

育児・介護休業法の概要

男女とも仕事と育児を両立できるよう、育児・介護休業法は令和4年4月1日から3段階で改正施行されています。

育児・介護休業制度等の社内規定を整備し、制度を利用しやすい職場環境づくりを進めましょう。

1. 出生時育児休業制度

- 労働者（主に男性、日々雇用される者は除く）は、2週間前までに、事業主に、書面で申し出ることにより、原則子の出生後8週間以内で、4週間（28日間）を限度に、育児休業をすることができます。
また、初めに申し出ることにより2回に分けて取得することもでき、労使協定等法定の要件を満たせば、休業中に就業することもできます。通常の育児休業制度と併せて取得することができます。

2. 育児休業制度

- 労働者（日々雇用される者は除く）は、事業主に書面で申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間で1年間）の間、1子につき2回育児休業をすることができます。
- 子が1歳を超えてもさらに休業が必要と認められる一定の場合（保育園に入所できない等）には1歳6か月に達するまで、子が1歳6か月を超えてもさらに休業が必要と認められる一定の場合には子が2歳に達するまで、育児休業をすることができます。1歳以降の延長については、育休開始時点を柔軟化することで、夫婦が途中交代できます。
- 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合でも、育児休業を取得することができます。有期契約労働者も、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない場合は取得できます。

3. 介護休業制度

労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態対象家族1人につき、[通算して93日まで](#)、3回を上限として介護休業をすることができます。

※介護休業についても育児休業と同様の考え方で有期契約労働者も対象です（「子が1歳6か月を経過する日」を「介護休業取得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」と読み替えます）

4. 子の看護休暇制度

小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、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](#)、病気・けがをした子の看護のために又は子に予防接種や健康診断を受けさせるために、休暇を取得することができます。また、時間単位でも取得できます。

5. 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、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人であれば年に5日まで](#)、[2人以上であれば年に10日まで](#)、介護その他の世話を行うために、休暇を取得することができます。また時間単位でも取得できます。

6. 短時間勤務等の措置

事業主は、[3歳に満たない子を養育する労働者](#)について、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置（原則として1日の所定労働時間を6時間）を講じなければなりません。

事業主は、[要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者](#)について、次のいずれかの措置（対象家族1人につき、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする措置）を講じなければなりません。

- ・短時間勤務制度
- ・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ・フレックスタイム制
- ・介護費用の援助措置

7. 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、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りません。

8. 時間外労働の制限

事業主は、小学校就業前までの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

9. 深夜業の制限

事業主は、小学校就業前までの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはなりません。

10. 育児休業等に関するハラスメント防止措置

育児休業等を理由とするハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけています。

11. 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～9の申し出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

12. 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

13. 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申し出をした労働者に対する個別周知・意向確認

- 事業主は、労働者から妊娠・出産の申し出を受けた場合、個別に、育児休業制度等を周知し、併せて、申し出た労働者に、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。

14. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

- 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、①研修の実施、②相談窓口の設置、③事例収集・提供、④制度と取得促進の方針の周知、のうちいずれか1つ以上を講じなければなりません。

15. 育児休業取得状況の公表

従業員1,000人超の企業は、育児休業取得状況を公表しなければなりません。

16. 法の実効性の確保

(1) 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組み

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を利用することができます。

(2) 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設

法違反に対する勧告に従わない場合、企業名の公表の対象となります。また、虚偽の報告等をした企業に対しては、過料（20万円以下）が科されます。

ご存じですか？

労働者が妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています。

妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、例外に該当する場合を除き、原則として法違反となります。原則として、妊娠・出産、育児休業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」と判断します。

【お問い合わせ先】福岡労働局雇用環境・均等部指導課 ☎092-411-4894