

第6章 育児・介護休業法

1 育児・介護休業法とは

育児・介護休業法は、育児や介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援し、雇用の継続や再就職を促進することを目的に定められています。

主な内容として、育児や介護を理由とする休業や休暇、時間外労働の制限、事業主の責務などが定められています。

なお、男女とも仕事と育児を両立できるように、令和4年4月から、本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認の措置の義務化、令和4年10月から出生時育児休業制度(産後パパ育休制度)の創設等の法改正が行われています。

2 事業主が講じるべき措置

(1) 事業主の義務

事業主は、原則として要件を満たした労働者の育児休業や介護休業の申出を拒むことはできません。

(2) 制度の周知

	育児	介護
義務	<ul style="list-style-type: none"> ・本人又は配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に育児休業制度等を個別に周知し、取得意向を確認する義務がある。 〈周知事項〉 ・育児休業、産後パパ育休に関する制度 ・育児休業・産後パパ育休の申出先 ・育児休業給付に関すること ・休業中に負担すべき社会保険料の取扱い 	
努力義務	<p>事業主は、育児・介護休業中の待遇や休業後の賃金、配置などの労働条件を予め定め、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や労働者が介護していることを知った場合は、その労働者に制度を周知するよう努力しなければならない。</p> <p>〈周知事項の例〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記育児休業制度等の事項以外 ・育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項 ・育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・その他の事項 	

(3) 雇用環境の整備

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、事業主は、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

ア 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施

イ 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)

ウ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供

エ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知

(4) 育児・介護中の労働者に講ずべき努力義務

	育児	介護
対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者	家族を介護する労働者
措置内容	<ul style="list-style-type: none"> 対象の労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は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 対象の労働者に関して、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制度を講ずる努力義務 	対象の労働者に関して、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努力義務

(5) 転勤に対する配慮、再雇用特別措置

就業場所の変更により、育児や介護が困難になる労働者がいるときは、事業主は、育児や介護に配慮しなければなりません。

また、妊娠、出産や育児又は介護を理由として退職した者が再雇用を希望する旨申出をしていた場合、事業主は、必要に応じて再雇用に沿った措置をするように努めなければなりません。

(6) 育児・介護休業中の賃金等

育児休業や介護休業中の賃金については、育児・介護休業法では特に定められていません。賃金が支給されるかどうかは就業規則や労使間の話し合いにゆだねられています。

なお、育児休業中は、健康保険料と厚生年金保険料の本人及び使用者負担分が申請により免除されます。

育児や介護による休暇等により家計所得が減少された場合、県の生活資金融資制度の「すくすくローン」、「ぬくもりローン」などが利用できます(P142参照)。

(7) 不利益取扱いの禁止

事業主は、育児・介護休業等を申し出たこと、取得したこと等を理由に、解雇その他の不利益な取扱いをすることはできません。

(8) 育児休業等に関するハラスメントの防止措置

事業主は、育児・介護休業等を理由とした嫌がらせ等により就業環境が害されることを防止する措置を講じなければなりません。

派遣労働者の派遣先にも適用されます。

(9) 紛争が生じたときの解決方法

事業主は、育児・介護休業に関し、労働者からの苦情の申出を受けたときは労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等、自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

また、紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停を利用した解決方法があります(P49参照)。

3 事業主への助言、指導及び勧告等

国は、育児・介護休業法の施行に関し、事業主に対して報告を求めたり、助言、指導、勧告を行うことができます。

また、勧告に従わない企業名の公表制度や虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度もあります。

さらに、令和5年4月1日から、従業員数 1,000 人超の企業は、育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。