族について2人以上が同時に、または別々に介護休業をとることは可能です。たとえば、老親の介護のために息子と娘、あるいはその配偶者がそれぞれ休業できるのです。



参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

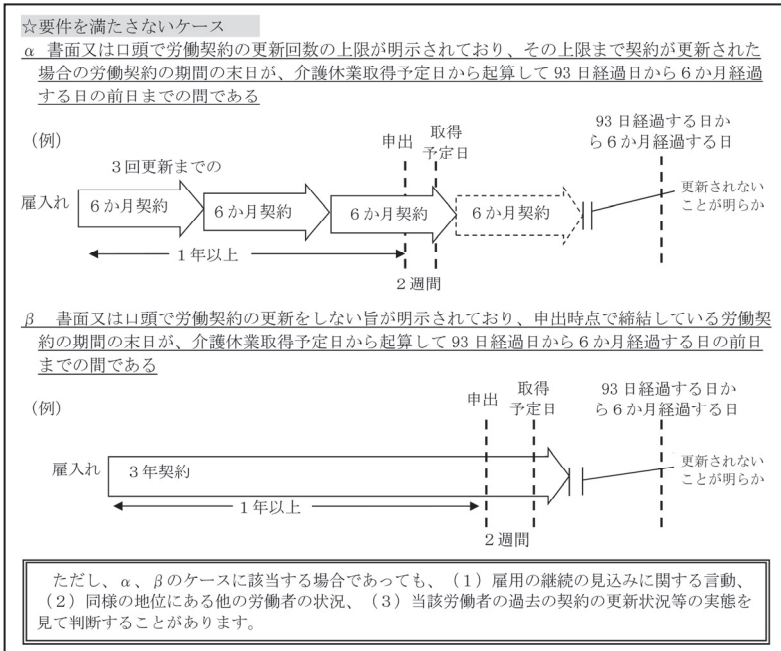
法律で適用除外される労働者

平成17年4月1日より前は、日々雇用される者、期間を定めて雇用される者は、介護休業の対象から除外されていました。しかし育児休業と同様、一定範囲の有期雇用

労働者も、介護休業の対象となりました。

令和4年4月1日以降、有期雇用労働者に係る介護休業の申出要件のうち、「同一の事業主に継続雇用された期間が1年以上であること」という要件が撤廃され、以下の要件のみになっています。

介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者



参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

労働契約の形式上期間を定めている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、介護休業の対象となります。その判断基準は、育児休業で述べたことと同じです（161頁）。

労使協定によって適用除外できる者

労使協定で定めれば、次の者を介護休業の対象から除外することができます。

- (1) 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者

(2) その他合理的理由がある労働者（以下のいずれかに該当する者）

- ① 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ② 週所定労働日数が2日以下の労働者

「要介護状態」とは

介護休業を取得できる家族の「要介護状態」とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上常時介護を必要とする状態をいい、以下のいずれかに該当する場合です。

- ① 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。
- ② 状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること（通達）。

項目 \ 状態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持（10分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注4）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定（注6）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注7）	ほとんどできない

（注1）各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分で行える場合も含む。

（注2）各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要となる行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

- (注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
- (注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
- (注5) 「⑨3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある）」には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
- (注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
- (注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

介護休業の権利の性格

事業主は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません（12条1項）。育児休業と同様、事業主が承認したり、許可したりすることによって行使できる権利ではなく、資格のある労働者が適法な申出をすることだけで行使できる権利です。就業規則に定めがなくともとる権利があります。

労働者による介護休業の申出

平成21年法改正前は、介護休業の申出は、休業を開始する2週間前までに、開始と終了の予定日を明らかにした書面で行うことになっていましたが、改正後は書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能になりました（11条3項、則23条）。

介護休業申出は、以下の事項を申し出ることによって行わなければなりません（則23条）。

- ① 介護休業申出の年月日
- ② 介護休業申出をする労働者氏名
- ③ 介護休業申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄
- ④ 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあること
- ⑤ 介護休業申出に係る期間の初日及び末日とする日
- ⑥ 介護休業申出に係る対象家族についてのこれまでの介護休業日数

事業主は、介護休業を申し出る労働者に、家族が要介護状態にある事実を証明する書類の提出を求められます。

社内様式 6		介護休業申出書	
殿		[申出日] 令和 年 月 日 [申出者] 所属 氏名	
私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。			
記			
1 休業に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 本人との続柄		
	(3) 介護を必要とする理由		
2 休業の期間	令和 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 令和 年 月 日)		
3 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []	
	(2) 1の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回 日	
	(3) 1の家族について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある (回) →既に2回連続して撤回した場合、再度申出の理由 []	

出典：厚生労働省「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—」

事業主による休業期間等の通知

平成21年法改正により、事業主は、介護休業の申出がされたときは、以下の事項を労働者に速やかに（原則として労働者が介護休業申出をした時点からおおむね1週間以内をいう。）通知しなければなりません（則23条2項）。

- ① 介護休業申出を受けた旨
- ② 介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日
- ③ 介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません。

通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能です。

介護休業の回数と期間

法改正により、平成29年1月1日以降、要介護状態にある対象家族につき通算93日まで3回を上限として介護休業を分割取得することができるようになりました。育児・介護休業法には、介護休業の1回の取得期間についての定めはなく、通算93日までの労働者が申し出た期間取得できるようになっていますので、1回の最低取得期間を設けることは認められません。ただし、法を上回る介護休業制度の場合、上回る部分については可能です。たとえば、5回の分割を認めている場合に、4回目からは、1回の取得期間を2週間以上とすることが可能です。また、介護休業の取得について、介護休業開始日から1年以内に上限3回までという限定をつけることは、認められません。

改正法施行前の介護休業等の取得状況と改正された介護休業等との関連は、次のようになります。

- ① 改正法施行前に、通算93日の介護休業を取得しているが、取得回数は3回に満たない場合、通算93日という法定の上限日数を既に取得しているため、改正法施行後、同一の対象家族について新たに介護休業を取得することはできません。
- ② 改正法施行前に、3回の介護休業を既に取得しているが、取得日数は通算93日に満たない場合、3回という法定の上限回数を既に取得しているため、改正法施行後、同一対象家族について新たに介護休業を取得することはできません。
- ③ 改正法施行前に、介護休業1回（30日）と介護勤務時間短縮等の措置63日の、合わせて93日制度を利用している場合、改正法施行後、同一の対象家族について通算63日まで、残り2回を上限として分割して取得することができます。
- ④ 改正法施行前に、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を利用した日数は改正法施行後の介護休業の日数や回数に影響を与えません。

事業主による休業開始予定日の指定

労働者の休業申出日と休業開始予定日までの間が2週間より短いときは、事業主は申出日から2週間以内の他の日に休業開始予定日を指定することができます（12条3項）。

事業主が開始予定日の指定を行う場合は、指定する日を記載した文書を交付するなどの方法で労働者が申し出た日の翌日から3日以内に行わなければなりません。

労働者による休業開始・終了予定日の変更

休業の申出をした労働者は、休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、休業終了予定日を1回に限り、繰り下げる変更をすることができます（13条）。

30日の休業を予定したが、もう10日必要という場合などですが、特別の理由を証明する必要はなく、2週間前に申し出れば、当然に介護休業期間が延長されるのです。

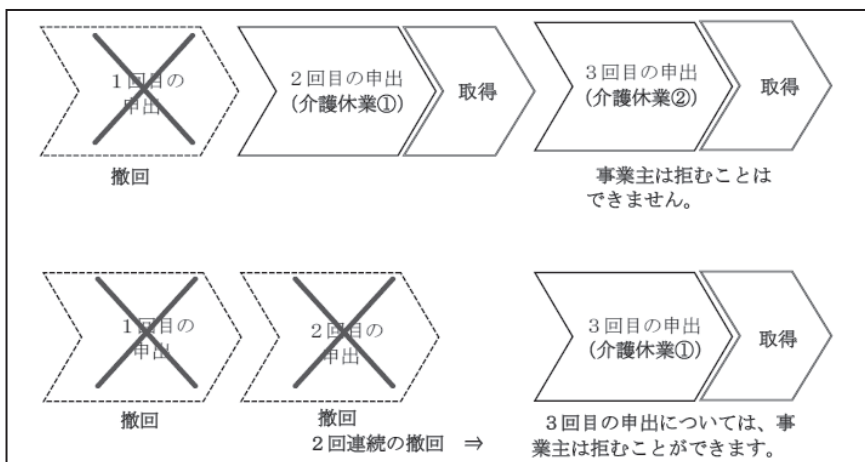
さらに、いったん介護休業が終了してからも、のべ93日までは介護休業ができます。

育児休業とは異なり、休業開始予定日の繰り上げ変更については、とくに規定されていませんが、労働者の希望により変更を認める制度を設けることはもちろん可能です。

休業申出の撤回等

休業申出をした労働者は、休業開始予定日の前日までなら、理由を問わず、休業の申出を撤回することができます（14条1項）。この場合、労働者がいったん撤回した後に、再度同じ家族について2回目の申出による介護休業を取得すれば（1回目の介護休業の取得）、3回目の申出も事業主から拒まれることはありません。家族が倒れたので介護休業を取ることにして申し出た後、快方に向かったので撤回したところ、また悪化して介護休業が必要になったというような場合です。高齢者の介護はこのように必要性が変化するので、柔軟な運用が求められるのです。

ただし、同じ対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出について、事業主は拒むことができます（14条2項）。



参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

介護休業の終了

介護休業は、労働者の申し出た休業終了予定日に終了しますが、次の場合はその前でも終了します。

- ① 対象家族の死亡や親族関係の終了等により、介護しないことになった場合
- ② 産前産後休業、育児休業、産後パパ育休（令和4年10月1日適用）または新たな介護休業が始まった場合

⑩ 介護休暇

常時100人以下の労働者を雇用する事業主は平成24年6月30日まで適用猶予でしたが、現在では労働者数にかかわらず全ての事業主に適用されています。

介護休暇の必要性

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護や世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、要介護状態にある家族の介護や世話のための休暇を取得しやすくし、介護をしながら働き続けることができるようにするための権利として介護休暇が位置づけられています。

令和3年1月1日より1日単位又は時間単位の取得ができるようになりました。

介護休暇の対象者・日数

要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人の場合は、年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、介護休暇を取得することができます。

介護休暇を取得できる労働者は、以下のすべてに該当する労働者です。

- ① 要介護状態にある対象家族の介護、対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話のいずれかを行う労働者であること。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

したがって、有期雇用労働者も対象となります。

労使協定により適用除外できる労働者は、①当該事業主に引き続き雇用された期間が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です。なお、③に該当する労働者は、指針に例示されています（国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等）。

介護休暇における「要介護状態」や「対象家族」は、介護休業における定義と同じです。

時間単位の介護休暇

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。1日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者の選択に委ねられています。

法に定められている時間単位での取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものです。就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求めていません。しかし、既に「中抜け」あ

りの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になりますので、注意が必要です。

「時間」とは、1時間の整数倍をいい、労働者からの申出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。時間単位で介護休暇を取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱います。たとえば、1日の所定労働時間数が7時間30分の場合、時間単位で介護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇で「1日分」となります。

介護休暇の権利の性格

事業主は、労働者から介護休暇の申出があったときは、業務の繁忙等の理由があってもこれを拒むことはできません。また、事業主は、労働者が介護休暇の申出をし、または介護休暇をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることを禁止されています。

介護休暇の手続

施行規則では、事業主は要介護状態等の事実を証明する書類の提出を求めることができますが、通達では、介護休暇取得当日に電話で介護休暇の申出しても拒むことはできず、申出書の提出を求める場合には、事後でも差し支えないものとすべきだとしています。

① 対象家族の介護のための所定労働時間短縮等の措置

介護のための所定労働時間短縮等の措置の内容

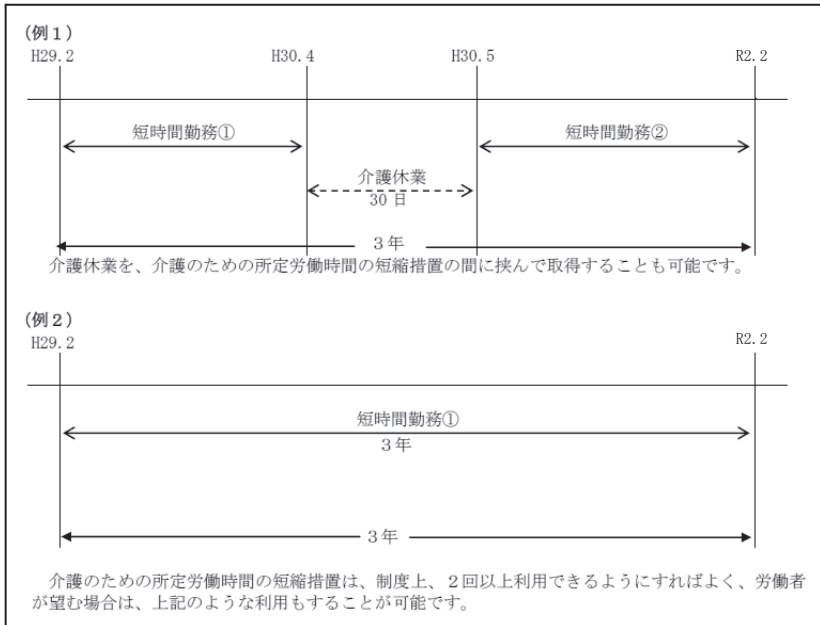
事業主は、介護休業のほかに、労働者が就業しながら要介護状態にある家族を介護することを容易にするために、連続する3年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません（23条3項、選択的措置義務）。介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、2回以上の利用ができる措置としなければなりません。次のいずれかの方法により講じなければなりません。なお、これによって、介護休業期間と通算して93日までとする規定はなくなります。

- ① 所定労働時間の短縮の制度（短時間勤務の制度）
 - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や、特定の曜日のみ勤務等をいいます）
 - d 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度
- ③ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
- 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

連続する3年間以上の期間は、労働者が短時間勤務制度等の利用を開始する日として申し出た日から起算します。たとえば、平成29年2月20日に、3月20日から短時間勤務を利用したい旨を申し出た場合には、3月20日から起算して3年である令和2年3月19日以上利用できる制度である必要があります。

事業主は、上記に掲げる措置のうち少なくとも1つ講ずれば足り、労働者の求めに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありません。しかし、可能な限り労働者の選択肢を広げる工夫をすることが望まれます。



参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

12 家族の介護を行う労働者に対する措置

事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度もしくは介護休暇に関する制度または所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努力しなければなりません（24条2項）。

具体的には、次の事項に留意して、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案して、必要な措置を講じるように努力しましょう（指針）。

- ① 労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間または介護に係る施設・在宅サービスを利用することができるまでの期間が、通算して93日の介護休業日数を超える場合があること。
- ② 既に介護休業日数が93日に達している対象家族についても、再び介護を必要とする状態となる場合があること。
- ③ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護を必要とする必要性が高い場合があること。
- ④ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。
- ⑤ 労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

《育児・介護共通の制度》

育児・介護休業法は、育児・介護共通の制度として、「**13**所定外労働の制限（204頁～206頁）」、「**14**時間外労働の制限（206頁～208頁）」、「**15**深夜業の制限（208頁～210頁）」を定めています。**13****14****15**は事業主の法的義務となっています。

13 所定外労働の制限

これまで、育児・介護休業法は、育児のための所定外労働の制限についてのみ規定していましたが、平成28年法改正により、介護のための所定外労働の制限が新設されました。

所定外労働の制限の対象者

(1) 育児を行う労働者

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、事業主は、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（16条の8）。所定外労働の制限の対象となる労働者は、以下のすべてに該当する労働者です。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 日々雇用される者でないこと
- ③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと

(2) 家族介護を行う労働者

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おいては、所定労働

働時間を超えて労働させてはなりません（16条の9第1項）。「要介護状態」や「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同じです。所定外労働の制限の対象となる労働者は、以下のすべてに該当する労働者です。

- ① 要介護状態にある対象家族がいる労働者であること
- ② 日々雇用される者でないこと
- ③ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと

労使協定で適用除外にできる労働者は、①勤続1年未満の労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者です。労基法41条2号の管理監督者は、労働時間等に関する規定が適用除外されていますので、所定外労働の免除の対象外となります。

所定外労働の制限、時間外労働の制限、所定労働時間の短縮

所定外労働の制限の請求に係る制限期間は、時間外労働の制限の請求に係る期間と、一部または全部が重複しないようにしなければなりません。他方、所定外労働の制限の請求に係る制限期間を、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間と重複して請求することは可能です。

除外事由

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合には、所定外労働の制限を認めなくてよいとされています。「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することになります。

請求の方法と期間

所定外労働の制限の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までにしなければなりません。また、この請求は、何回もすることができます。

所定外労働の制限の請求は、事業主に請求の年月日等の一定の事項を通知することによって行わなければなりません。通知は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等によることも可能です。

所定外労働の制限の終了事由

(1) 育児を行う労働者

所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

- ① 子を養育しないこととなった場合（子の死亡等）
- ② 子が3歳に達した場合

- ③ 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業、産後パパ育休（令和4年10月1日適用）又は介護休業が始まった場合に子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。
- (2) 家族介護を行う労働者

所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

- ① 対象家族を介護しないこととなった場合（対象家族の死亡等）
- ② 所定外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業、産後パパ育休（令和4年10月1日適用）又は介護休業が始まった場合に対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

⑭ 時間外労働の制限

時間外労働制限の趣旨

平成14年3月31日で、労基法の育児・介護を行う女性労働者の時間外労働の上限を制限する激変緩和措置が終了しました。そこで、育児・介護休業法に、育児・介護を行う男女労働者が請求した場合の時間外労働制限制度が新設され、同年4月1日から施行されました（17条、18条）。

対象者

- (1) 育児を行う労働者

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者です。

日々雇い入れられる者は請求できませんが、有期雇用労働者は請求できます。ただし、次のような労働者は請求できません。

- ① 雇用されてから1年未満の者
- ② その他請求できないこととすることに合理的理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定める者

②に該当するのは、1週間の所定労働時間日数が2日以下の者です。平成21年法改正前は、配偶者等が常態として子を養育することができると認められる者は、時間外労働の制限を請求できませんでしたが、改正後はできるようになりました。

- (2) 介護を行う労働者

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。有期雇用労働者が請求できることは育児の場合と同じです。ただし、次の労働者は請求できません。

- ① 雇用されてから1年未満の者

- ② 1週間の労働日数が2日以下の者

請求方法

書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能です。

制限される時間外労働

労働者が子の養育をするためまたは家族介護をするために請求したときは、事業主は、1か月について24時間、1年間について150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。なお、時間外労働をさせるためには、就業規則や36協定(130頁)を締結し、労働基準監督署に届出ることが必要であり、これらの定めの上限時間が、1か月について24時間、1年について150時間を下回る場合は、就業規則や36協定の上限時間によることとなります。

除外事由

育児や介護のための時間外労働の制限は「事業の正常な運営を妨げる場合」には認めなくてもよいとされています。

「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かについて、通達は、「当該労働者の所属する事業所を基準として、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきであるが、事業主は、労働者が請求どおりに制限を受けることができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に時間外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないものであること」としています。

請求の方法と期間

時間外労働の制限は、1回につき、1月以上1年以内の期間について、開始日と終了日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までにしなければなりません。ただしこの請求は、育児の場合、子の就学日の前日まで、何回もすることができます。介護の場合は要介護状態が継続する間は、何回もすることができます。

時間外労働の制限の終了事由

- (1) 育児を行う労働者

時間外労働の制限は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

- ① 子を養育しないこととなった場合（子の死亡等）
- ② 子が小学校就学の始期に達した場合

③ 時間外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業、産後パパ育休（令和4年10月1日適用）又は介護休業が始まった場合に子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

(2) 家族介護を行う労働者

時間外労働の制限は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

- ① 対象家族を介護しないこととなった場合（対象家族の死亡等）
- ② 時間外労働の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業、産後パパ育休（令和4年10月1日適用）又は介護休業が始まった場合に対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

15 深夜業の制限

深夜業制限の趣旨

平成9年の労基法改正で、女性の深夜業禁止規定が廃止されたことに伴い、新たに家族的責任を有する男女労働者が請求した場合、深夜業をさせてはならないという規定を育児・介護休業法に設けました（19条、20条）。

深夜業は、本来健康に有害な労働ですが、その上、子どもを育てたり、家族の介護を行ったりする女性労働者にとっては、多くの場合、働き続けられるかどうかという深刻な問題になります。この家族的責任は、最近まで女性だけが担うものとされてきましたが、育児・介護休業法によって男女共同の責任とされました。そして、家族的責任を有する男女労働者が職業生活と家庭生活を両立させるための措置として、深夜業の制限規定が新たに設けられました。

対象者

(1) 育児を行う労働者

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者です。

女性については、労基法で妊娠してから産後1年まで、請求により深夜業をさせてはならないと規定されていますから、産後1年を超えてから子どもの就学前までが対象です。男性については子どもの出生から就学前ということになります。いずれも育児休業をとらない場合です。

日々雇用される者は請求できませんが、有期雇用労働者は請求できます。ただし、次の者は除外されています。

- ① 雇用されてから1年未満の者
- ② 深夜に常態として子どもを保育することができる同居の家族がいる者

③ その他当該請求をできないことについて合理的理由があると認められる者

②は「16歳以上の同居の家族であって、次のいずれにも該当する者」とされています。

イ 深夜に就業していない者（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む）であること。

ロ 負傷、疾病、心身の障害により子を保育することが困難な状態にある者でないこと。

ハ 産前産後の休業期間を経過しない者でないこと。

③の深夜業の制限を請求できない「合理的な理由があると認められる労働者」は、次の場合とされています。

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ロ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(2) 介護を行う労働者

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。有期雇用労働者も請求できます。除外される場合は、育児を行う労働者と同じです。ただし、上記②の「子どもを保育することができる」は「対象家族を介護できる」と読みかえます。

請求の方法と期間

深夜業制限の請求は、1回につき1月以上6月以内の期間について、開始日と終了日を明らかにして、開始予定日の1月前までにしなければなりません。この期間は要件が継続している間、何回でも更新することができます。その期間中に子どもの養育や家族の介護をしないことになった場合や、産前産後休業、育児休業、産後パパ育休などをとるようになった場合制限期間は終了します。

平成21年法改正後は、書面のほか、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によることも可能です。

事業主が配慮すべき措置

指針は、事業主が次の事項を配慮するよう定めています。

① 深夜業の制限については、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

② あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮するものとする。

③ 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

除外事由と不利益な取扱いの禁止

事業主が深夜業の制限を認めないことができる「事業の正常な運営を妨げる場合」は、時間外労働の制限と同じであり、また深夜業の制限を請求したり、制限を受けたりしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません（20条の2）。

深夜業の制限の終了事由

(1) 育児を行う労働者

深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

- ① 子を養育しないこととなった場合（子の死亡等）
- ② 子が小学校就学の始期に達した場合
- ③ 深夜業の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合、子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

(2) 家族介護を行う労働者

深夜業の制限は、労働者の意思にかかわらず、以下の場合に終了します。

- ① 対象家族を介護しないこととなった場合（対象家族の死亡等）
- ② 深夜業の制限を受けている労働者について、産前産後休業、育児休業、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合

対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません。

16 不利益取扱いの禁止

(不利益取扱いの禁止)

第10条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第16条 第10条の規定は、介護休業申出および介護休業について準用する。

第16条の4 第10条の規定は、第16条の2第1項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

第16条の7 第10条の規定は、第16条の5第1項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第16条の10 事業主は、労働者が第16条の8第1項の規定による請求をし、又は第16条の8第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第18条の2 事業主は、労働者が第17条第1項の規定による請求をし、又は第17条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第20条の2 事業主は、労働者が第19条第1項の規定による請求をし、又は第19条第1項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第23条の2 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

平成21年法改正により、解雇その他不利益取扱いが問題となる理由が拡大し、それに伴い不利益取扱いの内容も拡大しました（平成22年6月30日施行）。育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出等または取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止されています。禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為です（指針第2の11(1)）。

令和4年10月1日以降、産後パパ育休の申出又は取得、産後パパ育休期間中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと等も理由に加わりました。

通 達

「因果関係がある」については、育児休業の申出又は取得をしたことを契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として育児休業の申出又は取得をしたことを理由として不利益取扱いがなされたと解されるものであること。ただし、

イ(イ) 円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、

(ロ) その業務上の必要性の内容や程度が、法第十条の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき

又は

ロ(イ) 当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、

(ロ) 当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するときについてはこの限りでないこと。

なお、「契機として」については、基本的に育児休業の申出又は取得をしたことと時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。例えば、育児休業を請求・取得した労働者に対する不利益取扱いの判断に際し、定期的に人事考課・昇給等が行われている場合においては、請求後から育児休業満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、指針第2の11(2)の不利益な評価が行われた場合は、「契機として」行われたものと判断すること。

上記の通達の「契機として」について、厚生労働省の「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A」によると、原則として、妊娠・出産・育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は、「契機として」と判断するとしています。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている、又は、ある程度定期的になされる措置（人事異動など）については、事由の終了後の最初のタイミングまでの間に不利益取扱いがなされた場合は、「契機として」と判断されます。

指針第2の11(2)は、解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次の取扱いをあげています。

イ 解雇すること。

ロ 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。

ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下

げること。

ニ 退職又は、正社員をパートタイム労働者等の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。

○労働者が表面上同意していても、真意に基づくものでないと認められる場合は、これに該当する。

ホ 自宅待機を命令すること。

○事業主が、労働者に休業終了予定日を超えて休業することまたは子の看護休暇若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを強要することも、これに該当する。

ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限または所定労働時間の短縮等の措置を適用すること。

ト 降格させること。

チ 減給し、または賞与等において不利益な算定を行うこと。

○賃金・賞与等の算定で、休業期間、休暇日数または所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取扱う場合は、これに該当する。

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

○育児休業または介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

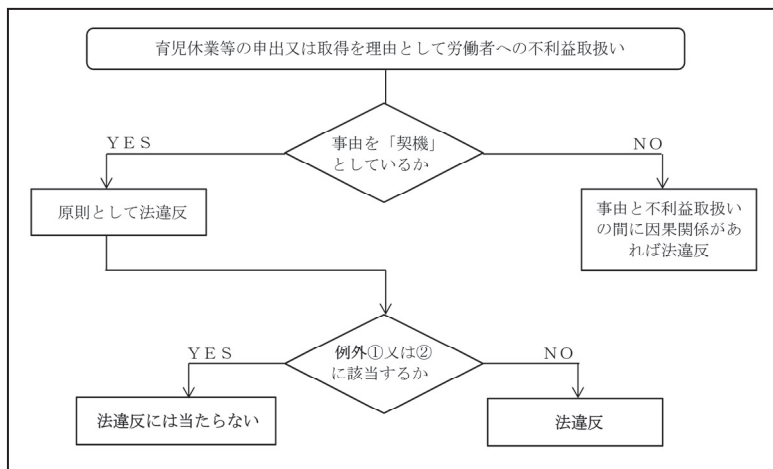
ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。

○配置の変更の前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、本人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることはこれに該当する。

ル 就業環境を害すること。

○業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、これに該当する。

以上は、あくまでも不利益な取扱いの例示であり、ここに掲げていない行為についても不利益な取扱いに該当するケースがあり得ます。



参考資料：厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

⑪ 育児休業等に関するハラスメントの防止措置

（職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

第25条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

平成28年改正により、平成29年1月1日以降、職場において、上司または同僚による育児休業等の制度または申出・利用に関する言動により、就業環境が害されること（以下「育児休業等に関するハラスメント」という。）を防止するために、事業主は、労働者から相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

対象となる制度または措置は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等です（育児・介護則76条）。令和4年10月1日からは、育児休業に産後パパ育休が含まれます。

対象となる労働者は、雇用形態を問いません。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

さらに、令和元年育児・介護休業法改正により、25条に2項が新設され、労働者が事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念して、職場における育児休業等に関するハラスメントに関する相談や事業主の相談対応に協力して事実を述べることを躊躇することがないように、事業主がこれらを理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことを禁止しました。また、25条の2も新設され、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務も規定されました。法改正に伴い、指針も改正されました（改正された育児・介護休業法及び指針は、令和2年6月1日から施行）。

事業主の講ずべき措置等の内容は、指針に定められています。

（指 針）

第2 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

14 法第25条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置等を講ずるに当たっての事項

法第25条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、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施行規則（以下「則」という。）第76条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。

(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容

- イ 職場における育児休業等に関するハラスメントには、上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものがあること。なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、職場における育児休業等に関するハラスメントには該当しないこと。
- ロ 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれること。
- ハ 「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等のいわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する男女の労働

者の全てをいうこと。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第47条の3の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第25条及び第25条の2第2項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、(2)イの配慮及び(3)の措置を講ずることが必要であること。なお、法第25条第2項、第52条の4第2項及び第52条の5第2項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならないこと。

ニ イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的には(イ)①から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(ロ)に掲げるものがあるが、(ロ)に掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要であること。

(イ) 制度等

- ① 育児休業（則第76条第1号関係）
- ② 介護休業（則第76条第2号関係）
- ③ 子の看護休暇（則第76条第3号関係）
- ④ 介護休暇（則第76条第4号関係）
- ⑤ 所定外労働の制限（則第76条第5号関係）
- ⑥ 時間外労働の制限（則第76条第6号関係）
- ⑦ 深夜業の制限（則第76条第7号関係）
- ⑧ 育児のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第8号関係）
- ⑨ 始業時刻変更等の措置（則第76条第9号関係）
- ⑩ 介護のための所定労働時間の短縮措置（則第76条第10号関係）

(ロ) 典型的な例

- ① 解雇その他不利益な取扱い（法第10条（法第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。令和4年10月1日以降は、法第10条、第16条（法第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。）となる。）、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項及び第23条の

2に規定する解雇その他不利益な取扱いをいう。以下同じ。)を示唆するもの

労働者が、制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したこと、制度等の利用の申出等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司が当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること。

② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。

- (1) 労働者が制度等の利用の申出等をした旨を上司に相談したところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等をしないよう言うこと。
- (2) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、上司が当該労働者に対し、当該申出等を取り下げよう言うこと。
- (3) 労働者が制度等の利用の申出等をした旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等をしないよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。
- (4) 労働者が制度等の利用の申出等をしたところ、同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に当該申出等を撤回又は取下げをするよう言うこと（当該労働者がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

③ 制度等の利用をしたことにより嫌がらせ等をするもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じるようなものが該当すること。

労働者が制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該労働者に対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等（嫌がらせ的な言動、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させることをいう。以下同じ。）をすること（当該労働者がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

(2) 事業主等の責務

イ 事業主の責務

法第25条の2第2項の規定により、事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならないことその他職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題（以下「育児休業等に関するハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めると

ともに、当該労働者が他の労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。ロにおいて同じ。）に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場における育児休業等に関するハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

ロ 労働者の責務

法第25条の2第4項の規定により、労働者は、育児休業等に関するハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる(3)の措置に協力するように努めなければならない。

(3) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならないこと。なお、事業主が行う育児休業等を理由とする不利益取扱い（就業環境を害する行為を含む。）については、既に法第10条（法第16条、第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。令和4年10月1日以降は、法第10条、第16条（法第16条の4及び第16条の7において準用する場合を含む。）となる。）、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条第2項及び第23条の2で禁止されており、こうした不利益取扱いを行わないため、当然に自らの行為の防止に努めることが求められること。

イ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに対する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならないこと。

なお、周知・啓発をするに当たっては、職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要であること。その際、職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、(i)育児休業等に関する

否定的な言動（他の労働者の制度等の利用の否定につながる言動（当該労働者に直接行わない言動も含む。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。以下同じ。）が頻繁に行われるなど制度等の利用又は制度等の利用の申出等をしにくい職場風土や、(ii)制度等の利用ができることの職場における周知が不十分であることなどもあったと考えられること。そのため、これらを解消していくことが職場における育児休業等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要であること。

- (イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容（以下「ハラスメントの内容」という。）及び育児休業等に関する否定的な言動が職場における育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になり得ること（以下「ハラスメントの背景等」という。）、職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針（以下「事業主の方針」という。）並びに制度等の利用ができる旨を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、事業主の方針及び制度等の利用ができる旨について規定し、当該規定とあわせて、ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等を、労働者に周知・啓発すること。
 - ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等にハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨について記載し、配布等すること。
 - ③ ハラスメントの内容及びハラスメントの背景等、事業主の方針並びに制度等の利用ができる旨を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。
- (ロ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。
- ② 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書にお

いて定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。

ロ 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

(イ) 相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

- ① 相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。
- ② 相談に対応するための制度を設けること。
- ③ 外部の機関に相談への対応を委託すること。

(ロ) (イ)の相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者が萎縮するなどして相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合等であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、職場における育児休業等に関する否定的な言動が原因や背景となって職場における育児休業等に関するハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられること。

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると思われる例）

- ① 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。
- ② 相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。
- ③ 相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。

ハ 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならないこと。

(イ) 事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例)

① 相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止め方などその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

② 事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第52条の5に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。

(ロ) (イ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

① 事案の内容や状況に応じ、被害者の職場環境の改善又は迅速な制度等の利用に向けての環境整備、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪、管理・監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

② 法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を被害者に対して講ずること。

(ハ) (イ)により、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(措置を適正に行っていると認められる例)

① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における職場における育児休業等に関するハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、行為者の謝罪等の措置を講ずること。

② 法第52条の5に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に

従った措置を行為者に対して講ずること。

- (二) 改めて職場における育児休業等に関するハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、職場における育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。

(再発防止に向けた措置を講じていると認められる例)

- ① 事業主の方針、制度等の利用ができる旨及び職場における育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。
- ② 労働者に対して職場における育児休業等に関するハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

- ニ 職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講じなければならない(派遣労働者にあつては、派遣元事業主に限る。)

なお、措置を講ずるに当たっては、

- (i) 職場における育児休業等に関するハラスメントの背景には育児休業等に関する否定的な言動もあるが、当該言動の要因の1つには、労働者が所定労働時間の短縮措置を利用することで短縮分の労務提供ができなくなる等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもあることから、周囲の労働者の業務負担等にも配慮すること
- (ii) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことのいずれも重要であることに留意することが必要である(4)ロにおいて同じ)。

(業務体制の整備など、必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 制度等の利用を行う労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うこと。
- ② 業務の点検を行い、業務の効率化等を行うこと。

- ホ イからニまでの措置と併せて講ずべき措置

イからニまでの措置を講ずるに際しては、あわせて次の措置を講じなければならないこと。

- (イ) 職場における育児休業等に関するハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該育児休業等に関するハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。

(相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例)

- ① 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとする。
 - ② 相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。
 - ③ 相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。
- (ロ) 法第25条第2項、第52条の4第2項及び第52条の5第2項を踏まえ、労働者が職場における育児休業等に関するハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助を求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調整の出頭の求めに応じたこと(以下「育児休業等に関するハラスメント相談等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例)

- ① 就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、育児休業等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。
- ② 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、育児休業等に関するハラスメントの相談等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。

(4) 事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントを防止するため、(3)の措置に加え、次の取組を行うことが望ましいこと。

イ 職場における育児休業等に関するハラスメントは、妊娠、出産等に関するハラスメント（事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（平成28年厚生労働省告示第312号）に規定する「職場における妊娠、出産等に関するハラスメント」をいう。）、セクシュアルハラスメント（事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）に規定する「職場におけるセクシュアルハラスメント」をいう。以下同じ。）、パワーハラスメント（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に規定する「職場におけるパワーハラスメント」をいう。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、事業主は、例えば、セクシュアルハラスメント等の相談窓口と一体的に、職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置し、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいこと。

(一元的に相談に応じることのできる体制の例)

- ① 相談窓口で受け付けることのできる相談として、職場における育児休業等に関するハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント等も明示すること。
- ② 職場における育児休業等に関するハラスメントの相談窓口がセクシュアルハラスメント等の相談窓口を兼ねること。

ロ 事業主は、職場における育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましいこと（派遣労働者については、派遣元事業主に限る）。

(制度等の利用の対象となる労働者への周知・啓発の例)

- ① 社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じ

て適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について記載し、制度等の利用の対象となる労働者に配布等すること。

- ② 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等について、人事部門等から制度等の利用の対象となる労働者に周知・啓発すること。

ハ 事業主は、(3)の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第18条第1項に規定する衛生委員会の活用なども考えられること。

13 休業中及び休業後の労働条件

労働条件の明示

育児休業や介護休業を取得すると休業中や復職後の労働条件がどうなるかは、労働者にとって重大な問題です。そこで育児・介護休業法は、労働者が安心して休業することができるようにし、また、復職後のトラブルを防止するために、休業期間中と復職後の労働条件をあらかじめ定め、明示するよう規定しています。

育児・介護休業法21条の2第1項は、その職場全体に関する定めを設け、労働者に周知させる努力義務を事業主に課しています。一号の「労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項」とは、休業期間中の賃金その他の経済的な給付、教育訓練、福利厚生施設の利用等です。二号の「育児休業及び介護休業後における賃金」とは、育児休業終了後の賃金の額及びその算定の方法等の意味であり、この賃金には退職金を含みます。「配置」は、復職後に従事すべき職務の内容及び就業の場所等です。二号の「その他の労働条件に関する事項」とは、昇進、昇格及び年次有給休暇等に関する事項です。

21条の2第2項は、1項の定めに基づく措置について、育児休業を申し出た本人に対し、その取扱いを具体的に明示することを事業主の努力義務として定めたものです。

明示の方法は原則として、労働者が育児休業申出をした日からおおむね2週間以内（申出から休業開始予定日までの期間が2週間に満たない場合は休業開始予定日まで）に、介護休業申出をした日からおおむね1週間以内（申出から休業開始予定日までの期間が1週間に満たない場合は、休業開始予定日まで）に、取扱いを明らかにした書面を交付すること、と定められています（育児・介護則71条、通達）。

就業規則に定める事項

21条の2第1項は、休業中と休業後の労働条件に関する定め及び周知を事業主の努力義務としていますが、育児・介護休業は、労基法89条1項一号で就業規則に定めなければならない事項としている「休暇」に含まれますので、育児・介護休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件、育児・介護休業取得に必要な手続、休業期間については、就業規則に記載する必要があります。

その他就業規則の絶対的の必要記載事項としては、休業中に賃金が支払われないのであれば、その旨、休業中に通常の就労時と異なる賃金が支払われるのであれば、その決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期、時差出勤制度の始業及び終業時刻等があります。賃金に関する事項は、休業期間等であると否とを問わず同様である場合には、ことさら記載する必要はありません。

就業規則の相対的の必要記載事項として、休業中の教育訓練や休業後の臨時の賃金等について定めをする場合等、労基法89条1項三号の二から十号までの事項について特別の定めをする場合には、それらに関する事項を記載しなければなりません（平成3年12月20日基発第712号）。

職場復帰の原則

26条は、育児休業・介護休業の申出および休業後に就業が円滑に行われるようにするため、労働者の配置その他の雇用管理に関して、必要な措置を講ずることを事業主の努力義務としています。

配置に関し、指針は、次のように規定しています。

- (1) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること。
- (2) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(1)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。

職場復帰のための教育・訓練

22条2項は、育児・介護休業をとった労働者の職場復帰が円滑に行われるようにするため、休業をしている労働者の職業能力の開発および向上等に関し必要な措置を講ずることを、事業主の努力義務としています。

育児休業中の賃金と所得保障

育児休業中や介護休業中の賃金については、育児・介護休業法では特に規定されておらず、労使の話し合いに委ねられています。育児・介護休業法に定める育児・介護休業を取得した場合には、以下に説明するような育児休業給付金や介護休業給付金を受給することができます。

ただし、育児休業給付金を受給するためには、雇用保険一般被保険者で休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数（原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の暦日数）が11日以上ある完全月（当該完全月が12か月に満たない場合は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上である完全月を含む。）が12か月以上ある者でなければなりません。また、①育児休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと、②就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間）に10日（10日を超える場合は就業していると認められる期間が80時間）以下であること、という要件も満たさなければなりません。

有期雇用労働者の場合は、上記要件のほかに、「子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては更新後のもの）が満了することが明らかでないこと」という要件も満たすことが必要です。

雇用保険法が改正され、平成26年4月1日以降に開始する育児休業から、育児休業給付金の支給率が引き上げられました。育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%が支給され、181日目からは、従来通り休業開始前の賃金の50%が支給されます。

給付期間は、子が1歳6か月まで育児休業が認められた者については1歳6か月まで、パパ・ママ育児休業プラス制度を利用し、母親とともに父親も休業する場合には、後から育児休業を開始する方については1歳2か月まで延長されます。平成29年10月1日より、子が2歳まで育児休業が認められた者については、さらに6か月育児休業給付の支給期間が延長されます。

令和4年10月1日以降、産後パパ育休をした場合に、次の要件を満たすと出生時育児休業給付金の支給を受けることができます。

- ①休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上あること（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること
- ②休業期間中の就業日数が、たとえば28日間の休業を取得した場合には、最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下であること

支給額は、休業開始時賃金日額×支給日数×67%（支給日数が181日以降は50%）です。労使の話し合いによって、育児休業中の賃金を会社が負担する場合、支払われた賃金の額によって、以下のように支給されます。

- 賃金が賃金月額13%（30%）以下→賃金月額の67%（50%）相当額を支給
- 賃金が賃金月額13%（30%）を超えて80%未満→賃金月額の80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給
- 賃金が賃金月額の80%以上→支給されない

育児休業給付金には支給限度額があります。支給率が67%のときの1支給対象期間（1か月）あたりの上限額は305,319円です。支給率が50%のときの1支給対象期間（1

か月)あたりの上限額は227,850円です(令和5年5月1日現在。毎年8月1日に改定)。

育児休業を取るすべての男女労働者に所得を保障する給付制度は重要ですが、これは最低基準であって、労使交渉でこれに賃金を上乘せし、安心して育児休業を取れるようにすることが望まれます。

介護休業中の賃金と所得保障

支給対象者は、家族を介護するために介護休業を取得した雇用保険一般被保険者で、休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月(当該完全月が12か月に満たない場合は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上である完全月を含む。)が12か月以上ある者です。また、①介護休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと、②就業している日数が各支給単位期間(1か月ごとの期間)に10日以下であること(休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が1日以上であること)、という要件も満たさなければなりません。

有期雇用労働者の場合は、上記要件のほかに、「介護休業開始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に労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでないこと」という要件も満たすことが必要です。

支給額は、休業開始時賃金日額×支給日数×67%です。労使の話し合いによって、育児休業中の賃金を会社が負担する場合、支払われた賃金の額によって、以下のよう

に支給されます。

賃金が賃金月額13%以下→賃金月額67%相当額を支給

賃金が賃金月額13%を超えて80%未満→賃金月額80%相当額と事業主から支給される賃金の差額を支給

賃金が賃金月額80%以上→支給されない

介護休業給付金は、支給対象となる1回の介護休業期間(ただし、介護休業開始日から最長3か月間)について支給されます。また、支給対象となる同じ家族について93日を限度に3回までに限り支給します。1支給対象期間(1か月)あたりの上限額は335,871円です(令和5年5月1日現在。毎年8月1日に改定)。

育児休業中の社会保険料

育児休業中の健康保険料と厚生年金保険料の労働者負担分は、平成7年4月から免除されていましたが、事業主負担分についても、厚生年金保険料が平成12年4月より、健康保険料が平成13年1月より免除されることになりました。なお、給付額はこの期間も保険料を支払ったものとして計算されます。このような社会保険料の免除は、自

動的に行われるものではなく、事業主が年金事務所又は健康保険組合に申し出ることが必要です。対象となる育児休業は、育児・介護休業法23条2項に基づく3歳までの育児休業に関する制度に準ずる措置または同法24条1項2号に規定する1歳から3歳までの育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業も含まれます。介護休業中の社会保険料の免除はありません。

雇用保険料については、賃金が支払われていなければ支払義務はありません。育児休業取得後やむなく退職した場合、雇用保険の失業給付金が支給されることは従来と同じです。

その他、住民税について、一時的に納税することが困難であると地方自治体の長が認める場合は、本人の申出により、育児休業期間中1年以内の期間に限り、徴収が猶予されます。猶予された住民税は、職場復帰後に延滞金とともに納税することとなります。延滞金は、猶予期間（延滞金が年14.6%の割合により計算される期間に限りません。）に対応する部分の2分の1相当額は免除され、または地方自治体の長の判断によりその全額を免除することができるかとされています。詳しくは、各市区町村にお問い合わせください。

代替要員

育児休業や介護休業をとる労働者にとって、休業期間中、自分の仕事はだれがやるのか、まわりの人たちに迷惑がかかるのではないかとという心配があります。そのため、制度があっても実際には休めないということも少なくありません。この点に関して育児・介護休業法21条の2は、休業申出および休業後の就業が円滑に行われるようにするための労働者の配置その他の雇用管理に関し必要な措置を講ずるよう、事業主に努力義務を課しています。

通達はその具体的な措置として、事業所の労働者全体の配置、他の労働者に対する業務の再配分、人事ローテーション等による配置転換、派遣労働者の受入れおよび新たな採用等のうちの適切な措置をとることによって、当該休業をする労働者が行っていた業務を円滑に処理する方策等である、としています。

簡便な方法としては、休業期間中の派遣労働者の受入れや臨時雇用の代替要員を雇うことが考えられますが、ゆとりのある人員配置をすることが理想的といえます。

いずれにせよ、労働者が同僚に気がねすることなく、育児・介護休業をとることができるよう適切な措置をとることは、事業主の責務です。労使の話し合いによって最も適切な方法を取り、育児休業や介護休業の権利を実質的に保障することが望まれます。

育児・介護休業と年次有給休暇

労基法39条に規定されている年次有給休暇は、全労働日の8割以上出勤した労働者に与えるものとされています。育児・介護休業期間を出勤しなかった日とすると、休業した年の翌年は年次有給休暇をとる資格がないことになるので、平成5年の労基法改正によって、育児休業や介護休業をした期間は年次有給休暇の規定の適用により、出勤したものとみなすこととされています（労基法39条8項）。

19 労働者の配置に関する配慮

転勤と家族的責任

子育て中の労働者が働き続ける上で大きな障害になるのが転勤です。転居を伴う配転によって、女性が退職を余儀なくされたり、男性が単身赴任を余儀なくされたり、子の養育の責任を担えなくなる例が多くみられます。転居を伴わない配転であっても、通勤時間が長時間になれば、やはり家族的責任と職業上の責任の両立が困難になります。

この点に関してはILO165号勧告でも、「労働者を一の地方から他の地方へ移動させる場合には、家族的責任及び配偶者の就業場所、子を教育する可能性等の事項を考慮すべきである」と規定されています。これに基づき日本でも立法化が求められていたのですが、平成14年4月1日の改正でようやく明文化されました。

配置転換における配慮義務

育児・介護休業法26条は、事業主に、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合、その育児や介護の状況に配慮するよう義務づけています。

指針は配慮することの内容として、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。

を挙げていますが、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。養育の状況を把握するだけで足りるのではなく養育が困難とならないよう配慮する義務があるのです。配慮の対象となる子の年齢は制限されていないので、小学生や中学生も含まれます。

20 育児・介護休業に関連するその他の措置

再雇用制度

再雇用制度は、女性のみを対象とする制度として、均等法に定められていましたが、育児・介護休業法成立に際し、男女共通の制度として同法に移行しました。育児・介護休業法は、妊娠、出産、育児または介護を理由として退職した者を育児等退職者と呼び、必要に応じて労働者の募集、採用に当たって特別の配慮をする再雇用特別措置を実施するよう、事業主の努力義務を定めています（27条）。

育児・介護休業法の制定により、再雇用制度の必要性は少なくなったと思いますが、これだけでは働き続けることが困難な人のための一つの選択肢といえます。

しかし、育児休業や介護休業はあくまでも雇用関係が継続しており、休業期間が経過すれば必ず職場復帰できるのに対し、再雇用制度の方は、いったん退職し、雇用関係はなくなるという点で、法的に全く異なる制度であることを知っておく必要があります。全員が必ず再雇用されるという保障がなかったり、再雇用されるとしても身分や雇用形態が変わったりする場合も少なくありません。したがって、再雇用制度を利用する場合は、その内容を十分把握しておくことが不可欠です。

指針

厚生労働大臣は、育児・介護休業等に関する定めや再雇用制度に関し、事業主が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表することが規定されています（28条）。

指針には、育児・介護休業の権利を行使したことを理由とする不利益取扱いをしないこと、休業後は原職または原職相当職に復帰させるよう配慮すること、休業等の措置を受けるかどうかは労働者の選択に任せられるべきこと、介護休業は弾力的な利用が可能となることが望まれることなどが定められています。

職業家庭両立推進者の選任

29条は、事業主に対して職業家庭両立推進者を選任する努力義務を規定しています。

21 実効性の確保

(1) 苦情の自主的解決（育児・介護休業法第52条の2）

事業主は、育児・介護休業法に定める一定の事項について労働者から苦情を受けた時は、苦情処理機関に対し、その苦情の処理をゆだねる等、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。一定の事項に、令和4年4月1日からは、「妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等」が加わりました。令和4年10月1日からは、「産後パパ育休」が加わります。

(2) 紛争解決の援助（育児・介護休業法第52条の4）

都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める一定の事項について、労働者と事業主との間で紛争がおり、当事者双方または一方からその解決について援助を求められた場合に、必要な助言、指導または勧告をすることができます。一定の事項に、令和4年4月1日からは、「妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等」が加わりました。令和4年10月1日からは、「産後パパ育休」が加わります。

事業主は、労働者が紛争解決の援助を求めたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、禁止されています。

(3) 調停（育児・介護休業法第52条の5、個別紛争解決の促進に関する法律第6条）

都道府県労働局長は、労働者と事業主との紛争について、当事者の双方又は一方から調停の申請があり、紛争解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律で定める紛争調整委員会（両立支援調停会議）に調停を行わせるものとします。対象となる事項に、令和4年4月1日からは、「妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等」が加わりました。令和4年10月1日からは、「産後パパ育休」が加わります。

委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができます。

委員会は調停案を作成し、関係当事者にその受諾を勧告することができます。

委員会は調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができます。

また、事業主は労働者が調停の申請をしたことを理由として、その労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。

(4) 時効の中断（育児・介護休業法第52条の6）

紛争調整委員会は、調停による解決の見込みがないと認めるときは調停を打ち切ることができますが、時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるように、調停が打ち切られた場合における時効の中断の規定を設けました。調停の申請をした者が、調停打ち切りの通知を受けた日から30日以内に訴えを提起すれば、調停申請のときに訴えの提起があったものとみなされます。調停の対象に、令和4年4月1日からは、「妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等」が加わりました。令和4年10月1日からは、「産後パパ育休」が加わります。

(5) 訴訟手続きの中止（育児・介護休業法第52条の6）

いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適当と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続きに専念する環境を確保することができるよう訴訟手続きの中止についての規定が設けられています。訴訟手続きを中止して調停が行われますが、やはり調停による解決が困難な場合、裁判所はいつでも訴訟手続きの中止の決

定を取り消して、訴訟手続きにもどすことができます。

(6) 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（育児・介護休業法第56条、第58条）

厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告を行うことができます。厚生労働大臣の報告の徴収、助言、指導若しくは勧告の権限は、一定の範囲で都道府県労働局長に委任されます。

助言、指導、勧告は、罰則を伴うものではありませんが、事業主は、これらに従って必要な措置を講ずることが求められます。

(7) 制裁措置としての公表制度（育児・介護休業法第56条の2）

厚生労働大臣は、育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、勧告をした場合において、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができます。

「育児・介護休業法の規定」とは、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児休業等に関するハラスメント防止措置、労働者の配置に関する配慮、紛争解決援助を求めたこと及び調停を申請したことを理由とする不利益取扱いを指します。

令和4年4月1日からは、「妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等」及び「雇用環境の整備の措置」が加わりました。令和4年10月1日からは、「産後パパ育休」、令和5年4月1日からは、㊸で述べる「育児休業の取得状況の公表」が加わります。

(8) 罰則（育児・介護休業法第66条）

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、育児・介護休業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とされています。

㊸ 公的な支援制度

両立支援等助成金について

東京労働局雇用環境・均等部企画課では事業主に対し、以下の両立支援等助成金に関する支給審査を実施しています。

両立支援等助成金

● 出生時両立支援コース

【第1種】男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施す

るとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得させた中小企業事業主に一定額を助成します。

(i) 代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合に加算されます。

(ii) 情報公表加算：申請前の直近年度にかかる以下a～cの情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に加算されます。

a 男性の育児休業等取得率、b 女性の育児休業取得率、c 男女別の平均育休取得日数

【第2種】男性労働者の育児休業取得率が、第1種の助成を受けてから3年以内に30%以上上昇した中小企業事業主や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業主に一定額を助成します。

● 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に一定金額を助成します。

① 介護休業

対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合。

(i) 代替要員加算：介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）または代替する労働者への手当支給等を行い、かつ休業取得者を原職等に復帰させた場合に加算されます。

② 介護両立支援制度

介護のための柔軟な就労形態（在宅勤務など）の制度を導入し、合計20日以上利用した場合。

(ii) 個別周知・環境整備加算：介護を申し出た労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合に加算されます。（①・②への加算）

③ 新型コロナウイルス感染症対応特例

新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために有給の特別休暇制度を導入し、合計5日以上取得した場合。

● 育児休業等支援コース（①～③は中小企業のみ。④は大企業も対象）

① 育児取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3ヶ月以上）の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主に一定金額を助成します。

② 業務代替支援

3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に一定金額を助成します。

③ 職場復帰後支援

法を上回る子の看護休暇制度又は保育サービス費用補助制度を導入し、労働者が職場復帰後6カ月以内に一定以上利用させた中小企業事業主に一定金額を助成します。

④ 新型コロナウイルス感染症対応特例

小学校等の臨時休校等により子どもの世話をする労働者のために有給の特別休暇及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合に一定金額を助成します。（令和5年4月再開）

【情報公表加算】：申請前の直近年度にかかる以下a～cの情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に加算されます。（④以外で本コース1回限り）

a男性の育児休業等取得率、b女性の育児休業取得率、c男女別の平均育児取得日数

● 不妊治療両立支援コース

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度(*)の利用しやすい環境整備に取り組み、企業トップが制度の利用促進についての方針を労働者に周知し、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に取得又は利用させた中小企業事業主に一定額を助成します。

(*)不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、所定外労働制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く。）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に一定金額を助成します。

東京都働きやすい職場環境づくり推進事業

従業員が安心して働くことのできる職場環境づくりを働きかけていくため、働き方・休み方の見直しや、育児・介護や病気治療、ライフイベントと仕事の両立、非正規労働者の処遇改善等に取り組む中小企業等を支援します。

① 専門家派遣

働きやすい職場環境づくりに関し、取組方法が分からない中小企業等に専門家を

派遣（無料）し、助言を行います。

② 奨励金

働きやすい職場環境づくりのための取組を行った中小企業等に対して奨励金を支給します。

[奨励額] I 最大100万円、II 20万円

[奨励プラン]

I 働きやすい職場環境づくり推進プラン

II ライフイベントと仕事の両立スキルアップ応援プラン

③ 研修会

働きやすい職場環境づくりに関する知識を習得できる研修会を実施します。

[テーマ] 育児と仕事の両立、介護と仕事の両立、病気治療と仕事の両立、非正規労働者の雇用環境整備

[対象者] 中小企業の人事労務担当者等

●詳細については、東京都産業労働局雇用就業部のホームページ

(<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp>) を参照してください。

●お問い合わせ先 東京都労働相談情報センター 03 (5211) 2248

23 次世代育成支援対策推進法

法の趣旨

平成15年7月に成立した次世代育成支援対策推進法は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、10年間をかけて集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。とくに、企業等は国が定めた「行動計画策定指針」に沿って、仕事と子育ての両立を進めるために、男性を含めた全ての人が、仕事のための時間と、自分の生活のための時間のバランスがとれるような「多様な生き方」を選択できるよう、働き方を見直していくことなどの取組みが求められます。

次世代育成支援対策推進法は改正され、法律の有効期限を令和7年（2025年）3月31日まで10年間延長されました（平成27年4月1日施行）。令和4年4月1日、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準が改正されました。また、新たな認定制度である「トライくるみん認定」がスタートしました。

一般事業主行動計画策定義務

101人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備などについて行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出る義務があり

ます。100人以下の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出る努力義務があります。

また、公表や周知義務についても、101人以上の企業は法的義務、100人以下は努力義務となっています。

(参照 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/manual.php>)

くるみん認定

事業主は、一般事業主行動計画を策定し、以下のような認定基準を満たす場合に、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。その結果、企業イメージの向上、雇用される労働者のモチベーションアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用、定着などが期待されます。認定についての詳細は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に問い合わせてください。なお、令和4年4月1日から、くるみん認定の認定基準、くるみんマークが変わりました。令和6年3月31日までは経過措置もあり、改正前の旧基準での申請も可能です。



また、認定基準に出てくる「フルタイムの労働者等」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。

認定基準

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
5. 男性の育児休業等取得について、①又は②を満たすこと。
 - ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者及び企業独

自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

＜労働者300人以下の企業の特例＞

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が10%以上であり、かつ、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
 - ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

＜労働者300人以下の企業の特例＞

上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。

7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
8. 計画期間の終了日の属する事業年度における労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。
 - ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間

未満であること。

② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

9. 次の①から③までのいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

① 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要がありません。

10. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。

- ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法で勧告
- ・労働保険料を直近2年度について滞納
- ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし
- ・重大な労働関係法令の同一条項に複数回違反
- ・違法な長時間労働を繰り返し行う企業経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名公表
- ・障害者雇用促進法、高年齢者雇用安定法、労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表

トライくるみん認定

令和4年4月1日より、新たな認定制度としてトライくるみんが追加されました。認定基準は、従来のくるみん認定と同じです。

認定基準

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
5. 男性の育児休業等取得について、①又は②を満たすこと。
 - ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対す



る育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。

- ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。
 - ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
 - ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。
 - ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。
6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること。

<労働者300人以下の企業の特例>

上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。

7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
8. 計画期間の終了日の属する事業年度における労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。
- ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。
 - ② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
9. 次の①から③までのいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。
- ① 所定外労働の削減のための措置

- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

特例認定（プラチナくるみん認定）

くるみん、トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、以下の12項目の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。くるみん認定を受けていなくても、トライくるみん認定を受けていれば、直接プラチナくるみん認定を申請できます。

特例認定を受けると、プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などにつけることができ、子育てサポート企業であることのPR効果がさらに高まります。

こちらも令和4年4月1日からプラチナくるみんの認定基準が変わりました。令和6年3月31日までは経過措置もあり、改正前の旧基準での申請も可能です。



特例認定基準

- 1～4 上記新くるみん認定基準、トライくるみん認定基準1～4と同一。
5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が30%以上であること。
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は企業独自の育児を目的とした休暇制度の利用者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。
- ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年）を合わせて計算したときに、

男性労働者の育児休業取得率が30%以上であること。

- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。
6. 7. 8 上記新くるみん認定基準、トライくるみん認定基準6. 7. 8と同一（認定基準6の「両立支援のひろば」での公表を除く）。
9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①又は②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。
- ①所定外労働の削減のための措置
 - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
10. 次の①又は②のいずれかを満たしていること。
- ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳の誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること。
 - ② 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳の誕生日まで継続して在職している者（子の1歳の誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が70%以上であること。
- <労働者300人以下の企業の特例>
- 計画期間中に①が90%未満でかつ②が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、上記の①が90%以上又は②が70%以上あれば、基準を満たす。
11. 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、これを実施していること。
12. 上記新くるみん認定基準、トライくるみん認定基準の10と同一。

特例認定を希望する場合は、行動計画の策定の際に、計画の内容が特例認定基準に合致するかどうか、予め都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に相談してください。

特例認定を受けた企業は、行動計画の策定・届出の代わりに、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）時点の「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、以下の項目を「両立支援のひろば」にて公表する必要があります。

公表事項1

男性労働者の育児休業等の取得に関する状況

以下の①及び②について公表すること。

- ①公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及びその割合
- ②公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者に対する、育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇を利用した男性労働者数の合計数の割合と育児目的休暇制度の具体的内容

〈労働者数が300人以下の一般事業主の特例を受けて特例認定を受けた場合〉

中小事業主の特例の適用により特例認定を受けた場合、特例を適用した事由に関する男性労働者数を公表してください。

- ①公表前事業年度において小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護休暇を取得した男性労働者数(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。)
- ②公表前事業年度において短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数
- ③公表前事業年度において育児目的休暇制度を15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数

公表事項 2

女性労働者の育児休業等の取得に関する状況

公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する育児休業等をした女性労働者数の割合

公表事項 3

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置の内容

公表事項 4

労働時間に関する状況

公表前事業年度におけるフルタイムの労働者等1人あたりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数

公表事項 5

労働時間に関する状況

公表前事業年度における平均した1か月あたりの法定時間外労働時間が60時間以上である労働者の数

公表事項 6

特例認定基準9に適合するものとして講ずる次の①～③の措置の内容

- ①所定外労働の削減のための措置
 - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 公表前事業年度の平均年次有給休暇取得率についても、併せて公表することが望まれます。

公表事項 7

女性の継続就業に関する状況

以下の①又は②について公表すること。

- ①公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している、又は在職していた女性労働者数の割合
- ②公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

公表事項 8

特例認定基準11に適合するものとして策定している計画の内容及びその実施状況

くるみん認定・プラチナくるみん認定の取消し

くるみん認定は、以下の場合に取消されます（法15条）。

- ①次世代育成支援対策推進法13条に規定する基準に適合しなくなったとき
- ②法又は法に基づく命令に違反したとき
- ③②のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき

プラチナくるみん認定は、以下の場合に取消されます。

- ①法15条の規定により法13条の認定を取り消されたとき
- ②法15条の2に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき

不妊治療と仕事の両立に関する認定基準

令和4年4月1日、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設されました。

プラス認定を受けると、くるみんプラスマーク、プラチナくるみんプラスマーク、トライくるみんプラスマークのいずれかを商品、広告、求人広告などにつけることができ、子育てサポート企業かつ不妊治療と仕事との両立しやすい企業であることのPR効果がさらに高まります。

「プラス」の認定基準は、次のとおりです。

①受けようとするくるみんの種類に応じた、前述の認定基準を満たしていること。

②次の（１）から（４）をいずれも満たしていること。

（１）次の（i）及び（ii）の制度を設けていること。

（i）不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用できる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）

（ii）不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度

（２）不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

（３）不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

（４）不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

不妊治療と仕事の両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラス認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、上記②（１）（i）の不妊治療のための休暇制度の内容、②（１）（ii）の制度のうち講じているものの内容、②（３）の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります

