

38 仕事と育児・介護の両立支援制度（育児休業を除く）

※本項において「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」は「育児・介護休業法」、「子の養育又は家族の介護を行い、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」は「指針」とそれぞれ表記。

[育児休業については「No.37」参照]

1 育児のための両立支援制度

(1) 育児時間

育児時間は、生後満1年に達しない生児を育てる女性労働者が、その生児の育児のための時間として休憩時間とは別に1日2回（※）、少なくとも各30分取得できるものである【労働基準法第67条】。

育児時間は、労働者の請求により取得でき、子には養子も含まれる【育児・介護休業法第2条第1項第1号、同法施行規則第1条】。

育児時間中の賃金については、労働基準法には特段の定めはないため、労使の取決めによることとなる【昭33.6.25 基収4317号】。

（※）2回の取り方（1日分をまとめて1回で取る、午前・午後に分けて取る、午前か後に2回取るなど）や、その時間帯は労働者が決めることができる。

また、1日の所定労働時間が4時間以内のパートタイム労働者に対しても、本人から請求があれば1日1回少なくとも30分の育児時間を与えなければならない。また、1日の所定労働時間が4時間以内であれば、1回の付与で足りるとされている【昭36.1.9 基収8996号】。

(2) 育児を行う労働者の所定外労働の制限

事業主は3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、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らない。

請求する場合、1回につき1か月以上1年以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして1か月前までに書面で行う（事業主が適当と認める場合にはFAX又は電子メール等でも可能）。この請求は何回もすることができる。

日々雇用される労働者は除かれ、また、次のような労働者について、所定外労働の制限を請求することができないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができる。

ア その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【育児・介護休業法第16条の8、同法施行規則第45条】

(3) 育児を行う労働者の時間外労働の制限

事業主は、小学校就学の始期に達するまで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、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。

ここでの時間外労働の制限の対象となるのは、法定労働時間（1週間につき40時間、1日につき8時間。一部特例あり）を超える時間外労働であり、変形労働時間制やフレックスタイム制の場合も対象となる。

なお、フレックスタイム制の場合には、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間について時間外労働としてカウントされる。

請求する場合、1回につき1か月以上1年以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして1か月前までに書面で行う（事業主が適当と認める場合にはFAX又は電子メール等でも可能）。この請求は何回もすることができる。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は、請求できない。

- ア 日々雇用される労働者
- イ その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【育児・介護休業法第17条、同法施行規則第52条】

(4) 育児を行う労働者の深夜業の制限

事業主は、小学校就学の始期に達するまで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、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時～午前5時までの間、労働させてはならない。

なお、請求する場合、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして1か月前までに書面（事業主が適当と認める場合にはFAX又は電子メール等でも可能）にて行う。この請求は何回もすることができる。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は、請求できない。

- ア 日々雇用される労働者
- イ その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ウ 深夜において常態として保育ができる同居の家族（※）がいる労働者
（※）16歳以上であって深夜に就業していないこと（1か月につき3日以下の深夜就業の場合は可）、
負傷、疾病等により保育が困難でないこと、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、または産後8週間以内でないこと、のいずれにも該当するものをいう。
- エ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- オ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

【育児・介護休業法第19条、同法施行規則第60～62条】

(5) 育児を行う労働者の所定労働時間の短縮措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる、所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（短時間勤務制度）を講じなければならない。

《短時間勤務制度の対象となる労働者》

次のすべてに該当すること

- ア 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- イ 日々雇用される者でないこと
- ウ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと
- エ 労使協定により適用除外とされた、以下の労働者でないこと
 - (ア) その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - (ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（指針第二の九の(三)）

なお、短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならない。

【育児・介護休業法第23条第1項、同法施行規則第72条、第73条、第74条第1項】

事業主は、上記エ（ウ）による労使協定により適用除外とされた労働者に対して、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければならない。

「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置がある。

- ア フレックスタイム制度
- イ 始業又は終業の時刻を繰り上げ、又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）

- ウ 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（※）
（※）「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれる。

【育児・介護休業法第23条第2項、同法施行規則第74条第2項】

(6) 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する措置

事業主は、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ついて、労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければならない。

ア 労働者の区分及び区分に応じた必要な措置は以下のとおり。

(ア) 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者

a 始業時刻変更等の措置（※1）

(イ) 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者

a 育児休業に関する制度

b 始業時刻変更等の措置（※1）

(ウ) 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

a 育児休業に関する制度

b 所定外労働の制限に関する制度

c 短時間勤務制度

d 始業時刻変更等の措置（※1）

（※1）「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置がある。

(a) フレックスタイム制度

(b) 始業又は終業の時刻を繰り上げ、又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）

(c) 労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（※2）

（※2）「その他これに準ずる便宜の供与」には、労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなどが含まれる。

【育児・介護休業法第24条】

(7) 育児を行う労働者の配置に関する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、当該労働者の子の育児又は家族の介護の状況に配慮しなければならない【育児・介護休業法第26条】。

配慮することの内容としては、当該労働者の子の養育又は介護の状況を把握することや労働者本人の意向を斟酌すること、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である。

(8) 子の看護休暇制度について

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に取得する日を明らかにして口頭または書面で申し出ることにより、1年度（定めをしない場合は4/1～翌年3/31とする）において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10労働日）を限度として、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話等を行うための休暇を取得できる。なお、負傷や疾病の種類や程度について特段の制限はない。

取得は1日単位又は時間単位であり、事業主は、労働者の子の看護休暇の申出・取得を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

また、要件を満たす労働者から申出があつた場合、事業主は申出を拒むことはできない（業務の繁忙等が理由でも拒むことはできない）が、次に掲げる労働者のうち、子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、申出を拒むことができ、拒まれた労働者は子の看護休暇を取得することができない（ただし、下記ウの労働者については、1日単位での子の看護休暇を取得することはできる）。

ア 当該事業主に引き続き雇用された期間が6か月に満たない労働者

- イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ウ 時間単位で子の看護休暇を取得することが困難であると認められる業務に従事する労働者
(航空機の客室乗務員、長時間の移動を要する遠隔地で行う業務、流れ作業方式や交代制勤務による業務など)

【育児・介護休業法第16条の3、同法施行規則第36条】

「時間単位」とは、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するもの（1時間の整数倍の時間で労働者の希望する時間数）であり、いわゆる「中抜け時間」を認めることまでは求められていないが、一方で、**【子の養育又は家族の介護を行い、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等に関する指針】**（平 21. 12. 28 厚生労働省告示第 509 号 最終改正 令 2. 1. 15）により制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること（中抜け時間、労使協定により1日未満の取得ができない者の半日単位の取得など）が求められている。また、半日単位での取得を可能とする場合には、日単位での取得と比べて不利益とならないよう、1日分の合計時間数が1日の所定労働時間数を下回らないものとする必要がある。

なお、時間単位で利用できる有給の子の看護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなどの要件を満たした事業主には、「両立支援等助成金」が支給される。

2 介護のための両立支援制度

(1) 介護休業

介護休業とは、労働者がある要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上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にする休業をいう。

【育児・介護休業法第2条】

介護休業は労働者の申出を要件とし、申出は書面によるが、事業主が適当と認める場合にはFAX又は電子メール等（出力することにより書面が作成可能であること）によることも可能。

ア 介護休業に関連してあらかじめ定める事項等

事業主は、(ア) 休業期間中の賃金その他経済的給付、教育訓練の実施など待遇に関する事項、(イ) 休業後の賃金、配置、昇進・昇格及び年次有給休暇など労働条件に関する事項、(ウ) 対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期、(エ) 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法、についてあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努めなければならない。また、休業の申出をした労働者に適用した具体的な取扱いを文書の交付によって明示するよう努力しなければならない**【育児・介護休業法第21条】**。

イ 介護休業取得期間

労働者は、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取得できる。

【育児・介護休業法第11条、第15条】

※介護休業期間中に転職等により事業主が変わった場合、介護休業の取得日数については事業所ごとに計算されるため、転職先でも取得要件を満たす場合、転職先で新たに93日を限度として介護休業を取得することができると解されている。

要件を満たした労働者が申出を行った場合、事業主は申出を拒むことはできない（労働者が希望どおりの日から休業するためには、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申出が必要）。

【育児・介護休業法第12条】

ウ 介護の対象家族

対象家族は、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）で、下記に記載する範囲。

- ・配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

【育児・介護休業法第2条、同法施行規則第2条、第3条】

エ 期間を定めて雇用される労働者への適用

期間を定めて雇用される労働者は、申出時点において次のいずれにも該当すれば介護休業をすることができる。

- (ア) 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- (イ) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6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っては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと

【育児・介護休業法第11条】

オ 介護休業の適用対象とならない労働者

- (ア) 日々雇用される者
- (イ) 期間を定めて雇用される者のうち上記エの要件を満たさない者
- (ウ) 労使協定で適用除外できるとした次のような労働者
「その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者」、「介護休業の申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者」、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」

【育児・介護休業法第12条第2項】

カ 介護休業期間中の賃金

介護休業期間中の賃金については、特に法律に定めはなく、事業所の就業規則や労働協約などで決定される。労働基準法上の平均賃金を算定する場合、休業期間中の日数とその期間中の賃金は、算定期間及び賃金総額から控除される。また、年次有給休暇の出勤率の算定においては、休業期間中は出勤したものとみなされる。

【労働基準法第12条、第39条第10項】

キ 介護休業期間中の健康保険・厚生年金保険料

健康保険・厚生年金保険料は、事業主、労働者とも通常どおり支払わなければならない。

ク 介護休業期間中の雇用保険料及び介護休業給付

雇用保険料は、事業主・労働者とも、休業期間中が有給の場合は保険料を支払う必要があり、無給の場合は免除される。

雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合は、介護休業給付の支給を受けることができる。介護休業給付の支給対象期間（1か月）ごとの支給額は、原則として「休業開始時賃金日額×支給日数×40%（当分の間は67%）」である【雇用保険法第61条の4、同法附則第12条の2】。

介護休業給付金支給の手続きは、休業終了日（介護休業期間が3か月以上にわたる時は、3か月を経過した日）の翌日から2か月を経過する日の属する月の末日までに、被保険者又はこれを代行する事業主が行わなければならない。

ケ 介護休業の申出又は取得による不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業を取得したことを理由として当該労働者に解雇、減給等の不利益な取扱いをしてはならない。

【育児・介護休業法第16条】

(2) 介護を行う労働者の所定外労働の制限

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おいては、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らない。

日々雇用される労働者は除かれ、また、次のような労働者について、所定外労働の制限を請求することができないこととする労使協定がある場合には対象外とすることができる。

ア その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

なお、請求する場合、1回につき1か月以上1年以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして1か月前までに書面にて行う。この請求は何回もすることができる。

【育児・介護休業法第16条の9】

(3) 介護を行う労働者の時間外労働の制限

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、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはならない。

なお、請求をする場合、1回につき1か月以上1年以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして1か月前までに書面にて行う。この請求は何回もすることができる。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は、請求できない。

ア 日々雇用される労働者

イ その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【育児・介護休業法第18条】

(4) 介護を行う労働者の深夜業の制限

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、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時～午前5時までの間労働させてはならない。

なお、請求する場合、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、その開始日と終了日を明らかにして1か月前までに書面にて行う。この請求は何回もすることができる。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は、請求できない。

ア 日々雇用される労働者

イ 引き続き雇用された期間が1年未満の労働者

ウ 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族(※)がいる労働者

(※) 16歳以上であって、深夜に就業していないこと(1か月につき3日以下の深夜就業の場合には可)、負傷、疾病等により保育が困難でないこと、6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定でなく、または産後8週間以内でないこと、のいずれにも該当するものをいう。

エ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

オ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

【育児・介護休業法第20条】

(5) 介護のための所定労働時間の短縮措置

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ついて、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、制度の利用開始から連続する3年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければならない。また、この措置は2回以上の利用ができる措置としなければならない。

(対象となる労働者)

ア 日々雇い入れられる者でないこと

イ 労使協定で適用除外とされた次の労働者でないこと

(ア) その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

(イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

労働者が就業しつつ要介護状態にある対象家族を介護することを容易にする措置は、2回以上利用できる措置であって、次のいずれかの方法により講じなければならない。

ア 短時間勤務の制度

- (ア) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (イ) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (ウ) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度)
- (エ) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
- イ フレックスタイム制度
- ウ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- エ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

【育児・介護休業法第23条、同法施行規則第74条第3項】

(6) 介護を行う労働者の配置に関する配慮

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、当該労働者の子の育児又は家族の介護の状況に配慮しなければならない【育児・介護休業法第26条】。

配慮することの内容としては、当該労働者の子の養育又は介護の状況を把握することや労働者本人の意向を斟酌すること、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である。

(7) 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護や世話をを行う労働者は、その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1年度(※)において5日まで、2人以上であれば10日まで、介護のために休暇を取得することができる。

(※事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。)

介護休暇は、1日単位又は時間単位(1時間の整数倍の時間で労働者の希望する時間数)で取得することができ、事業主は、労働者の子の看護休暇の申出・取得を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

また、要件を満たす労働者から申出があった場合、事業主は申出を拒むことはできない(業務の繁忙等が理由でも拒むことはできない)が、次に掲げる労働者のうち、介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、申出を拒むことができ、拒まれた労働者は介護休暇を取得することができない(ただし、下記ウの労働者については、1日単位での介護休暇を取得することはできる)。

ア 当該事業主に引き続き雇用された期間が6か月に満たない労働者

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ 時間単位で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

(航空機の客室乗務員、長時間の移動を要する遠隔地で行う業務、流れ作業方式や交代制勤務による業務など)

【育児・介護休業法第16条の6、同法施行規則第42条】

「時間単位」とは、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するものであり、いわゆる「中抜け時間」を認めることまでは求められていないが、一方で、【子の養育又は家族の介護を行い、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等に関する指針】(平21.12.28厚生労働省告示第509号 最終改正 令2.1.15)により制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること(中抜け時間、労使協定により1日未満の取得ができない者の半日単位の取得など)が求められている。なお、半日単位での取得を可能とする場合には、日単位での取得と比べて不利益とならないよう、1日分の合計時間数が1日の所定労働時間数を下回らないものとする必要がある。

なお、時間単位で利用できる有給の子の看護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなどの要件を満たした事業主には、「両立支援等助成金」が支給される。

3 その他

(1) 職業家庭両立推進者の選任

事業主は、その講ずる措置及びこれらを利用する労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための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らない【育児・介護休業法第 29 条】。

(2) 事業主の努力義務

事業主は、次の事項についてあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努めなければならない。

- ア 育児休業中及び介護休業中の待遇に関する事項
- イ 育児休業後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
- ウ その他の事項

事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、また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、関連する制度について、個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努めなければならない。

(3) 育児・介護休業法に関する紛争の解決について（紛争解決援助制度）

事業主は、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を理由とする不利益取扱い、また、労働者の配置に関する配慮に関する事項について、労働者から苦情の申出を受けた時は、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関）に対し苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

【育児・介護休業法第 52 条の 2】

当該紛争当事者の双方又は一方は、その紛争の解決のために都道府県労働局長に対し援助（助言、指導又は勧告）を求めること及び調停の申請によって紛争調整委員会による調停を受けることができる。

事業主は、労働者が都道府県労働局長に援助を求めたこと、調停の申請をしたことを理由として当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

【育児・介護休業法第 52 条の 3～第 52 条の 6】

☆「[育児・介護休業法のあらまし](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>

☆ 妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関し事業主が定める防止措置については [No.37 参照]

※育児・介護休業法に関する問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部へ