

育児・介護休業法の概要(育児関連制度)



育児休業・産後パパ育休制度

- 子が1歳(保育所等に入所できないなどの場合には最長2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の1年間〈パパ・ママ育休プラス〉)、育児休業を2回に分割して取得することが可能
- 産後休業をしていない労働者は、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して産後パパ育休を取得することが可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても、育児休業・産後パパ育休の取得は可能
- 有期雇用労働者は、以下の要件を満たす方であれば育児休業・産後パパ育休を取得することが可能
 - ＜育児休業＞
子が1歳6か月(2歳までの育児休業の場合は2歳)に達するまでに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
 - ＜産後パパ育休＞
子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を講じることを事業主に義務付け

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、年5日(2人以上の場合は年10日)、1日又は時間単位で看護休暇を取得することが可能

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜の労働を制限

所定外労働の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、残業を制限

不利益取扱いの禁止

- 育児休業(産後パパ育休を含む)・介護休業等を申出・取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止

- 上司・同僚からの育児休業(産後パパ育休を含む)・介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務付け

問い合わせ先

山形労働局雇用環境・均等室(山形市香澄町3-2-1山交ビル3階)

電話番号: 023-624-8228

各種情報掲載先

育児・介護休業法について:

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

育児休業制度 特設サイト:

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/

