

育児・介護休業法のあらまし

～育児・介護の事情によることなく、いきいきと働き続けることができる職場環境づくり～

緑字部分は平成17年4月1日施行の改正事項、青字部分は平成22年6月30日施行の改正事項
 赤字部分は平成29年1月1日施行の改正事項、茶字部分は平成29年10月1日施行の改正事項
 紫字部分は令和3年1月1日施行の改正事項

育児休業制度	介護休業制度
<p>労働者が、1歳(※)未満の子(養子を含む)を養育するためにする休業です。 ※父母ともに育児休業を取得する場合は1歳2ヶ月(パパママ育休プラス特例、以下の※印同じ) 一定の場合、子が1歳から1歳6か月又は2歳に達するまでの間も上記とは別に育児休業ができます。</p>	<p>労働者が、要介護状態にある対象家族の介護をするためにする休業です。 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って、2週間以上、常時介護を必要とする状態(※)のことです。 ※常時介護を必要とする状態の判断基準は解釈通達で示されています。</p>
<p>○1歳(※)未満の子を養育する男女労働者(日々雇用者を除く) *申出の時点で次のいずれにも該当する期間雇用者は対象となります。 ①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者 ②子が1歳6ヶ月(2歳までの育児休業の場合は2歳)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者 *次の労働者は労使協定で除外できます。 ・勤続1年未満の者 ・1年以内に雇用関係が終了する者 ・週の所定労働日数が2日以下の者</p>	<p>○要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者(日々雇用者を除く) *申出の時点で次のいずれにも該当する期間雇用者は対象となります。 ①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者 ②介護休業開始予定日から93日を経過する日から6ヶ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者 *次の労働者は労使協定で除外できます。 ・勤続1年未満の者 ・93日以内に雇用関係が終了する者 ・週の所定労働日数が2日以下の者</p>
<p>○法律上の親子関係にある子(特別養子縁組の監護期間中の子等法律上の親子関係に準ずる子含む)。</p>	<p>○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、孫</p>
<p>○原則として子が1歳(※)に達するまで(休業期間は連続した期間で本人の申出た期間) ○原則として子1人につき1回 <例外>子の誕生日から8週間以内に育児休業を取得した場合等 *1歳から1歳6ヶ月に達するまでの育児休業は改めて申出ることになります。 *1歳6ヶ月から2歳に達するまでの育児休業は更に改めて申し出ることになります。</p>	<p>○対象家族1人につき通算93日まで(休業期間は連続した期間で本人の申出た期間) ○対象家族1人につき3回を上限として分割取得を可能とする</p>
<p>○原則として休業開始予定日の1か月(1歳6ヶ月又は2歳までの休業については2週間)前までに書面(事業主が認めた場合はFAX、メール可)で事業主に申出 ○事業主は休業申出を受けた旨、育児休業開始予定日、終了予定日を書面(労働者が希望する場合はFAX、メール可)で労働者に通知</p>	<p>○原則として休業開始予定日の2週間前までに書面(事業主が認めた場合はFAX、メール可)で事業主に申出 ○事業主は休業申出を受けた旨、介護休業開始予定日、終了予定日を書面(労働者が希望する場合はFAX、メール可)で労働者に通知</p>

【留意点】

- ① 当該制度は労働者が法律に基づき申出により取得できる権利ですが、労働者がこれを容易に取得できるようにするために、制度があらかじめ就業規則等に定められるべきものであること(指針)、休業期間中の賃金等については法律に定めがなく就業規則等によるものであることに留意してください。
- ② 育児休業制度は配偶者が専業主婦(夫)などであっても申出を拒むことはできません。
- ③ 介護休業制度は他に当該対象家族を介護ができる者がいても申出を拒むことはできません。
- ④ **パパママ育休プラス特例の対象となるためには、本人の育児休業開始予定日が子が1歳誕生日以前に開始すること、本人の育休開始予定日より以前に配偶者が育児休業を開始していることが必要です。特例による育児休業等取得可能日数は1年間(誕生日及び産後休業含む)です。**
- ⑤ **子が1歳から1歳6か月に達するまで育児休業ができるのは、次のいずれにも該当する場合は、**
 - ・労働者又はその配偶者が子が1歳(パパママ育休プラス特例の場合は特例の育休終了日)に達するまで育児休業をしている場合
 - ・保育所に入所を希望しているが入所できない場合、又は、子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- ⑥ **子が1歳から1歳6か月に達するまでの育児休業の開始日は子が1歳誕生日(パパママ育休プラス特例の場合は特例の育休終了日の翌日)です。**
- ⑦ 子が1歳6か月から2歳に達するまで育児休業ができるのは、次のいずれにも該当する場合は、
 - ・労働者又はその配偶者が子が1歳6ヶ月に達するまで育児休業をしている場合
 - ・保育所に入所を希望しているが入所できない場合、又は、子の養育を行っている配偶者であって、1歳6か月以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- ⑧ 子が1歳6か月から2歳に達するまでの育児休業の開始日は子が1歳6ヶ月の誕生日の応当日です。
- ⑨ **事業主は休業中及び休業後の賃金、配置等の労働条件について就業規則等で労働者に周知させるための措置(労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し個別に知らせる措置を含む)を講ずる努力義務、個々の休業申出者に「育児(介護)休業取扱通知書」を交付する努力義務があります。**
- ⑩ 申出が期日(育児-1か月前(1歳6ヶ月又は2歳までの休業は2週間前)、介護-2週間前)より遅れた場合には、事業主は法律の定める範囲内で休業開始日を指定することができます。
- ⑪ 労働者が休業を申出た時、事業主は必要最小限の証明書類の提出を求めることができます。ただし、証明書類は申出書記載事項に係る事実を証明できるものであって、労働者が提出できるもので足りることとすべきものです。
- ⑫ 期間を定めて雇用される労働者が休業をする場合、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休業開始予定日とする申出をすることは、再度の申出をすることができます。
- ⑬ 労働者は休業開始前であれば申出を撤回することができます。撤回後の再度の申出は育児休業の場合は原則としてできませんが、介護休業の場合は**それぞれの回で**1回はできます。
- ⑭ 労働者は終了予定日前の一定の日(育児-1ヶ月前(1歳6ヶ月又は2歳までの休業は2週間前)、介護-2週間前)までに申出れば、1回に限り終了予定日の繰下げ変更ができます。また、育児休業は出産予定日前に子が出生した場合等は、1回に限り休業開始予定日の繰上げ変更ができます。
- ⑮ 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、労働基準法により休業期間中は出勤したものとみなさなければなりません。
- ⑯ **休業申出をしたこと又は休業したことを理由とした解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。**

【育児休業給付、介護休業給付(雇用保険法第61条の4、6)】

- ・一定の要件を満たした雇用保険被保険者が育児休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額67%(休業開始から6ヶ月経過後は50%)相当額の育児休業給付が支給されます。
- ・一定の要件を満たした雇用保険被保険者が対象家族を介護するための介護休業を取得した場合、雇用保険から休業開始時賃金月額67%相当額の介護休業給付が支給されます。
→お問合せ先：事業所の所在地を管轄する公共職業安定所(ハローワーク)

【産前産後休業・育児休業期間中の社会保険料の免除措置

(健康保険法第159条・159条の3、厚生年金保険法第81条の2、81条の2の2)】

- ・産前産後休業・育児休業期間中の社会保険料は事業主が保険者に手続きすることにより免除されます。
→お問合せ先：事業所の所在地を管轄する年金事務所又は健康保険組合

子の看護休暇		介護休暇
<p>小学校就学前の子を養育する労働者は、1年度において5労働日（小学校就学前の子が2人以上の場合は10労働日）まで、負傷、疾病にかかった子の世話、又は当該子の疾病予防のための予防接種、健康診断のための休暇を取得することができます。</p> <p>時間(始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続する時間)単位の取得が可能です。</p>		<p>要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、1年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10労働日）まで、当該家族の介護、通院等の付添いその他の世話のための休暇を取得することができます。</p> <p>時間(始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続する時間)単位の取得が可能です。</p>
<p>○小学校就学前の子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く）</p> <p>* 次の労働者は労使協定で除外できます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続6か月未満の者 2 週の所定労働日数が2日以下の者 3 時間単位で取得することが業務の性質又は業務の実施体制に照らして、困難と認められる業務に従事する者 <p>※ 3で除外された者は1日単位のみの取得となります。</p>	対象労働者	<p>○要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者（日々雇用者を除く）</p> <p>* 次の労働者は労使協定で除外できます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続6か月未満の者 2 週の所定労働日数が2日以下の者 3 時間単位で取得することが業務の性質又は業務の実施体制に照らして、困難と認められる業務に従事する者 <p>※ 3で除外された者は1日単位のみの取得となります。</p>
○口頭での申出、取得当日の申出が可能	手続	○口頭での申出、取得当日の申出が可能
<p>【留意点】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 当該制度は労働者が法律に基づき申出により取得できる権利ですが、労働者がこれを容易に取得できるようにするために、制度があらかじめ就業規則等に定められるべきものであること(指針)、休暇中の賃金等については法律に定めがなく就業規則等によるものであることに留意してください。 ② 期間雇用者も対象労働者です。 ③ 子の看護休暇は配偶者が専業主婦(夫)などであっても申出を拒むことはできません。 ④ 介護休暇は他に当該対象家族を介護ができる者がいても申出を拒むことはできません。 ⑤ 子の看護休暇については子の負傷、疾病、予防接種等の事実の証明書、介護休暇については要介護状態の事実の証明書の提出を求めることができます。ただし、事後の提出を可能とする等労働者に過重な負担とならないよう配慮してください（指針）。 ⑥ 時間単位は、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は1時間に切り上げるものとします。 ⑦ 時間単位で子の看護休暇、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の例は指針に示されています（流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で休暇を取得する者を勤務体制に組込むことにより業務を遂行することが困難な業務等）。基本的には、労使協定の内容が尊重されますが、その者が時間単位で休暇を取得すると業務を遂行することが困難となる客観的合理的な理由が必要です。 ⑧ 事業主は業務の繁忙等を理由に申出を拒むことはできません。 ⑨ 看護休暇、介護休暇の申出をしたこと、又は看護休暇、介護休暇をしたことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。 		

育児のための所定外労働の制限		介護のための所定外労働の制限	
事業主は、3歳未満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には所定労働時間を超えて労働させてはなりません。		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は所定労働時間を超えて労働させてはなりません。	
○3歳未満の子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く） * 次の労働者は労使協定で除外できます。 ・ 勤続1年未満の者 ・ 週の所定労働日数が2日以下の者	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者（日々雇用者を除く） * 次の労働者は労使協定で除外できます。 ・ 勤続1年未満の者 ・ 週の所定労働日数が2日以下の者	
○1回の請求につき1ヶ月以上1年以内の期間 ※但し、時間外労働の制限期間と重複してはなりません。 ○請求できる回数に制限なし	期間・回数	○1回の請求につき1ヶ月以上1年以内の期間 ※但し、時間外労働の制限期間と重複してはなりません。 ○請求できる回数に制限なし	
○開始の日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求	手続	○開始の日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求	
【留意点】 <ol style="list-style-type: none"> ①当該制度は労働者が法律に基づき請求できる権利ですが、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、制度があらかじめ就業規則等に定められるべきものであることに留意してください(指針) ②期間雇用者も対象労働者です。 ③育児のための所定外労働の制限は配偶者が専業主婦(夫)などであっても請求を拒むことはできません。 ④介護のための所定外労働の制限は他に当該対象家族を介護ができる者がいても請求を拒むことはできません。 ⑤「事業の正常な運営を妨げる場合」は請求を拒むこともできますが、これには通常考えられる相当程度の努力をしても代替要員が確保できない場合などに限られます。 ⑥当該制度の請求をしたこと、又は当該制度を利用したことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。 			

育児のための時間外労働の制限		介護のための時間外労働の制限	
事業主は、小学校就学前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には、時間外労働協定により労働をさせる場合においても、1月に24時間、1年に150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。		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は、時間外労働協定により労働をさせる場合においても、1月に24時間、1年に150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。	
○小学校就学前の子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く） * 但し、以下に該当する者を除きます。 ・ 勤続1年未満の者 ・ 週の所定労働日数が2日以下の者	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者（日々雇用者を除く） * 但し、以下に該当する者を除きます。 ・ 勤続1年未満の者 ・ 週の所定労働日数が2日以下の者	
○1回の請求につき1ヶ月以上1年以内の期間 ※但し、所定外労働の制限期間と重複してはなりません。 ○請求できる回数に制限なし	期間・回数	○1回の請求につき1ヶ月以上1年以内の期間 ※但し、所定外労働の制限期間と重複してはなりません。 ○請求できる回数に制限なし	

○開始の日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求	手続	○開始の日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求
--	----	--

【留意点】

- ①当該制度は労働者が法律に基づき請求できる権利ですが、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、制度があらかじめ就業規則等に定められるべきものであることに留意してください(指針)。
- ②期間雇用者も対象労働者です。
- ③育児のための時間外労働の制限は配偶者が専業主婦(夫)などであっても請求を拒むことはできません。
- ④介護のための時間外労働の制限は他に当該対象家族を介護ができる者がいても請求を拒むことはできません。
- ⑤「事業の正常な運営を妨げる場合」は請求を拒むこともできますが、これには通常考えられる相当程度の努力をしても代替要員が確保できない場合などに限られます。
- ⑥当該制度の請求をしたこと、又は当該制度を利用したことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。

育児のための深夜業の制限		介護のための深夜業の制限	
事業主は、小学校就学前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には、午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはなりません。		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は、午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはなりません。	
○小学校就学前の子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く） *但し、以下に該当する者を除きます。 ・勤続1年未満の者 ・保育ができる同居の家族がいる者 ・週の所定労働日数が2日以下の者 ・所定労働時間の全部が深夜にある者	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者 *但し、以下に該当する者を除きます。 ・勤続1年未満の者 ・介護ができる同居の家族がいる者 ・週の所定労働日数が2日以下の者 ・所定労働時間の全部が深夜にある者	
○1回の請求につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	期間・回数	○1回の請求につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	
○開始の日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求	手続	○開始の日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求	

【留意点】

- ①当該制度は労働者が法律に基づき請求できる権利ですが、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、制度があらかじめ就業規則等に定められるべきものであることに留意してください(指針)。
- ②期間雇用者も対象労働者です。
- ③交替制などの所定内労働のほか、所定外労働として深夜にかかる場合も制限の対象です。
- ④「事業の正常な運営を妨げる場合」は請求を拒むこともできますが、これには通常考えられる相当程度の努力をしても代替要員が確保できない場合などに限られます。
- ⑤当該制度の請求をしたこと、又は当該制度を利用したことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。

育児のための所定労働時間短縮の措置	介護のための所定労働時間短縮等の措置
<p>事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮する措置（1日の所定労働時間を6時間とする措置を必ず含む）を講ずる義務があります。</p> <p>また、下記の労使協定の3で除外された労働者には代替措置として次のいずれかの措置を講ずる義務があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度 ・時差出勤制度 ・事業所内保育施設の設置運営等 ・育児休業制度（義務期間を除く） 	<p>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、対象家族1人につき次の措置のいずれかを、利用開始日から3年の間で2回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間短縮制度 ・フレックスタイム制度 ・時差出勤制度 ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成等（2回以上の利用可能を要しない）
<p>○ 3歳未満の子を養育する男女労働者 （1日の所定労働時間が6時間以下の者、日々雇用者を除く）</p> <p>* 次の労働者は労使協定で除外できます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の者 2 週の所定労働日数が2日以下の者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、当該措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する者 	<p>対象労働者</p> <p>○ 要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者（日々雇用者を除く）</p> <p>* 次の労働者は労使協定で除外できます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の者 2 週の所定労働日数が2日以下の者
<p>【留意点】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 当該措置は事業主が必ず制度として講じなくてはならない義務です。 ② 期間雇用者も対象労働者です。 ③ 育児のための所定労働時間短縮の措置は配偶者が専業主婦(夫)などであっても取得できる措置としなければなりません。 ④ 介護のための所定労働時間短縮等の措置は他に当該対象家族を介護ができる者がいても取得できる措置としなければなりません。 ⑤ 育児のための所定労働時間短縮の措置は所定労働時間を1日6時間とする措置を設けた上で、そのほか、1日の所定労働時間を7時間とする措置等労働者の選択肢を増やすことは望ましいことです。 ⑥ 育児のための所定労働時間短縮の措置は1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は法律上対象除外ですが、1ヶ月又は1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、すべての労働日の所定労働時間が6時間以下である者が対象除外です（平均して6時間以下の者を対象除外にはできません）。 ⑦ 育児のための所定労働時間短縮の措置の労使協定の3で除外される労働者の例は指針に示されています（流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組込むことにより業務を遂行することが困難となる業務等）。基本的には、労使協定の内容が尊重されますが、その者が所定労働時間短縮の措置をとると業務を遂行することが困難となる客観的合理的な理由が必要です。 ⑧ 介護のための所定労働時間短縮の程度は、所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上となるような制度が望ましいでしょう。 ⑨ 措置期間中の待遇は会社の定めによります。不利益取扱いにならないように適切に定めてください。 ⑩ 措置の手続きは会社の定めによります。就業しながら育児、介護を容易にすることができるよう、休業制度に準じて適切に定めてください。 ⑪ 当該措置の利用を申出たこと、又は当該措置が講じられたことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。 	

【育児・介護休業規則の規定例】

- ・秋田労働局 HP>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係>法令・制度>育児・介護休業法>育児・介護休業等に関する規則の規定例
- ・厚生労働省 HP>分野別の政策>雇用・労働>雇用均等>パンフレット・関連資料・調査結果>パンフレット>育児・介護休業等に関する規則の規定例

小学校就学前の子を養育する労働者の所定労働時間短縮等の措置	家族を介護するための所定労働時間短縮等の措置
事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者に関して、 育児目的休暇（配偶者出産休暇、多目的休暇等） 育児休業制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間短縮の措置、フレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務があります。	事業主は、その家族を介護する労働者に関して、介護休業制度、所定労働時間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努力義務があります。

子を養育する労働者の配置に関する配慮	家族の介護を行う労働者の配置に関する配慮
事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育の状況に配慮しなければなりません。	事業主は、就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その家族の介護の状況に配慮しなければなりません。
【留意点】 <ul style="list-style-type: none"> ①子は小学生や中学生も含まれます。 ②配慮することの例として、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、労働者本人の意向を考慮すること、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等が考えられます（指針）。 	

職業家庭両立推進者の選任
事業主は、企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭との両立を図るための取組を企画し実施するという業務を担当する「職業家庭両立推進者」を選任するよう努めなければなりません。

育児・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止
<p>事業主は、労働者が妊娠したこと又は出産したこと、産前産後休業等母性保護措置を受けたこと、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について、その申出・取得を理由として、解雇その他の不利益取扱いをしてはいけません（男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法）。</p> <p style="text-align: right;">※この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。</p>
<p><不利益取扱いの例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇すること ・期間雇用者について契約の更新をしないこと ・退職強要、正社員からパートタイマーへの一方的変更 ・就業環境を害すること ・自宅待機を命じること ・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、所定労働時間短縮等の措置等を適用すること ・降格すること ・減給、退職金や賞与の算定に当たり休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うこと ・昇進・人事考課において不利益な評価を行うこと ・不利益な配置の変更を行うこと ・派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと 等（指針）

妊娠・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置

事業主は労働者が妊娠したこと又は出産したこと、産前産後休業等母性保護措置を受けたこと、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の申出・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りません（男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法）。

※この規定は、派遣先の事業主にも適用されます。

<職場における妊娠・育児休業等に関するハラスメントの内容>

- ①解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ②制度等の利用の申出等または制度等の利用を阻害するもの
- 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

<事業主が講ずべき措置> ※青字部分はセクシュアルハラスメント防止措置に比し、追加されたもの

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - ①妊娠・育児休業等に関するハラスメントの内容、**妊娠・育児休業等に関する否定的言動が妊娠・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**、妊娠・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、**制度等の利用ができること**を明確化し、全労働者に周知・啓発する。
 - ②妊娠・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・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、全労働者に周知・啓発する。
- (2) 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - ③相談窓口をあらかじめ定める。
 - ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにしておく。また、広く相談に対応する。**○あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制が望ましい。**
- (3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する。
 - ⑥事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行う。
 - ⑦事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行う。
 - ⑧事実の有無にかかわらず再発防止に向けた措置を講ずる。
- (4) **職場における妊娠・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**
(派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る)
 - ⑨**業務体制の整備など、事業主や妊娠・育児休業等をした労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずる。**
 - 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、周囲との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。**
- (5) 上記と併せて講ずべき措置
 - ⑩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、労働者に周知する。
 - ⑪相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発する。

紛争解決の援助制度

事業主及び労働者は、上記の法上の義務（青囲み部分）について、事業主と労働者との間に紛争が生じている場合は、①労働局長による援助、②調停委員による調停の援助を求められます。

<お問合せ先>

厚生労働省秋田労働局雇用環境・均等室

〒010-0951 秋田市山王 7-1-3 秋田合同庁舎 4 階 TEL 018-862-6684