

38 仕事と育児・介護の両立支援制度（育児休業を除く）

※本項において「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」は「育児・介護休業法」、「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に関する指針」は「指針」とそれぞれ表記。

【育児休業については「No.37」参照】

1 育児のための両立支援制度

(1) 育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性労働者が、その生児の育児のための時間として、休憩時間とは別に1日2回（※）、少なくとも各30分取得できるものである【労働基準法第67条】。

育児時間中の賃金については、労働基準法には特段の定めがなく、労使の取決めによることとなる【昭33.6.25 基収4317号】。

（※）2回の取り方（1日分をまとめて1回で取る、午前・午後に分けて取る、午前か後に2回取るなど）や、その時間帯は労働者が決めることができる。

また、1日の所定労働時間が4時間以内のパートタイム労働者に対しても、本人から請求があれば1日1回少なくとも30分の育児時間を与えなければならない。ただし、1日の所定労働時間が4時間以内であれば、1回の付与で足りる【昭36.1.9 基収8996号】。

(2) 育児を行う労働者の所定外労働の制限

事業主は3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

請求する場合、1回につき1か月以上1年以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに書面等で行う必要がある。この請求は回数の制限はない。

日々雇用される労働者は除かれ、また、次のような労働者について、所定外労働の制限を請求することができないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができる。

ア 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

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【育児・介護休業法第16条の8、同法施行規則第44条、第45条】

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、請求を拒むことができる。

所定外労働の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了する。

ア 子を養育しないこととなった場合

イ 子が3歳に達した場合

ウ 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、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

(3) 育児を行う労働者の時間外労働の制限

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、36協定の有無にかかわらず制限時間（1か月について24時間、1年について150時間）を超える時間外労働をさせてはならない。

制限の対象となるのは、法定労働時間（1週間につき40時間、1日につき8時間。一部特例あり）を超える時間外労働であり、変形労働時間制やフレックスタイム制の場合も対象となる。

フレックスタイム制の場合には、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間について時間外労働としてカウントされる。

請求する場合、1回につき1か月以上1年以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして

制限開始予定日の1か月前までに書面等により行う。この請求は何回もすることができる。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は、請求できない。

- ア 日々雇用される労働者
- イ 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
- ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【育児・介護休業法第17条、同法施行規則第52条、第53条】

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、請求を拒むことができる。

なお、当該時間外労働の制限は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了する【育児・介護休業法第17条第3項～第5項】。

- ア 子を養育しないこととなった場合
- イ 子が小悪口修学の始期に達した場合
- ウ 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、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

(4) 育児を行う労働者の深夜業の制限

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時～午前5時までの間）に労働させてはならない。

請求する場合、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして、制限開始の日の1か月前までに書面等により行う。この請求は回数制限はない。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は、請求できない。

- ア 日々雇用される労働者
- イ 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
- ウ 深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族（※）がいる労働者
（※）16歳以上であって深夜に就業していないこと（1か月につき3日以下の深夜就業の場合は可）、負傷、疾病等により保育が困難でないこと、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、または産後8週間以内でないこと、のいずれにも該当するものをいう。
- エ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- オ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

【育児・介護休業法第19条、同法施行規則第60条～第62条】

事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、請求を拒むことができる。

深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了する。

- ア 子を養育しないこととなった場合
- イ 子が小学校就学の始期に達した場合
- ウ 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、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

(5) 育児を行う労働者の所定労働時間の短縮措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていない労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするため、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措置（短時間勤務制度）を講じなければならない。

《短時間勤務制度の対象となる労働者》

次のすべてに該当する者

- ア 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- イ 日々雇用される者でないこと
- ウ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業（出生時育児休業を含む）をしていないこと

- エ 労使協定により適用除外とされた以下の労働者でないこと
- (ア) 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
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - (ウ) 業務の性質又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（指針第二の九の(三)）

【育児・介護休業法第23条第1項、同法施行規則第72条～第74条第1項】

事業主は、上記エ（ウ）に該当する労働者を労使協定で適用除外とする場合には、次のいずれかの措置を講ずる必要がある。

- ア 育児休業に関する制度に準ずる措置
 - イ フレックスタイム制
 - ウ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤制度）
 - エ 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の供与（※）
- （※）「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれる。

【育児・介護休業法第23条第2項、同法施行規則第74条第2項】

（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に関する措置

事業主は、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ついて、労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければならない。

- ア 労働者の区分及び区分に応じた必要な措置は以下のとおり。
 - (ア) 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者
 - a 始業時刻変更等の措置（※1）
 - (イ) 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - a 育児休業に関する制度
 - b 始業時刻変更等の措置（※1）
 - (ウ) 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
 - a 育児休業に関する制度
 - b 所定外労働の制限に関する制度
 - c 短時間勤務制度
 - d 始業時刻変更等の措置

（※1）「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置がある。

- (a) フレックスタイム制度
- (b) 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤制度）
- (c) 労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（※2）

（※2）「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれる。

また、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇など）を設けるよう努力しなければならない。

【育児・介護休業法第24条】

（7）育児を行う労働者の配置に関する配慮

事業主は、労働者を転勤（配置の変更）させようとする場合には、当該労働者の子の育児の状況に配慮しなければならない【育児・介護休業法第26条】。

配慮の内容としては、当該労働者の子の養育の状況を把握することや、労働者本人の意向を斟酌すること、就業場所の変更を行う場合は子の養育の代替手段の有無の確認を行うこと等である（指針第二の十五）。

(8) 子の看護休暇制度について

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される者を除く）は、その事業主に取得する日等を明らかにして口頭または書面（事後でも可）で申し出ることにより、1年度（定めのない場合は4/1～翌年3/31とする）において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10労働日）を限度として、負傷し、又は疾病にかかった当該子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために子の看護休暇を取得できる。なお、負傷や疾病の種類や程度について特段の制限はない。

取得は1日単位又は時間単位（1時間の整数倍の時間で労働者の希望する時間数）である。

要件を満たす労働者から申出があつた場合、事業主は申出を拒むことはできない（業務の繁忙等が理由でも拒めない）が、次に掲げる労働者のうち、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、申出を拒むことができる（ただし、下記ウの労働者については、1日単位で取得することができる）。

ア 当該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

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、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

（航空機の客室乗務員、長時間の移動を要する遠隔地で行う業務、流れ作業方式や交代制勤務による業務など）

【育児・介護休業法第16条の2、第16条の3、同法施行規則第35条、第36条】

「時間単位」とは、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するもの（1時間の整数倍の時間で労働者の希望する時間数）であり、いわゆる「中抜け時間」を認めることまでは求められていないが、一方で【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21.12.28厚生労働省告示第509号 最終改正 令2.1.15）により制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること（中抜け時間、労使協定により1日未満の取得ができない者の半日単位の取得など）が求められている（指針第二の四）。

また、半日単位での取得を可能とする場合には、日単位での取得と比べて不利益とならないよう、1日分の合計時間数が1日の所定労働時間数を下回らないものとする必要がある。

2 介護のための両立支援制度

(1) 介護休業とその手続き

介護休業とは、労働者がその要介護状態（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＝要介護状態）にある対象家族を介護するためにする休業をいう。なお、「要介護状態」については、介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書の提出を制度利用の条件とすることはできない。

【育児・介護休業法第2条】

介護休業は労働者の申出を要件とし、申出は休業を開始しようとする日の2週間前までに書面等により行う必要がある。申出は対象家族1人につき3回まで可能である。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あり、当該対象家族について、介護休業をした日数の合計が93日に達している場合は、その対象家族について介護休業をすることはできない。

事業主は、介護休業申出がなされたときは、介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日等を労働者に速やかに（申出から概ね1週間以内に）通知しなければならない**【育児・介護休業法第11条】**。なお、事業主は証拠書類の提出を求めることができる。

ア 介護休業に関連してあらかじめ定める事項等

事業主は、(ア) 休業期間中の賃金その他待遇に関する事項、(イ) 休業後の賃金、配置、昇進・昇

格及び年次有給休暇など労働条件に関する事項、(ウ) 対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期、(エ) 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法、についてあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努めなければならない。また、休業の申出をした労働者に適用した具体的な取扱いを書面等により明示するよう努めなければならない【育児・介護休業法第 21 条】。

イ 介護休業取得期間

労働者は、対象家族 1 人につき 3 回まで、通算して 93 日を限度として、申し出た期間、介護休業を取得できる。

【育児・介護休業法第 11 条、第 15 条】

※介護休業期間中に転職等により事業主が変わった場合、介護休業の取得日数については事業所ごとに計算されるため、転職先でも取得要件を満たす場合、転職先で新たに 93 日を限度として介護休業を取得することができる。と解されている。

要件を満たした労働者が申出を行った場合、事業主は申出を拒むことはできない(労働者が希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の 2 週間前までに申出が必要)。

【育児・介護休業法第 12 条】

介護休業の期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了する。

(ア) 労働者が介護休業の申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合

(イ) 介護休業をしている労働者について産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

ウ 介護の対象家族

対象家族は、下記に記載する範囲である。

・配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

【育児・介護休業法第 2 条、同法施行規則第 2 条、第 3 条】

エ 期間を定めて雇用される労働者への適用

期間を定めて雇用される労働者であっても、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、当該労働契約(更新される場合にあつては、更新後のもの)の期間が満了することが明らかでなければ、介護休業をすることができる。

【育児・介護休業法第 11 条】

オ 介護休業の適用対象とならない労働者

(ア) 日々雇用される者

(イ) 期間を定めて雇用される者のうち上記エの要件を満たさない者

(ウ) 労使協定で適用除外できるとした次のような労働者

「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」、「介護休業の申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者」、「1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者」

【育児・介護休業法第 12 条第 2 項、同法施行規則第 24 条】

カ 介護休業期間中の賃金

介護休業期間中の賃金については特に法律に定めはなく、事業所の就業規則や労働協約などで決定される。労働基準法上の平均賃金を算定する場合、休業期間中の日数とその期間中の賃金は、算定期間及び賃金総額から控除される。また、年次有給休暇の出勤率の算定においては、休業期間中は出勤したものとみなされる。

【労働基準法第 12 条、第 39 条第 10 項】

キ 介護休業期間中の健康保険・厚生年金保険料

健康保険・厚生年金保険料は、介護休業期間中であっても、事業主、労働者とも通常どおり支払わな

ければならない。

ク 介護休業期間中の雇用保険料

雇用保険料は、事業主・労働者とも、休業期間中が有給の場合は保険料を支払う必要があり、無給の場合は免除される。

ケ 介護休業給付金

《受給要件》

介護休業を開始した日前2年間に雇用保険の被保険者期間（賃金支払いの基礎となった日数が11日ある月）が12か月以上ある者（有期雇用労働者の場合、加えて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その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要）が介護休業を取得した場合は、介護休業給付金の支給を受けることができる。

《対象となる介護休業》

- ア 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排せつ、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態にある家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫）を介護するための休業であること
- イ 被保険者が、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして事業主に申出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業であること

《支給額》

介護休業給付の支給対象期間（1か月）ごとの支給額は、原則として「休業開始時賃金日額×支給日数×40%（当分の間は67%）」である【雇用保険法第61条の4、同法附則第12条】。

なお、介護休業期間中に就労した場合、1支給単位期間において就労している日数が10日以下でなければ当該支給単位期間については支給対象とならず、また、1支給単位期間において「休業開始時賃金日額×支給日数の80%以上」の賃金が支払われている場合は、介護休業給付金は支給されない（80%に満たない場合でも、賃金額に応じて給付金が減額される場合がある）。

《受給手続き》

介護休業給付金支給の手続きは、休業終了日（介護休業期間が3か月以上にわたる時は、3か月を経過した日）の翌日から2か月を経過する日の属する月の末日までに、原則として事業主を経由して行わなければならないが、希望すれば被保険者本人が申請することもできる。

《その他》

- ・介護休業給付を利用できるのは同じ介護対象者に対して原則1回であり、同じ介護対象者で過去に給付金を受けていた場合は受給できない（要介護状態が変わっても同じ）が、同じ介護対象者について複数の被保険者が同時に介護した場合、要件を満たせばそれぞれの被保険者が給付金を受けすることができる。
- ・3回までの分割使用が可能。「93日を使い切っていない」、「3分割していない」という場合には、介護休業給付金を受給できる。
- ・介護休業給付金は、他の給付（育児休業給付等）と同時に受給することはできない。また、介護休業期間中に別の家族に対する介護休業や産前・産後休業、育児休業といった給付のある休業が開始される場合、新しい休業の開始日の前日までで当初の介護休業は終了となり、その日以降は介護休業給付金の支給対象とならない。
- ・介護休業給付は、介護休業終了後の職場復帰を前提としたものであるため、介護休業の当初からすでに退職を予定している場合は給付の対象とならない。

（2）介護を行う労働者の所定外労働の制限

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならない。日々雇用される労働者は除かれ、また、次のような労働者について、所定外労働の制限を請求するこ

とができないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができる。

ア 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

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

なお、請求する場合、1回につき1か月以上1年以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして1か月前までに書面にて行う。この請求は、要介護状態にある対象家族がいる限り、は回数制限なく行うことができる。

この所定外労働の制限期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了する。

ア 対象家族を介護しないこととなった場合

イ 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、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

【育児・介護休業法第16条の9】

(3) 介護を行う労働者の時間外労働の制限

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはならない。

なお、請求をする場合、1回につき1か月以上1年以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして1か月前までに書面にて行う。この請求は回数の制限はない。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は、請求できない。

ア 日々雇用される労働者

イ 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

ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

この時間外労働の制限期間は、労働者の意思にかかわらず、次の場合に終了する。

ア 対象家族を介護しないこととなった場合

イ 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、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

【育児・介護休業法第18条】

(4) 介護を行う労働者の深夜業の制限

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時～午前5時までの間労働させてはならない。

なお、請求する場合、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして1か月前までに書面にて行う。この請求は回数制限はない。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は、請求できない。

ア 日々雇用される労働者

イ 引き続き雇用された期間が1年未満の労働者

ウ 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族(※)がいる労働者

(※) 16歳以上であって、深夜に就業していないこと(1か月につき3日以下の深夜就業の場合は可)、負傷、疾病又は心身の障がいにより保育が困難でないこと、6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定でなく、または産後8週間以内でないこと、のいずれにも該当するものをいう。

エ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

オ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

この深夜業の制限期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了する。

ア 対象家族を介護しないこととなった場合

イ 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、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

【育児・介護休業法第20条】

(5) 介護のための所定労働時間の短縮措置

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ついて、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、制度の利用開始から連続する3年以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

(対象となる労働者)

- ア 日々雇い入れられる者でないこと
- イ 労使協定で適用除外とされた次の労働者でないこと
 - (ア) 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
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にする措置は、2回以上利用できる措置（下記エを除く）であって、次のいずれかの方法により講じなければならない。事業主は、これらの措置のうち少なくとも一つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務付けられているわけではないが、可能な限り、労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれ、また、労働者が対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものが望ましいことに配慮することとされている（指針第二の十）。

- ア 短時間勤務の制度
 - (ア) 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - (イ) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - (ウ) 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の勤務等の制度)
 - (エ) 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
- イ フレックスタイム制度
- ウ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤制度）
- エ 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

【育児・介護休業法第23条、同法施行規則第74条第3項】

(6) 介護を行う労働者の配置（就業場所の変更）に関する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、当該労働者の家族の介護の状況に配慮しなければならない【育児・介護休業法第26条】。

配慮の内容としては、当該労働者の介護の状況を把握することや労働者本人の意向を斟酌すること、家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等である。

(7) 介護休暇制度

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（日々雇い入れられる者を除く）は、その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人であれば1年度(特に定めのない場合は毎年4月1日から翌年3月31日まで)において5日まで、2人以上であれば10日まで、介護その他の世話をを行うために介護休暇を取得することができる。

介護休暇は、1日単位又は時間単位（1時間の整数倍の時間で労働者の希望する時間数）で取得することができる

介護休暇中の賃金については法に特別の定めはない。

要件を満たす労働者から申出があった場合、事業主は申出を拒むことはできない（業務の繁忙等が理由でも拒めない）が、次に掲げる労働者のうち、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、申出を拒むことができる（ただし、下記ウの労働者については、1日単位で取得することができる）。

- ア 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
- イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ウ 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

(航空機の客室乗務員、長時間の移動を要する遠隔地で行う業務、流れ作業方式や交代制勤務による業務など)

【育児・介護休業法第16条の5、第16条の6、同法施行規則第42条】

なお、「時間単位」や「半日単位」とは、前述の1の(8)子の看護休暇制度についてと同様である。

(8) その他事業主が講ずべき措置

ア 介護休業等の個別周知

事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知するよう努めなければならない。

(ア) 介護休業中の待遇に関する事項

(イ) 介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項

(ウ) 対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期に関する事項

(エ) 介護休業中の社会保険料の支払い方法に関する事項

イ 事業主は、労働者が家族の介護を行っていることを知ったときは、当該労働者に対し、個別に関連制度を周知するよう努めなければならない。

ウ ハラスメントの防止措置

事業主は、介護休業その他家族の介護に関する制度又は制度の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることのないよう、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ずるよう努めなければならない。

3 妊婦・子育て家庭への伴走型相談支援と経済的支援の一体的実施（出産・子育て応援交付金）

全ての妊婦・子育て家庭が安心して出産・子育てができる環境整備を目的とし、妊娠期から出産・子育てまでを一貫して地方自治体が身近で相談に応じ、様々なニーズに即した必要な支援につなぐ伴走型の相談支援を充実するとともに、経済的支援を一体として実施するため交付金制度が創設された。

(1) 伴走型相談支援

- ・ 出産までの過ごし方、出産後に必要な手続き、育児休業等制度（給付金を含む）の活用、育児の悩みの共有・情報交換等、育児疲れ、保育園の入園手続き等、妊娠から子育てまでの各段階における妊産婦とその夫に対し、「子育てガイド」をともに確認し、各種サービス（両親学級、産前・産後ケア、一時預かり、子育てサークルや交流会等）の利用等を検討・提案・紹介・情報発信する
- ・ SNS やアプリを活用したオンラインの面談・相談などプッシュ型の情報発信、随時相談の実施を推奨
- ・ 実施主体を市町村の「子育て世代包括支援センター」（NPO 法人や幼稚園等への委託も可）とし、地域の実態に即して創意工夫をこらし、医療機関、支援拠点等と連携し、身近で安心できるかかりつけの相談機関とつながりを持てるようにする（孤立化や不安の軽減）

(2) 子育て応援交付金

- ・ 出産育児関連用品の購入・レンタル費用の助成、一時預かりや子育て支援等サービス、産前・産後ケア等の利用負担軽減等のための経済的支援として、現金や電子クーポンなど、各都道府県による広域連携など効率的な実施方法を検討
- ・ 令和4年4月以降の出産を対象とする（令和4年4月～12月に出産した人には遡って支給）
- ・ 「妊娠届出時」と「出産届出時」にそれぞれ5万円相当の「出産応援ギフト」及び「子育て応援ギフト」による経済的支援を行う

☆ 「[妊婦・子育て家庭への伴走型相談支援と経済的支援の一体的実施（出産・子育て応援交付金）](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29323.html)」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29323.html

4 両立支援等助成金

中小企業の事業主を対象として、職業生活と家庭生活の両立を支援するため、一定の育児・介護に関する休業制度の利用に対し、助成金が支払われる制度が設けられている。

(1) 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給される。

(2) 介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた場合に支給される。

(3) 育児休業等支援コース

「育児復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた場合に支給される。

※受給要件や支給額等の詳細については、下記ホームページを参照。

☆ 事業主の方への給付金のご案内（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/sei_sakuni_tsuite/bunya/kodom/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

5 その他

(1) 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が次に掲げる行為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。

ア 女性労働者が妊娠、出産したことや、これに伴う休業等制度を利用したこと【男女雇用機会均等法第9条】

イ 妊娠、出産したことやこれに伴う休業等制度を利用したことに関する労使紛争について、紛争解決の助言を求めたことや調停の申請を行ったこと【男女雇用機会均等法第17条第2項、第18条第2項】

イ 育児休業の申出をし、または育児休業をしたこと【育児・介護休業法第10条】

ウ 介護休業の申出をし、または介護休業をしたこと【育児・介護休業法第16条】

エ 子の看護休暇若しくは介護休暇の申出をし、または取得したこと【育児・介護休業法第16条の4、第16条の7】

オ 所定外労働の制限の請求をし、または当該請求をした労働者について所定外労働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所定労働時間を超えて労働しなかったこと【育児・介護休業法第16条の10】

カ 時間外労働の制限の請求をし、または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【育児・介護休業法第18条の2】

キ 深夜業の制限の請求をし、または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【育児・介護休業法第20条の2】

ク 所定労働時間の短縮措置等の申出をし、または当該申出により労働者に短縮措置が講じられたこと【育児・介護休業法第23条の2】

(2) 「職業家庭両立推進者」の選任

事業主は、その講ずる措置及びこれらを利用する労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する職業家庭

両立推進者を選任するよう努めなければならない【育児・介護休業法第 29 条】。

(3) 育児・介護休業法に関する紛争の解決について（紛争解決援助制度）

事業主は、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、妊娠または出産についての申出があった場合における措置等、所定労働時間の短縮措置等、不利益取扱いの禁止、労働者の配置に関する配慮に関する事項について、労働者から苦情の申出を受けた時は、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関）に対し苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

【育児・介護休業

法第 52 条の 2】

当該紛争当事者の双方又は一方は、その紛争の解決のために都道府県労働局長に対し援助（助言、指導又は勧告）を求めること及び調停の申請によって紛争調整委員会による調停を受けることができる。

【育児・介護休業法第 52 条の 4～第 52 条の 6】

厚生労働大臣は、育児・介護休業法の義務規定に違反している事業主に対し、必要があると認めるときは、勧告を行うことができ、当該勧告に従わないときは、その旨を公表することができる。

【育児・介護休業法第 56 条、第 56 条の 2】

☆「[育児・介護休業法のあらまし](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>

[妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関し事業主が定める防止措置についてはNo.37 参照]

※育児・介護休業法に関する問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部へ