

# 育児・介護休業法

## 1. 成立までの経緯

育児介護休業法の成立は、単なる労働法制の整備にとどまらず、日本の雇用慣行が「男性＝外、女性＝内」から「共働き・共育て」へと舵を切る歴史的な転換点でした。

均等法制定時の議論から1991年の法制化、1995年の介護休業追加までの経緯を、審議会や国会の状況を含めて概観します。

### (1) 前史:均等法制定過程での「育児休業」の断念(1980年代)

1985(昭和60)年に男女雇用機会均等法が制定される際、実は育児休業を「労働者の権利(義務規定)」として盛り込むかどうか大きな争点となりました。

- 当時の状況:  
1972(昭和47)年の「勤労婦人福祉法」において、育児休業はすでに「事業主の努力義務」とされていましたが、普及率は極めて低い状態でした。
- 激しい対立:
  - ・ 労働側:「男女平等の前提として、仕事と育児を両立させるための休業権が必要だ」と義務化を強く主張しました。
  - ・ 経営側:「中小企業には負担が重すぎる」「女性の雇用を敬遠する原因になる」と猛反対しました。
- 「断念」の結果:  
結局、均等法制定時の1985年には、経営側の強い反発を背景に、育児休業は「努力義務」に据え置かれました。この時は「差別禁止」という枠組みを優先させるため、両立支援の「義務化」は一步退く形となったのです。

### (2) 転換点:研究会報告と「1.57ショック」(1988年～1990年)

均等法で断念された育児休業の法制化が再び動き出した最大の要因は、深刻な労働力不足と、1990年に公表された「1.57ショック(合計特殊出生率が過去最低を記録)」でした。

#### ○育児休業制度に関する研究会報告(1988年・1989年)

労働省(当時)は「育児休業制度に関する研究会」を設置し、法制化に向けた検討を始めました。

- 1988年11月の中間報告: 育児休業を導入している企業の方が女性の定着率が高いことを指摘し、私的制度から公的制度への移行の必要性を強調。
- 1989年12月の最終報告: ついに「育児休業制度を法的に確立すべきである」と提言しました。

内容の柱：休業を「労働者の権利」と認めること、期間は1年間とすること、休業後の原職復帰を原則とすることなどが盛り込まれました。

### (3) 労働政策審議会(旧・婦人少年問題審議会)での議論

研究会報告を受け、1990(平成2)年から婦人少年問題審議会(現在の労働政策審議会の前身の一つ)で本格的な諮問・答申が行われました。

- 激論のポイント：
  - ・ 適用除外：経営側は「日々雇い入れられる者や中小企業の除外」を求めましたが、労働側は「全労働者への適用」を主張。
  - ・ 不利益取扱いの禁止：休業を理由とした解雇などの禁止について、どこまで厳格に規定するかが議論されました。
- 1991年3月答申：

最終的に「育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について」が答申されました。これにより、1歳未満の子を育てる労働者(男女問わず)の休業権が公式に認められる方向性が固まりました。

### (4) 国会での審議状況と「育児休業法」の成立(1991年)

1991(平成3)年、政府から「育児休業等に関する法律案」が国会に提出されました。

- 審議の特徴：

この法案の審議において特筆すべきは、与野党の対立がほとんどなかったことです。1.57ショックを受けて、自民党から社会党、公明党までが「少子化対策・女性の就労継続」の必要性で一致しました。
- 全会一致の可決：

1991年5月8日、衆参両院の委員会・本会議において、全会一致で可決・成立しました。日本の労働法において、これほど大きな制度改革が全会一致で行われるのは非常に珍しいケースでした。
- 附帯決議：

成立時、国会では「介護休業についても早期に検討すること」という附帯決議がなされました。これが後の改正への布石となります。

### (5) 「育児・介護休業法」への発展

育児休業法の成立後、すぐさま「介護離職」が社会問題化し始めました。

- ① 介護休業の課題が政策として認識される(1980年代後半)

1987(昭和62)年から労働省の委託研究で老親介護問題が初めて本格的に取り上げられ、1989(平成元)年報告で、介護の精神的・身体的負担の大きさと、一定期間の休業制度の必要性が示されました。
- ② 労働省が「介護休業ガイドライン」を策定(1992(平成4)年)

企業の自主的導入を促すものとして、1992(平成4)年に「介護休業制度等に関するガイドライン」を通達。対象家族は配偶者・父母・子・配偶者の父母等とされ、3か月程度の休業期間が示唆されました。

- ③ 労使・政党間で法制化を巡る議論が活発化(1992～1994年)
  - ・連合：1992年に介護休業法制を強く要請(対象は二親等、期間1年など)
  - ・経営側：法制化に消極的、介護サービス整備を優先すべきと主張
  - ・政党案：公明党、民社党、社会党などがそれぞれ介護休業法案や基本方針を提示
- ④ 労働省の専門家会合が制度の骨格を整理(1993～1994年)
 

1994(平成6)年の専門家会合報告書で、

  - 介護休業は「雇用継続と介護の調和」に必要
  - 期間3か月・回数1回・分割不可
  - 対象家族は配偶者・父母・子・配偶者の父母(祖父母・兄弟姉妹は要検討)

とする方向性が示されました。
- ⑤ 婦人少年問題審議会が法制化を建議(1994(平成6)年)
 

1994(平成6)年12月、「介護休業を事業主の義務として認める法的枠組み」が必要と建議。普及率の低さから、準備期間3年をおくことも提案されました。
- ⑥ 育児休業法の改正として介護休業制度が成立(1995(平成7)年)
 

法律名が「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」に変更され、介護休業制度が新たに導入されました。

介護休業は「努力義務」からスタートしましたが、1999(平成9)年には育児同様に「義務規定」へと引き上げられました。

(育児・介護休業法 成立までの歴史的変遷)

時代	法律名・出来事	内容・議論の状況
1972(昭和47)年	勤労婦人福祉法	育児休業が初めて明文化。ただし「努力義務」。
1985(昭和60)年	男女雇用機会均等法	育児休業の法制化を議論したが、経営側の反対で断念。
1990(平成2)年	1.57ショック	少子化が社会問題化し、法制化の機運が一気に高まる。
1991(平成3)年	育児休業法 成立	労働者の権利として法制化。1歳までの休業が認められる。
1992(平成4)年	介護休業ガイドライン策定	企業の自主的導入を促すものとして示される。
1995(平成7)年	介護休業の導入	名称変更。介護休業が新たに追加される(1999(平成9)年義務化)。

## 2. 育児・介護休業法の改正履歴

### (1) 「育児休業等に関する法律」(平成3年法律第76号)

(主な内容) 1992(平成4)年4月1日施行

#### ア 制定時の育児休業法の概要

条文	主な内容(制定当時)
第1条(目的)	育児休業制度・労働時間措置を定め、子育て労働者の雇用継続と福祉増進、社会経済の発展に資することを目的とする。
第2条(育児休業の申出)	1歳未満の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることによって育児休業を取得できる。ただし、日々雇用者等を除外。
第3条(事業主の義務)	原則として事業主は育児休業の申出を拒否できない。ただし、労使協定により取得不可とできる特定者の規定あり(勤続1年未満、専業主婦(夫)配偶者を持つ者等)。
第4条(開始日の変更)	育児休業開始予定日の変更を、一定の事由が生じた場合に1回だけ認める。
第5条(申出の撤回)	育児休業開始日前日までであれば、申出の撤回が可能。
第6条(育児休業期間)	原則として、開始予定日から子が1歳に達する日までを育児休業期間とする。
第7条(解雇の制限)	育児休業の申出や取得を理由とする解雇を禁止。
第8条(育児休業に関する定め)の周知)	事業主は、育児休業中の待遇、復帰後の賃金・配置などに関する事項を定め、労働者へ周知するよう努める(努力義務)。
第9条(雇用管理措置)	円滑な復帰のため、職業能力開発、人事管理上の配慮等の必要な措置を講ずる努力義務。
第10条(短時間勤務等の措置)	育児休業を取得しない1歳未満の子をもつ労働者に対し、短時間勤務・就業時間の繰上げ繰下げ等を講ずる努力義務。
第11条(1歳～就学前の子の措置)	就学前の子を養育する労働者に対し、必要な措置(短時間勤務等)を講ずる努力義務。
第12条(指針)	労働大臣が、事業主が講ずべき措置に関する指針を定め、公表。
第13条(国による援助)	国は、育児休業者の雇用管理等を行う事業主に必要な援助を行うよう努める。
附則(適用猶予等)	常時30人未満の事業所について、第2条～第10条の適用を1995(平成7)年3月31日まで猶予。

#### イ 1995(平成7)年4月1日:育児休業法の適用全面化

育児休業法の適用が猶予されていた常時30人未満の事業所についても適用開始。

## (2)「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」(平成7年法律第107号:1995(平成7)年6月9日公布)による改正

### (主要内容) 1995(平成7)年10月1日施行

- 法律の名称が「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」となる。
- 介護休業制度の導入。介護休業制度や家族の介護のための短時間勤務制度等を設ける努力義務の開始(平成11年4月1日以降は義務化)。

### (背景)

少子高齢化の進展や核家族化に伴い、育児とともに家族の介護が国民的重要課題となっており、労働者が職業生活を充実させるには、仕事と育児・介護を両立できる環境整備が重要と考えられました。特に介護休業制度は、労働者が雇用を中断することなく家族の役割を果たせる制度として、普及定着が必要とされ、育児・介護を行う労働者への支援事業の充実も求められていました。

## (3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律(平成9年法律第92号:1997(平成9)年6月18日公布)による改正

### (主要内容) 1999(平成11)年4月1日施行

- 育児や介護を行う労働者の深夜業(22時～5時)を制限する制度が新設されました。
- 努力義務であった介護休業制度等が一律に事業主の義務になりました。
- 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略称が「育児・介護休業法」となりました。

### (背景)

男女雇用機会均等法施行から10年が経過し、女性の雇用者数増加や職域拡大など一定の進展が見られたものの、依然として雇用分野での男女差別が存在しており、少子高齢化が進む中、女性が性差別なく能力を発揮でき、安心して出産できる環境整備は重要な課題と考えられていました。

このため、婦人少年問題審議会の建議に基づき、

- ・募集・採用等での女性差別の禁止
- ・セクハラ防止のための配慮義務
- ・女性の時間外・深夜労働規制の解消
- ・母性保護措置の充実
- ・育児・介護を行う労働者の深夜業制限制度の創設

などを内容とする法整備を行うものでした。

#### (4) 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一部を改正する法律(平成13年法律第118号:2001(平成13)年11月16日公布))による改正

(主な内容)

##### ①2001(平成13)年11月16日施行

- 育児休業や介護休業の申出や取得を理由とした「解雇その他不利益な取扱い」が禁止となりました。

(従来、育児休業や介護休業の申出や取得を理由とした解雇が禁止されていたものの、不利益取扱いは禁止されていませんでしたが、法第12条に基づき制定された事業主が講ずべき措置に関する指針で、労働者が法に基づく育児休業の権利を行使したことを理由として当該労働者を不利益に取り扱うものであってはならないとされていました。これが法に規定されることとなりました。)

- 「職業家庭両立推進者」の選任についての努力義務が新設されました。

##### ②2002(平成14)年4月1日施行

- 子の看護休暇が創設され、小学校入学までの子を養育する従業員から請求があった場合には、年に5日の看護休暇を与えることが、努力義務とされました(2005(平成17)年4月1日の法改正により、義務化)。
- 小学校入学までの子を養育する従業員から請求があった場合には、原則として、法律が定める制限時間(1ヵ月について24時間、1年について150時間)を超えて働かせることはならないとする制度(時間外労働の制限制度)が創設されました。
- 3歳未満(改正前は、1歳未満の子)の子を養育する従業員に対しては、短時間勤務、フレックス、始業終業時刻の変更などのうちから、いずれか一つの措置を、会社が選択して講じなければならないとする義務が定められました。
- 労働者を転勤させようとする場合、育児又は介護の状況への配慮義務が定められました。

(背景)

育児休業取得率に男女差が大きく、家庭責任の多くを女性が担っており、働く女性が増える中、その負担は重くなっていることから、育児休業制度のみならず、子供の看護休暇や短時間勤務制度など、きめ細やかな施策によって、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる環境整備を進める必要がある、と考えられたことから提案されたものです。

**(5)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等の一部を改正する法律(平成16年法律第160号:2004(平成16)年12月8日公布)による改正**

(主要内容)2005(平成17)年4月1日施行

• **育児休業および介護休業の対象労働者の拡大**

改正前:期間を定めて雇用される者(有期労働者)は対象外

改正後:休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の有期労働者は育児・介護休業が取れるようになりました。

• **育児休業期間の延長**

改正前:子が1歳に達するまで

改正後:子が1歳を超えても休業が認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業が取れるようになりました。

• **介護休業の取得回数制限の緩和**

改正前:対象家族1人につき1回限り、期間は連続3か月まで

改正後:対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業が取得、期間は通算して(のべ)93日までとなりました。

• **子の看護休暇の創設**

改正前:事業主の努力義務

改正後:小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できることとなりました。

**(背景)**

急速な少子化の進行等を踏まえ、総合的な次世代育成支援対策を推進する観点から、労働者が仕事と家庭を容易に両立できるよう支援を一層推進することが求められていました。このため、育児休業の対象者や期間の見直し、子の看護休暇制度の創設等、労働者が育児や介護をしつつ働き続けることができる環境の整備を図ることとしたものです。

**(6)雇用保険法等の一部を改正する法律(平成28年法律第17号:2016(平成28)年3月31日公布)による改正**

(主要内容)

❶ **2017(平成29)年1月1日施行**

[仕事と介護の両立支援制度]

• **介護休業の分割取得**

改正前:介護休業について、介護を必要とする家族(対象家族)1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能

改正後:対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能となりました

- 介護休暇の取得単位の柔軟化

改正前:介護休暇について1日単位での取得

改正後:半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能となりました

- 介護のための所定労働時間の短縮措置等

改正前:介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)について、介護休業と通算して 93 日の範囲内で取得可能

改正後:介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能となりました

- 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)

介護のための所定外労働の制限(残業の免除)について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設しました。

- 対象家族の範囲の拡大

改正前:配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居・扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫

改正後:配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫(同居・扶養の要件 削除)

- 要介護状態の判断基準の変更

介護のための諸制度(介護休業・介護休暇等すべて)は、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するための制度となりました。

### [仕事と育児の両立支援制度]

- 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

改正前:申出時点で以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能

- ① 過去1年以上継続して雇用されていること
- ② 子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること
- ③ 子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

改正後:申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和しました

- ① 過去1年以上継続し雇用されていること
- ② 子が1歳 6 か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

- 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

改正前:子の看護休暇について1日単位での取得

改正後:半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能となりました

- 育児休業等の対象となる子の範囲

改正前:育児休業などが取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子

改正後: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等も新たに対象

## • いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置義務の新設

改正前:事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

改正後:上記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする就業環境を害する行為(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け。

また、派遣労働者の派遣先にも以下を適用。

- ・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
- ・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする就業環境を害する行為の防止措置の義務付け

## ②2017(平成29)年10月1日施行

### • 育児休業期間の延長

改正前: 育児休業期間・・・

- ・ 子が1歳に達するまでの間で本人が希望する期間
- ・ 子が1歳の時点で保育所に入れない等の事情がある場合には、1歳6か月まで取得可

改正後: 育児休業期間・・・

- ・ 子が1歳に達するまでの間で本人が希望する期間
- ・ 子が1歳の時点で保育所に入れない等の事情がある場合には、1歳6か月まで取得可
- ・ 子が1歳6か月の時点でも保育所に入れない等の事情がある場合には、2歳まで取得可

### • 妊娠した労働者等へ育児休業等の制度の周知(努力義務)

事業主は、労働者あるいはその配偶者の妊娠・出産、または労働者が家族の介護をしていることを知った時に、その労働者に対して育児休業や介護休業等の制度(休業中、休業後の待遇や労働条件など)を知らせるよう努めなければならないことになりました。

### • 育児目的休暇の制度化(努力義務)

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して、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を講じるよう努めなければならないことになりました。

(例)・配偶者の出産に伴い取得することができる配偶者出産休暇

- ・入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇

### (背景)

少子高齢化による労働力人口減少の中、高齢者や女性等の就業促進や雇用継続を図り、国民一人一人が活躍できる社会づくりを進めることが重要な課題となっていました。このた

め、高齢者が安心して働き続けられる環境の整備及び多様な就業機会の確保を行うとともに、子育てや介護と仕事の両立しやすい就業環境の整備等を行うことを目的として法案の提出がなされました。具体的には、65歳以降の新規雇用者への雇用保険適用、シルバー人材センター等の業務範囲拡張、育児・介護休業制度の拡充、妊娠・出産等を理由とする就業環境を害する行為の防止措置の義務付けなどの施策を実施することと目的としていました。

#### 〔仕事と介護の両立支援制度〕

介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせで対応できるような制度の構築が必要とされていました。

#### 〔仕事と育児の両立支援制度〕

非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要とされていました。

### (7)「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の一部を改正する省令」(令和元年厚生労働省令第89号)及び「子の養育又は家族介護を行い、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に関する指針の一部を改正する件」(令和元年厚生労働省告示第207号)による施行規則及び指針の改正

#### (主な内容) 2021(令和3)年1月1日施行

子の看護休暇や介護休暇が時間単位で取得できるようになりました。

改正前：・半日単位での取得が可能

・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

改正後：・時間単位での取得が可能

・全ての労働者が取得できる

#### (背景)

認知症介護の場合、徘徊等で家族介護者が突発的な対応を余儀なくされることが多いほか、介護専門職との相談が不可欠ですが、こうした要件への対応は短時間で済む場合が多いものの、当時の介護休暇は取得単位が「半日」で所要時間に応じた小刻みの取得ができなかったことから、時間単位の取得が可能になるよう、必要な法令の見直しに向けた措置を講じることが求められていました(規制改革推進会議 第5次答申(令和元年6月6日規制改革推進会議決定)ほか)。

また、労働政策審議会における議論の中で、介護休暇のみならず、子の看護休暇についても時間単位の取得を認めることが適当であるとの意見が出ていました。

## (8)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 及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6 月9日公布)による改正

(主な内容)

### ①2022(令和4)年4月1日施行

#### ・個別の周知と意向確認

- ・妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して個別の制度周知及び休業の  
取得意向の確認のための措置
- ・育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置  
を講ずることを事業主に義務付けました

#### ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前：育児休業の場合の取得要件

- i 引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ii 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないこと

介護休業の場合の取得要件

- i 引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ii 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契  
約が満了することが明らかでないこと

改正後：育児休業・介護休業いずれも、iの要件を撤廃し、iiのみに

ただし、無期雇用労働者と同様、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者  
は労使協定の締結により除外可

### ②2022(令和4)年10月1日施行

#### ・「出生時育児休業」(産後パパ育休)の創設

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創  
設しました。

- ・休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。  
※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
- ・分割して取得できる回数は、2回
- ・労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上  
で休業中に就業可能

#### ・育児休業の分割取得

分割して2回まで取得することを可能としました。

### ③2023(令和5)年4月1日施行

#### ・育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主は、育児休業の取得の状況について公表が義務付けられました。

## (背景)

男性の育児休業取得率は年々上昇していたものの、令和2年度で12.65%と、女性(81.6%)に比べ大きな差があり、少子高齢化が急速に進行する中で、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するためには、「育児・家事は女性がするもの」「男性が育児休業を取得するなんてありえない」等の考えや風潮を改め、社会全体で男性の育児休業取得を促進することが求められていました。

男性の育児休業取得をこれまで以上に促進するとともに、職場全体の雇用環境整備を進めるため、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として出生時育児休業(産後パパ育休)が創設されました。このほか、特に育児を自分事として考えていなかった男性や育児休業を取得したいと言い出せなかった男性が育児休業を取得し、男女とも主体的に育児を行うことができるように、育児休業を取得しやすい雇用環境整備と妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知・休業取得意向確認の措置が事業主に義務付けられました。

## (9) 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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律(令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布)による改正

### (主な内容)

#### ① 2025(令和7)年4月1日施行

#### [育児関係]

##### ・ 子の看護休暇の見直し

子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止しました。

##### ・ 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大しました。

##### ・ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務について、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとされていますが、そのメニュー(育児休業に関する制度に準ずる措置、始業時刻の変更等)にテレワークが追加されました。

##### ・ 育児のためのテレワーク導入

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されました。

- **育児休業取得状況の公表義務適用拡大**

常時雇用する労働者数が 300 人超(現行 1,000 人超)の事業主に拡大しました。

**〔介護関係〕**

- **介護休暇を取得できる労働者の要件緩和**

介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止しました。

- **介護離職防止のための雇用環境整備**

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は①研修の実施、②相談窓口設置、③事例の収集・提供、④利用促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じなければならなくなりました。

- **介護離職防止のための個別の周知・意向確認等**

- ・ 介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければならなくなりました。
- ・ 労働者が介護に直面する前の早い段階(40歳等)で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する事項について情報提供しなければならなくなりました。

- **介護のためのテレワーク導入**

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されました。

**②2025(令和7)年10月1日施行**

- **柔軟な働き方を実現するための措置等**

- ・ 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、柔軟な働き方を実現するための措置(①始業時刻等の変更、②テレワーク等、③保育施設の設置運営等、④養育両立支援休暇の付与、⑤短時間勤務制度 から2つ以上を選択)を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることが義務付けられました。
- ・ 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認が義務付けられました。

- **仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮**

妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮が義務付けられました。

**(背景)**

今回の法改正の背景には、急速に進行する少子化と深刻な労働力不足への危機感があります。日本の総人口は 2008 年をピークに減少に転じており、合計特殊出生率も低迷が続いています。特に、出産や育児がキャリアの断絶につながる現状の打破が急務とされ、政府

は男性の育児参画を促すことで「男性育休が当たり前」となる社会を目指しています。令和5年度の男性育休取得率は30.1%まで上昇したものの、取得期間が2週間未満と短いケースが多く、依然として女性との差が大きいことが課題となっています。

また、育児期における働き方の柔軟性も重要な焦点となりました。特に子が3歳から小学校就学前の時期において、短時間勤務以外の「テレワーク」や「時差出勤」といった多様な働き方へのニーズが高まっていることを受け、企業に対し新たな両立支援制度の導入や、従業員への個別意向聴取が義務付けられました。

一方で、働き盛りの50～60代を中心に年間約10万人規模で発生している「介護離職」への対策も強化されています。介護に直面した際、制度を知らないまま、あるいは会社に相談できずに離職するケースを防ぐため、介護休業等の周知・意向確認の義務化や、40歳到達時の情報提供制度が新設されました。加えて、非正規雇用者の除外要件を緩和するなど、雇用形態にかかわらず仕事と家庭を両立できる環境整備が進められています。

今回の改正の大きな特徴は、単に制度を作るだけでなく、企業から従業員への「個別の意向確認」や「情報提供」を義務化することで、実態に即した柔軟な働き方を促している点にあります。

#### **〔参考〕 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直しについて**

介護休業等の対象となる「要介護状態」の判断基準は、令和7年3月以前は平成28年の研究会検討に基づき、行政通達(平成28年8月2日付)によって運用されてきました。しかし、当該基準は主として高齢者介護を想定したものであり、障害のある子や医療的ケアを必要とする家族のケースでは、基準の解釈が難しいという課題がありました。

こうした背景から、令和6年育児・介護休業法改正時の附帯決議を受け、判断基準の早期見直しが決定されました。これに伴い「介護休業制度等における『常時介護を必要とする状態に関する判断基準』の見直しに関する研究会」が設置され、令和7年1月の報告書を経て、同年4月より新しい判断基準が適用されることとなりました。

今回の改定により、高齢者介護のみならず、子に障害がある場合や医療的ケアを要する家族を介護する場合についても、要件を満たせば介護休業や介護両立支援制度の対象となることが明確化され、制度の柔軟な運用が図られています。

#### **常時介護を必要とする状態に関する判断基準(R7.4月～)**

介護休業は、対象家族(注1)であって2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるもの(障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活に必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。)を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)又は(2)のいずれかに該当する場合であること。

(1) 項目①～⑫のうち、状態について2が2つ以上又は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。

(2) 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。

項目	状態	1 (注2)	2 (注3)	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4)	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等の乗り移りの動作)		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5)		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ことや、危険回避ができないことが		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7)
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など日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある(注8)		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪医薬品又は医療機器の使用・管理		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9)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注10)	ほとんどできない

(注1)「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。

(注2)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できる場合も含む。

(注3)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、障害児・者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4)「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5)「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6)「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。

(注7)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8)「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況(混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等)をいう。

(注9)「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10)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、支援等を必要とすることをいう。

## (まとめ)

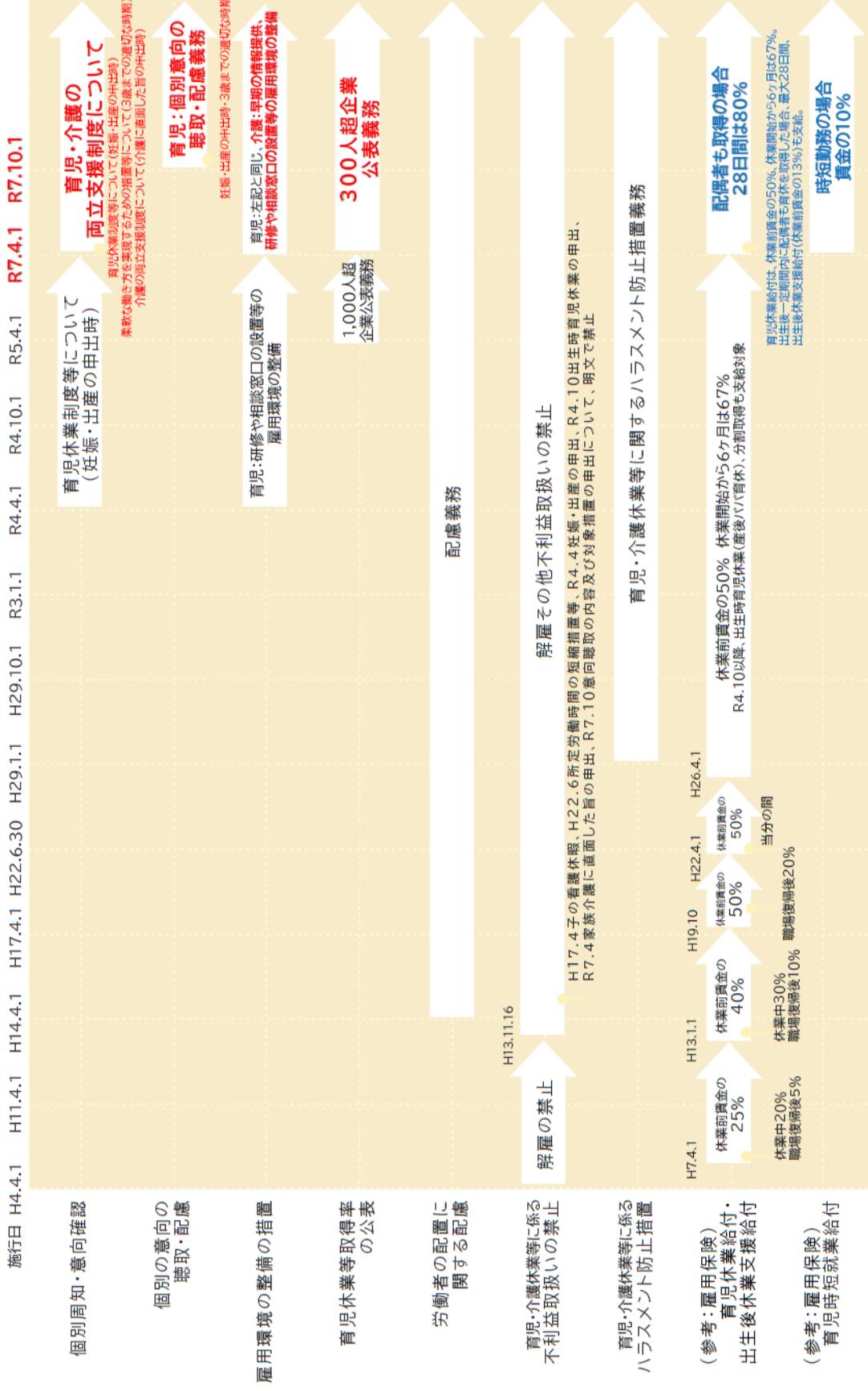
育児・介護休業法の歴史を俯瞰すると、概ね以下のような3つのステップで進化していることができます。

- ① 「休める権利」の確立(1992年～):まずは休業できる制度を作る。
- ② 「男性の参加」と「柔軟性」(2010年～2022年):男性も取れる工夫と、分割取得などの使い勝手を向上。
- ③ 「働き方の選択肢」と「就学前までの支援」(2024年改正):休むだけでなく、時短やテレワークを組み合わせ、小学校入学まで継続して働ける環境を作る。

このように、法律は単に「休む期間」を増やすだけでなく、「仕事と家庭を両立しながら、キャリアを止めずに働き続けられる仕組み」へと変化しています。



# 育児・介護休業法の改正経過(②)



### 3. 育児・介護休業法の概要

#### (1) 育児休業

##### ア 育児休業(法第2条、第5条～第9条、第9条の6)

項目	内容
定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者が1歳未満の子を養育するために取得する休業。</li> <li>・対象となる「子」には、法律上の親子関係のある子(養子含む)、特別養子縁組の試験養育期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等を含む。</li> </ul>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用を除くすべての労働者。</li> <li>・有期契約労働者は、子が1歳6か月(または2歳)に達する日まで契約が満了し更新されないことが明らかでないこと。</li> <li>・労使協定により対象外とできる者：               <ol style="list-style-type: none"> <li>① 入社1年未満</li> <li>② 申出日から1年以内(1歳6か月・2歳の場合は6か月以内)に雇用終了予定</li> <li>③ 所定労働日数が週2日以下</li> </ol> </li> </ul>
期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則：子が1歳に達する日までの連続期間。</li> <li>・保育所入所不可等の場合：1歳6か月、さらに2歳まで延長可能。</li> <li>・パパ・ママ育休プラス：両親が取得する場合、1歳2か月までの間で1年間取得可能。</li> </ul>
回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子1人につき原則2回。延長(1歳6か月・2歳まで)も各1回可能。</li> </ul>
手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則：開始予定日の1か月前までに書面等で申出。</li> <li>・延長休業は2週間前まで。</li> <li>・出生前倒し等の事由がある場合、繰上げ・繰下げが各1回可能。</li> </ul>

##### イ 出生時育児休業(産後パパ育休)(法第9条の2～第9条の5)

項目	内容
定義	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産後休業をしていない労働者が、出生後8週間以内の子を養育するために取得する休業。女性も取得可能(養子縁組等)。</li> </ul>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用を除く労働者。</li> <li>・有期契約労働者は、出生後8週間経過日の翌日から6か月経過日まで契約が満了し更新されないことが明らかでないこと。</li> <li>・労使協定で対象外とできる者：               <ol style="list-style-type: none"> <li>① 入社1年未満</li> <li>② 申出日から8週間以内に雇用終了予定</li> <li>③ 所定労働日数が週2日以下</li> </ol> </li> </ul>
期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出生後8週間以内で通算4週間(28日)。</li> </ul>

	・育児休業とは別枠。
回数	・子 1 人につき 2 回(2回に分割の場合はまとめて申出)。
手続き	・原則:開始予定日の 2 週間前までに申出。(労使協定締結時は、2週間超～1か月以内の協定で定める定める期限まで) ・繰上げ・繰下げは各 1 回可能。
休業中の就業	・労使協定で定めた場合に限り、労働者の合意の範囲で就業可能。 ・就業日数等は上限あり(所定労働日・時間の半分まで等)。

## (2) 介護休業(法第 2 条、第 11 条～第 15 条)

項目	内容
定義	要介護状態(2 週間以上常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するための休業。
対象労働者	・日々雇用を除く労働者。 ・有期契約労働者は、休業開始予定日から 93 日経過日の翌日から 6 か月経過日まで契約が満了し更新されないことが明らかでないこと。 ・労使協定で対象外とできる者: ① 入社 1 年未満 ② 申出日から 93 日以内に雇用終了予定 ③ 所定労働日数が週 2 日以下
対象家族	配偶者(事実婚含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫。
期間・回数	・対象家族 1 人につき通算 93 日。 ・3 回まで分割可能。
手続き	・開始予定日の 2 週間前までに申出。 ・終了日の 2 週間前までに 1 回に限り繰下げ可能。

## (3) 子の看護等休暇(法第 16 条の 2、第 16 条の 3)

項目	内容
制度内容	・小学校第 3 学年修了までの子の看護、予防接種、健康診断、感染症による学級閉鎖対応、入園・入学式等のため取得可能。 ・年 5 日(子 2 人以上は 10 日)。 ・1 日または時間単位で取得可能。
対象労働者	・日々雇用を除く労働者。 ・労使協定で週 2 日以下勤務者を対象外にできる。

## (4) 介護休暇(法第 16 条の 5、第 16 条の 6)

項目	内容
制度内容	・要介護状態にある家族の介護・世話のため取得可能。 ・年 5 日(家族 2 人以上は 10 日)。 ・1 日または時間単位で取得可能。

対象労働者	・日々雇用を除く労働者。・労使協定で週 2 日以下勤務者を対象外にできる。
-------	---------------------------------------

**(5) 所定外労働・時間外労働の制限(法第 16 条の 8、第 16 条の 9、第 17 条、第 18 条)**

項目	内容
所定外労働の制限	・小学校就学前の子の養育、または要介護家族の介護のため請求があれば、所定労働時間を超えて労働させてはならない。
時間外労働の制限	・月 24 時間、年 150 時間を超える時間外労働をさせてはならない。
対象労働者	・日々雇用、入社 1 年未満、週 2 日以下勤務者は対象外。
手続き	・開始日の 1 か月前までに請求。

**(6) 深夜業の制限(法第 19 条、第 20 条)**

項目	内容
制度内容	・小学校就学前の子の養育または介護のため請求があれば、22 時～5 時の深夜業を禁止。
対象外	・日々雇用、入社 1 年未満、週 2 日以下勤務者、深夜に対応可能な同居家族がいる場合など。
期間／回数	1 回の請求につき、1 か月以上 6 か月以内の期間 ／ 請求回数に制限なし
手 続 き	労働者は、開始日の 1 か月前までに書面等により事業主に請求
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

**(7) 所定労働時間の短縮措置等(法第 23 条)**

項目	内容
育児	・3 歳未満の子を養育する労働者に短時間勤務制度(1 日 6 時間)を義務付け。 ・労使協定で対象外とできる者あり。 ・困難な場合は代替措置(テレワーク、フレックス等)。
介護	・介護労働者に対し、短時間勤務、フレックス、始終業時刻変更、介護サービス費用助成等のいずれかを講ずる義務。 ・労使協定で対象外とできる者あり。 ・対象家族 1 人につき、利用開始の日から連続する 3 年以上の期間内に 2 回以上(介護サービス費用助成等は 1 回でも可)

**(8) 事業主が講ずべき措置(法第 21 条～第 22 条の 2、第 23 条の 3、第 24 条、第 26 条)**

項目	内容
育児・介護休業等の周知	・妊娠・出産申出時、介護直面時に個別周知・意向確認を行うこと。

個別の意向聴取・配慮(育児関係)	労働者本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、子が3歳になるまでの適切な時期に、仕事と育児の両立に関する労働者の意向を個別に聴取し、その意向について配慮すること
介護離職防止のための早期の情報提供	制度を活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、労働者が介護に直面する早い段階(40歳等)で、介護休業、介護両立支援制度等、申出先及び介護休業給付金に関する情報提供を行うこと
雇用環境整備	制度利用の申出等が円滑に行われるよう、研修、相談体制整備、事例提供、方針周知等のいずれかを実施すること。
柔軟な働き方を実現するための措置等	3歳～就学前の子について、始業変更、テレワーク等、保育施設、両立支援休暇、短時間勤務のうち2つ以上を実施。
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	<p>&lt;育児&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1歳に満たない子を養育し、育児休業をしていない労働者 → フレックスタイム制等の措置を講ずるよう努めること</li> <li>・1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 → 育児休業に関する制度又はフレックスタイム制等の措置を講ずるよう努めること</li> <li>・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 → 育児休業に関する制度に準じて必要な措置を講ずるよう努めること</li> <li>・3歳に満たない子を養育する労働者 → テレワークを選択できるように措置を講ずるよう努めること</li> <li>・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 → 配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇(育児目的休暇)制度を講ずるよう努めること</li> </ul> <p>&lt;介護&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・家族を介護する労働者 → 介護休業制度又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努めること</li> <li>・要介護状態にある対象家族を介護する労働者 → テレワークを選択できるように措置を講ずるよう努めること</li> </ul>
配置配慮	配置転換時、育児・介護状況に配慮する義務。
育児休業取得状況の公表	・常時300人超企業は男性育休取得率を毎年公表。

**(9)不利益取扱いの禁止(法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第21条、第23条の3)**

項目	内容
不利益取扱いの禁止	育児休業・介護休業等の申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止。

## 妊娠・出産・育児休業等の申出等を「理由として」いるかの判断

事業主に対して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

※ 育児休業等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、原則として、法違反となります。ただし、以下に該当する場合は、除きます。

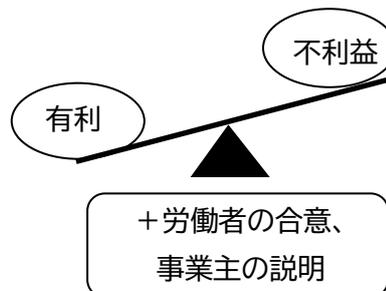
### 例外①

- 業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、
  - 業務上の必要性が、当該不利益取扱いによりうける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき
- ※不利益取扱いや契機となった事由に有利な影響が存在する場合は加味します。



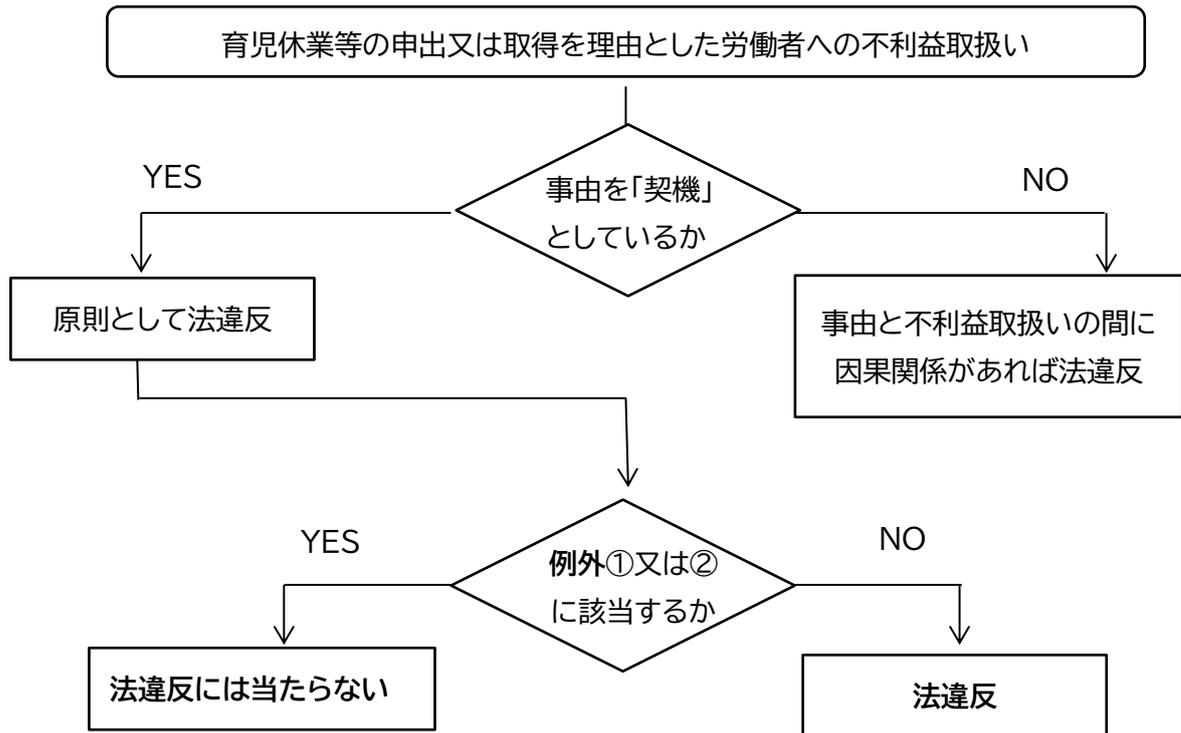
### 例外②

- 労働者が当該取扱いに同意している場合において、
- 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同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき



「契機として」については、基本的に育児休業等の申出又は取得したことと時間的に近接して(1年以内に)、当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断します。

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、人事考課・昇給、雇止め等)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、「契機としている」と判断されます。



### (10) ハラスメント防止(法第 25 条、第 25 条の2)

項目	内容
ハラスメント防止措置	育児休業、産後パパ育休、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・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がないように、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義務

#### ○事業主が講ずべき措置

##### ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- 職場におけるハラスメントの内容・職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- 行為者については、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、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

##### ② 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制整備

- 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- 相談窓口担当者が、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、ハラスメントの発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合でも、広く相談に対応すること。

##### ③事後の迅速かつ適切な対応

- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- 事実確認ができた場合は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

- ・ 事実確認ができた場合は、速やかに行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)

#### ④①から③までの措置と併せて講ずべき措置

- ・ 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、周知すること。
- ・ 事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用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・啓発すること。

※ 妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、(1)から(4)までの措置のほか、以下の措置を講ずる必要があります。

- ・ (1)の①の際に、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動がハラスメントの発生の原因や背景となり得ることや、制度等の利用ができることも併せて周知・啓発すること。
- ・ 業務体制の整備等、事業主や妊娠等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こと(派遣労働者にあつては派遣元事業主に限る)。

#### ○事業主の責務

- ・ ハラスメントを行ってはならないこと等これに起因する問題(以下「ハラスメント問題」という。)に対する労働者の関心と理解を深めること。
- ・ 労働者が他の労働者(取引先等の他の事業主が雇用する労働者や求職者も含む)に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施する等、必要な配慮をすること。
- ・ 事業主自身(法人の場合はその役員)がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うこと。

#### ○相談等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場におけるハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該労働者に対する解雇その他不利益な取扱いを行ってはなりません。

## 4. 育児・介護休業等について就業規則に規定する場合の注意点

### (1) 基本的な考え方

①育児休業、介護休業等の育児・介護休業法に基づく制度の多くは労働者の申出により法律効果が生ずる制度であり、就業規則への記載の有無にかかわらず利用可能ではありますが、労働者数 10 名以上の事業場においては以下の理由などから就業規則への規定が必要です。

理由 i : 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、および養育両立支援休暇は「休暇」に該当するため、以下の事項を必ず記載しなければなりません。

- ・ 付与要件: 対象となる労働者の範囲などを明記する。
- ・ 取得手続: 取得に必要な申し出の手続きを定める。
- ・ 期間: 休業や休暇の期間について記載する。

理由 ii : 周知義務の不履行: 労働基準法および育児・介護休業法により、休暇の申請手続や期間などは就業規則に具体的に記載し、労働者に周知する義務があります。

②ただし、すべてを詳細に書かなければならないわけではなく、いくつかの制度については、「育児・介護休業法の規定による」だけでも差支えない(最低限の措置義務を果たしたことになる)とされる一方、具体的な取り扱いについて規定しておくことが求められているものもあります。(「法が一義的に定めている事項か」「事業主に選択の余地を与えている事項か」によって扱いが分かれます。)

### (2) 「育児・介護休業法の規定による」との記載(委任規定)で足りる部分

#### ア 法が一義的に制度内容を定めているもの

これらは就業規則に定めがなくても労働者が法を根拠に行使できる権利とされており、制度導入について、法律の内容を下回る方向には事業主に制度設計の裁量がありません。

制度・事項	理由・補足
育児休業(原則 1 歳まで、延長含む)	要件・期間・申出方法は法定
出生時育児休業(産後パパ育休)	分割取得可否等も法定
介護休業(通算 93 日)	取得単位等は法定
子の看護等休暇(年 5 日/10 日)	日数・対象は法定
介護休暇	同上
所定外労働の制限	法定請求権
時間外労働の制限	同上
深夜業の制限	同上

(参考)これらの制度は、「請求権」に関する制度と呼ばれることがあります。

## イ 賃金の「支払の有無」自体は委任規定も可能

ケース	就業規則上の対応
「法定休業中は無給」とする場合	明示が望ましいが、委任規定も不可ではない
有給・一部有給とする場合	必ず具体的記載が必要

### (3)具体的な措置内容を決めておく必要がある部分

事業主に「複数の措置から選択」が認められている制度については、労働者が「どの制度が使えるのか」判断不能になるため「法の定めによる」だけでは不可です。

#### ①所定労働時間の短縮措置等(育児)

育児介護休業法では、短時間勤務を原則としつつ、一定の場合に代替措置を認める構造になっています。

法の構造	就業規則で必要な対応
原則:短時間勤務制度	内容を具体的に定める
代替措置(フレックス、時差出勤等)	どれを採用するか明示必須

#### ②介護のための所定労働時間短縮等

介護についても同様に、選択制が採られています。

措置の種類	就業規則での要否
短時間勤務制度	採否・内容明示
フレックスタイム制	同上
時差出勤	同上
介護休暇とは別の独自措置	同上

#### ③柔軟な働き方を実現するための措置(近年の改正点)

法・省令に基づき、制度導入と就業規則記載が必要

ポイント	理由
措置内容の具体化が必要	事業主裁量が前提
包括規定は不可	制度不存在と評価され得る