

## 4 育児・介護休業法



育児・介護休業法（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）に基づく休業制度や短時間勤務制度等の概要を紹介します。

### 育児のための両立支援制度

## 1 育児休業（第5条～第9条の2）

従業員は、事業主への申し出により、子が1歳に達するまでの間、原則1回に限り、育児休業をすることができます。

<両親が育児休業を取得する場合の特例 ～パパ・ママ育休プラス制度～>

両親が育児休業を取得する等一定の要件を満たす場合、原則1歳2か月まで育児休業を延長することができます。ただし、育児休業の期間（女性の場合は産後休業期間を含む）は1年間が限度です。

<1歳6か月までの育児休業>

子が1歳以降、保育所に入れず、休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合は、1歳6か月に達するまでの間、育児休業を取得することができます。

### 利用手続き

- 1 従業員が育児休業を申し出する場合、① 申出年月日、② 取得する従業員の氏名、③ 子の氏名・生年月日、従業員との続柄、④ 休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、希望どおりの日から休業するには原則として1か月前（1歳から1歳6か月までの育児休業については、2週間前）までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 2 事業主は、従業員からの申し出があった場合、① 育児休業の申し出を受けた旨、② 育児休業の開始予定日及び終了予定日、③ 育児休業を拒む場合には、その旨及び理由、を従業員に速やかに書面等により通知しなければなりません。

### ポイント

- 育児休業期間中の従業員に対して給料を支払うかどうかは、法令上の定めはなく、各事業所で定めることができます。なお、雇用保険に加入し、育児休業開始前の2年間に11日以上働いた月が12か月以上ある等の要件を満たす従業員は育児休業期間中に雇用保険から「育児休業給付金」を受け取ることができます。（30ページ参照）
- 育児休業期間中は年金事務所または健康保険組合への申し出により、社会保険料の被保険者及び事業主負担が免除されます。（31ページ参照）

## 2 子の看護休暇（第16条の2・3）

小学校就学前の子を養育する従業員は、事業主への申し出により、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種や健康診断を受けさせるために利用することができます。

### 利用手続き

従業員は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。

## ポイント

子の看護休暇の利用は、緊急を要することが多いため、当日の電話等での口頭による取得を認め、書面の提出を求める場合は、事後となっても差し支えないとすることが必要です。

また、子の症状、従業員の勤務状況が様々であることに対応するため、時間単位や半日単位での取得を認めるといった柔軟な利用が可能となるよう配慮して下さい。

## 3 所定外労働の制限（第16条の8）

事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員を所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

### 利用手続き

従業員は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。この申し出は何回もすることができます。

## 4 法定時間外労働の制限（第17条）

事業主は、小学校就学前の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員を1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

### 利用手続き

従業員は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。この申し出は何回もすることができます。

## 5 深夜業の制限（第19条）

事業主は、小学校就学前の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

### 利用手続き

従業員は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。この申し出は何回もすることができます。

## 6 短時間勤務制度（第23条）

事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。なお、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。

## 7 介護休業（第11条～第15条）

従業員は、事業主への申し出により、要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができます。

「要介護状態」とは、負傷、疾病又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常時介護を必要とする状態をいいます。

「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

### 利用手続き

- 1 従業員は、介護休業を申し出する場合、① 申出年月日、② 取得する従業員の氏名、③ 対象家族の氏名・続柄、④ 休業に係る対象家族が要介護状態にあること、⑤ 休業開始予定日及び休業終了予定日、⑥ 対象家族についてのこれまでの介護休業等日数、等を明らかにして、希望どおりの日から休業するには原則として2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 2 事業主は、従業員からの申し出があった場合、① 介護休業の申し出を受けた旨、② 介護休業の開始予定日及び終了予定日、③ 介護休業を拒む場合にはその旨及びその理由、を従業員に速やかに書面等により通知しなければなりません。

### ポイント

雇用保険に加入し、介護休業開始前の2年間に11日以上働いた月が12か月以上ある等の要件を満たす従業員は雇用保険から「介護休業給付金」を受け取ることができます。（30ページ参照）

## 8 介護休暇（第16条の5・6）

要介護状態にある対象家族の介護や世話をを行う従業員は、事業主への申し出により、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、休暇を取得することができます。

### 利用手続き

従業員は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。

### ポイント

介護休暇の利用は、緊急を要することが多いため、当日の電話等での口頭による取得を認め、書面の提出を求める場合は、事後となっても差し支えないとすることが必要です。

また、対象家族の症状、従業員の勤務状況が様々であることに対応するため、時間単位や半日単位での取得を認めるといった柔軟な利用が可能となるよう配慮して下さい。

## 9 法定時間外労働の制限（第18条）

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、その従業員を1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

## 利用手続き

従業員は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。この申し出は何回もすることができます。

## 10 深夜業の制限（第20条）

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合、その従業員を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

## 利用手続き

従業員は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日および終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。この申し出は何回もすることができます。

## 11 介護のための短時間勤務制度等の措置（第23条第3項）

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度等の措置を講じなければなりません。

短時間勤務制度等の措置は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④ 介護サービスを従業員が利用する場合、費用を助成する制度その他これに準ずる制度

## 不利益取扱いの禁止

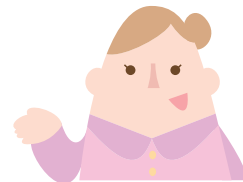
（第10条、第16条、第16条の4・7・9、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

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、所定労働時間の短縮措置、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申し出及び取得をしたことを理由に、従業員に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

※これらの制度が適用される従業員の範囲が各々定められていますので、ご確認ください。

これらの制度は平成24年7月1日から、すべての企業や事業所に規模や業種を問わず適用され、事業主は就業規則等に制度を定めておく必要があります。

就業規則等の作成方法については、各都道府県労働局雇用均等室にご相談できますので、ぜひご活用ください。



育児・介護休業法に関する情報は、厚生労働省のホームページを参照してください。  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

育児・介護休業等に関するお問い合わせは奈良労働局雇用均等室へ  
〒630-8570 奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎  
電話 0742-32-0210