

# 押さえておきたい 育児・介護休業法のポイント

佐藤 菜々子 (さとう ななこ)

TOMA 社会保険労務士法人 社会保険労務士

## 1. 育児・介護休業法の概要

### (1) はじめに

少子高齢化が進む中で、育児・介護問題が労働者にとって大きな問題となっています。このような社会情勢を受け、育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援するため、平成3年5月に「育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）」

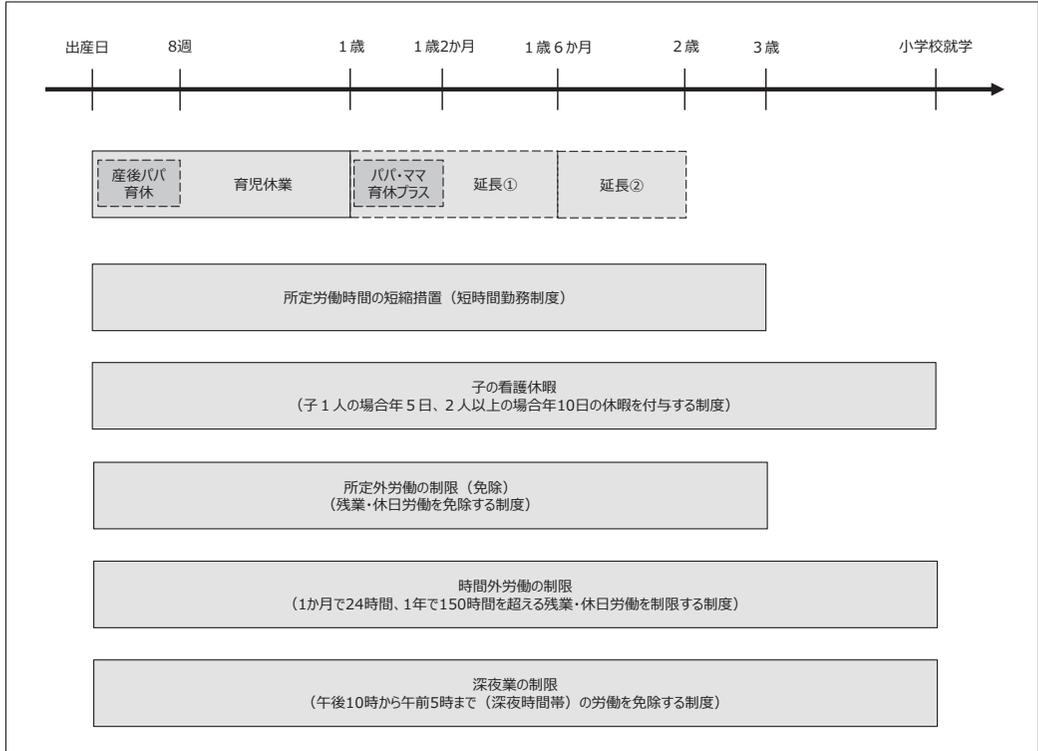
が成立し、その後同法が改正され、平成7年6月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という）が成立しました。

育児・介護休業法には、「育児に関する休業・休暇等の制度」と「介護に関する休業・休暇等の制度」の大きく分けて二つの制度が定められています。制度の概要は図表1～図表4のとおりです。

図表1 育児に関する休業・休暇等の制度

区分	概要
育児休業	1歳に満たない子を養育する労働者の労働を免除する制度
産後パパ育児（出生時育児休業）	育児休業とは別に、出生後8週間以内に4週間の範囲内で労働を免除する制度
子の看護休暇	小学校就学前の子を養育する労働者に対し、子1人の場合年5日、2人以上の場合年10日の休暇を付与する制度
育児を行う労働者の所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する労働者に対し、残業・休日労働を免除する制度
育児を行う労働者の時間外労働の制限	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対し、1か月で24時間、1年で150時間を超える残業・休日労働を制限する制度
育児を行う労働者の深夜業の制限	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対し、午後10時から午前5時まで（深夜時間帯）の労働を免除する制度
育児を行う労働者の所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）	3歳に満たない子を養育する労働者に対し、1日の所定労働時間を短縮する制度（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）

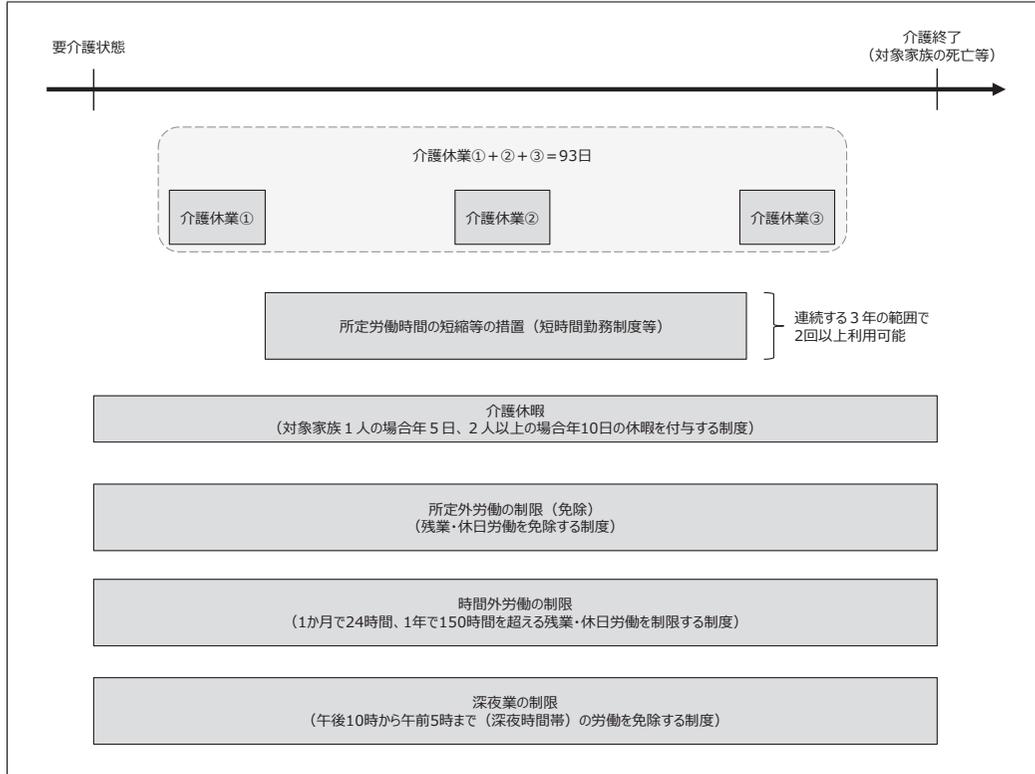
図表2 育児に関する休業・休暇等の制度（年表）



図表3 介護に関する休業・休暇等の制度

区分	概要
介護休業	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を 行う労働者（以下同じ）の労働を免除する制度
介護休暇	対象家族が1人の場合年5日、2人以上の場合年 10日の休暇を付与する制度
介護を行う労働者の所定外労働の制限	残業・休日労働を免除する制度
介護を行う労働者の時間外労働の制限	1か月で24時間、1年で150時間を超える残業・ 休日労働を制限する制度
介護を行う労働者の深夜業の制限	午後10時から午前5時まで（深夜時間帯）の労 働を免除する制度
介護を行う労働者の所定労働時間の短縮等の措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>短時間勤務制度</li> <li>フレックスタイム制度</li> <li>始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる 制度（時差出勤制度）</li> </ul> 等のいずれか

図表4 介護に関する休業・休暇等の制度（年表）



(2) 育児に関する休業・休暇等の制度

① 育児休業

「育児休業」とは、子を養育するために取得できる休業制度をいいます。労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。

原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者（日雇い労働者及び労使協定で定められた一定の労働者を除く）であれば、育児のために休業することができます。ただし、有期雇用労働者については、申出時点において、子が1歳6か月に達する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業を取得することができます。

上記によらず、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、父母それぞれ1年間を限度として育児休業することができます（パパ・ママ育休プラス）。また、保育所に入所できないなど、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合は、1歳6か月まで（再延長で2歳まで）育児休業することができます。

なお、1歳までの育児休業は2回に分割して取得することができます。これにより、例えば、父母が交代して育児休業を取得すること等が可能です。ただし、1歳6か月及び2歳までの育児休業は分割取得することはできません。

労働者が育児休業の取得を希望する場

合、原則として育児休業開始予定日の1か月前まで（1歳6か月及び2歳までの育児休業は育児休業開始予定日の2週間前まで）に書面で事業主に申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は、一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

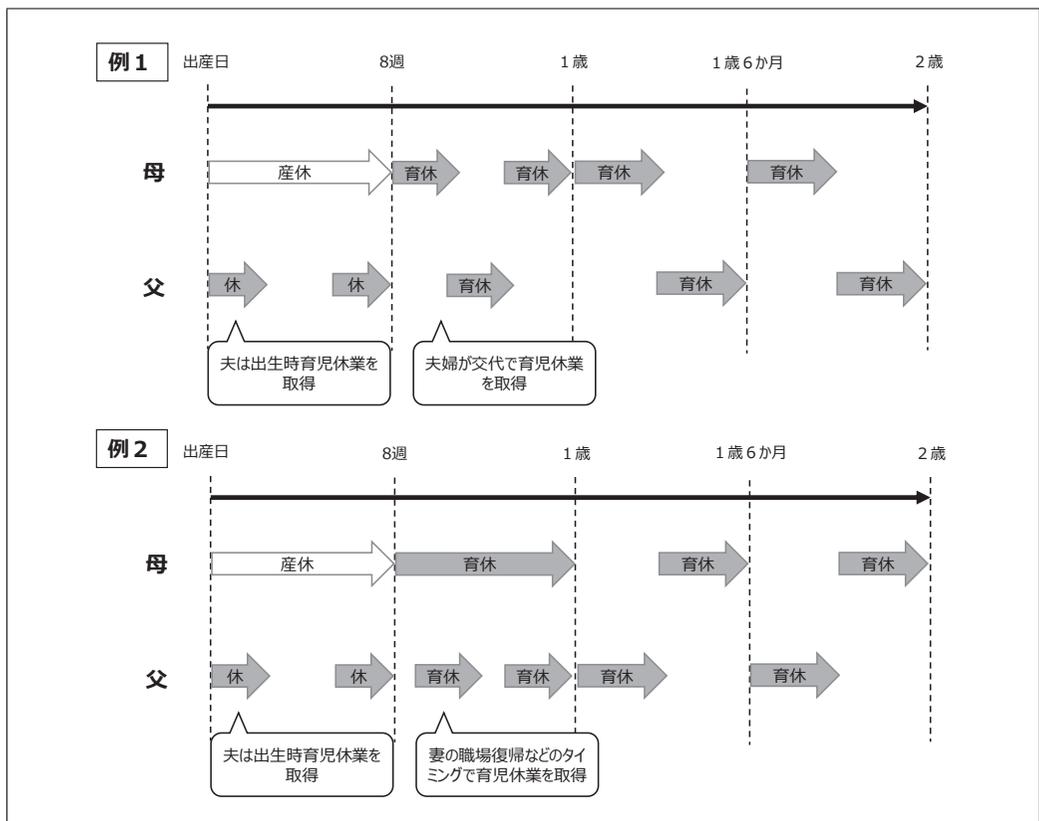
## ② 産後パパ育休（出生時育児休業）

「産後パパ育休」とは、育児休業とは別に、子を養育するために取得できる休業制度です。出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女労働者（日雇い労働者及び労使協定で定められた一定の労働者を除く）であれば、子の

出生後8週間以内の期間内で4週間（28日）以内、分割2回までを限度として、労働者が申し出た期間、育児のために休業することができます。なお、出生後8週間は産後休業期間でもあるため、この制度の対象者は主に男性になりますが、例えば養子縁組をした場合など、法律の要件を満たす場合には、女性であってもこの制度の対象となります（育児休業及び産後パパ育休の取得イメージは図表5を参照）。

上記によらず、有期雇用労働者については、申出時点において、子の出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

図表5 育児休業及び産後パパ育休の取得イメージ（例）



月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、産後パパ育休を取得することができます。

なお、育児休業及び産後パパ育休等の休業中は、原則として就業は禁止されていますが、産後パパ育休期間中については、あらかじめ労使協定を締結していれば、一定の範囲内で就業させることができます。これにより、労働者は休業期間中の収入減少を一定程度抑えることができ、また事業主も一定程度、労働力を確保することができます。

労働者が産後パパ育休の取得を希望する場合、原則として産後パパ育休開始予定日の2週間前まで（育児・介護休業法第22条で義務付けられている雇用環境の整備を上回る措置を講じている事業主については、2週間超から1か月の範囲内の労使協定で定める日まで）に書面で事業主に申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は、一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。また、産後パパ育休を分割して取得する場合は、まとめて申し出ることが必要であり、まとめて申し出なかった場合は、事業主は後の申出を拒むことができます。

### ③ 子の看護休暇

「子の看護休暇」とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話をを行う労働者に対し与えられる休暇です。労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に与える必要があります。

小学校就学前の子を養育する労働者（日雇い労働者及び労使協定で定められた一定の労働者を除く）は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その養育する小学校就学前の子が2人以上の場合にあつては10日）を限度として、子の看護休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます。なお、「時間単位の取得」とは、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものであり、就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求められていません。

### ④ 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（日雇い労働者及び労使協定で定められた一定の労働者を除く）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ることはできません（残業・休日労働の免除）。

労働者が所定外労働の制限を希望する場合は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに書面で事業主に申し出ることが必要です。なお、この請求は何回もすることができます。

### ⑤ 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（日雇い労働者及び労使協定で定められた一定の労働者を除く）が、その子を養育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、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ることはできません（残業・休日労働の制限）。

労働者が時間外労働の制限を希望する場合は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに書面で事業主に申し出ることが必要です。なお、この請求は何回もすることができます。

### ⑥ 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（日雇い労働者及び労使協定で定められた一定の労働者を除く）が、その子を養育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、午後10時から午前5時までの間（深夜時間帯）において労働させることはできません。

労働者が深夜業の制限を希望する場合は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに書面で事業主に申し出ることが必要です。なお、この請求は何回もすることができます。

### ⑦ 育児を行う労働者の所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）

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、所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）を講じなければなりません。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りません。

## (3) 介護に関する休業・休暇等の制度

### ① 介護休業

「介護休業」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（要介護状態）にある対象家族を介護するために取得できる休業制度をいいます。対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母です。また、常時介護を必要とする状態に関する判断基準は図表6のとおりです。

要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日雇い労働者及び労使協定で定められた一定の労働者を除く）は、介護を必要とする家族1人につき、93日の範囲内で3回を限度として介護休業を取得することができます。

上記によらず、有期雇用労働者については、申出時点において、取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業を取得することができます。

労働者が介護休業の取得を希望する場

図表6 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

常時介護を必要とする状態に関する判断基準				
「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) 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。				
(2) 状態①~⑫のうち、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。				
項目	状態	1 (注1)	2 (注2)	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3)	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などの乗り移りの動作)		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4)		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		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5)
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がある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪ 薬の内服		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6)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	ほとんどできない

(注1)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2)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、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。  
(注3)「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4)「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5)⑨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6)「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7)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、指示や支援を必要とすることをいう。

出典：厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)「育児・介護休業法のあらまし」61～62頁。

合、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに書面で事業主に申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

## ② 介護休暇

「介護休暇」とは、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に対し与えられる休暇です。

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（日雇い労働者及び労使協定で定められた一定の労働者を除く）は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その介護、世話をしている対象家族が2人以上の場合にあっては10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。

介護休暇は、子の看護休暇と同様に、1日単位又は時間単位で取得することができます。

## ③ 介護を行う労働者の所定外労働・時間外労働・深夜業の制限及び所定労働時間の短縮等の措置

育児を行う労働者の所定外労働・時間外労働・深夜業の制限と同様に、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日雇い労働者及び労使協定で定められた一定の労働者を除く）も、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限を受けることができます。これらの請求は、要介護状態にある対象家族がいる限り、介護終了までの期間について何回も請求できます。

また、事業主は、要介護状態にある対

象家族を介護する労働者（日雇い労働者及び労使協定で定められた一定の労働者を除く）について、連続する3年間以上の期間において2回以上の利用ができる所定労働時間の短縮等の措置（短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度等のいずれか）を講じなければなりません。なお、短時間勤務制度を講じる場合は、所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間以上の場合は1時間以上短縮することが望ましいとされています。

## 2. 育児休業・介護休業取得時の保険給付及び社会保険料・税の取扱い

### (1) 育児休業取得時の取扱い

育児休業を取得した期間の賃金の取扱いは、法令上の定めはないため、ノーワーク・ノーペイの原則により無給と定めているケースが多いですが、雇用保険の被保険者が育児休業（又は産後パパ育児休業）を取得した場合、一定の要件を満たすと「育児休業給付金（又は出生時育児休業給付金）」の支給を受けることができます。なお、「育児休業給付金（又は出生時育児休業給付金）」は非課税ですので、この給付から所得税及び復興特別所得税は差し引かれません。

### 【育児休業給付金の支給要件】

- ①雇用保険の被保険者であること。
- ②1歳未満の子を養育するために、育児休業を取得していること（2回まで分割取得可）。

- ③休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上の）月が12か月以上あること。
- ④休業中において、1支給単位期間中（休業開始日から起算して1か月ごとの期間）の就業日数が10日以下又は就業した時間数が80時間以下であること。
- ⑤（有期雇用労働者の場合）養育する子が1歳6か月に達する日までの間に、その労働契約の期間が満了することが明らかでないこと。

#### 【育児休業給付金の支給額（1支給単位期間当たり）】

休業開始時賃金日額（休業開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額）×支給日数×67%（育児休業開始から181日目以降は50%）

育児休業期間を対象として事業主から賃金が支払われた場合は図表7のとおりです。

また、育児休業期間中（原則として育児休業等を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間）は、社会保険料（健康保

険料、厚生年金保険料）が本人負担、事業主負担とも免除されます。

ただし住民税については、前年度の収入により今年度の税額が決定されるため、育児休業（又は産後パパ育休）中であっても支払う必要があります。通常、育児休業（又は産後パパ育休）中は無給であり賃金からの天引きができないため、対象者が育児休業期間に入る前に、徴収方法について確認するよう留意してください。

#### (2) 介護休業取得時の取扱い

介護休業を取得した期間についてもノーワークであるため、原則として対象者の賃金は無給となります。そこで、育児休業と同様に、雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと「介護休業給付金」の支給を受けることができます。なお、「介護休業給付金」は非課税ですので、この給付から所得税及び復興特別所得税は差し引かれません。

#### 【介護休業給付金の支給要件】

- ①雇用保険の被保険者であること。
- ②要介護状態にある対象家族を介護するために、介護休業を取得していること

図表7 育児休業給付金の支給額

支払われた賃金の額	育児休業給付金の支給額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%（育児休業開始から181日目以降は30%）以下	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×67%（育児休業開始から181日目以降は50%）
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%（育児休業開始から181日目以降は30%）超～80%未満	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×80%－賃金額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の80%以上	育児休業給付金は支給されません

(93日を限度に3回まで分割取得可)。

- ③休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上の）月が12か月以上あること。
- ④1支給単位期間中の就業日数が10日以下又は就業した時間数が80時間以下であること。
- ⑤（有期雇用労働者の場合）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か月を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了することが明らかでないこと。

#### 【介護休業給付金の支給額（1支給単位期間当たり）】

休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

介護休業期間を対象として事業主から賃金が支払われた場合は図表8のとおりです。

なお、介護休業については、社会保険料免除等の制度はありません。また、住民税についても育児休業と同様に、介護休業中であっても支払う必要があります。介護休業取得により、社会保険料及び住民税について、賃金からの天引き等が困難である場合には、対象者が介護休業期間に入る前に徴収方法について確認

するよう留意してください。

また、育児休業・介護休業等制度について、事業主の方針として企業独自の制度（法定を上回る措置）を検討する場合がありますが、企業独自の制度に対しては、原則として上記のような保険給付及び社会保険料・税の取扱いはされません。制度検討の際はこの点につきご確認ください。

### 3. 不利益取扱いの禁止と、ハラスメントを起こさないために心掛けたいこと

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する不利益取扱いを禁止しています。不利益取扱いの例は以下のとおりですので注意してください。

#### 【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の例】

- ①解雇すること。
- ②期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

図表8 介護休業給付金の支給額

支払われた賃金の額	介護休業給付金の支給額
「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の13%以下	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 67%
「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の13%超～80%未満	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 80% - 賃金額
「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の80%以上	介護休業給付金は支給されません

④退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

⑤自宅待機を命ずること。

⑥労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

⑦降格させること。

⑧減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

⑨昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

⑩不利益な配置の変更を行うこと。

⑪就業環境を害すること。

⑫派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

平成29年1月1日からは、上記に加えて、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（セクシュアルハラスメントを含む）防止措置を講じることが事業主に義務付けられています。事業主が雇用管理上、講ずべき措置は以下のとおりです。

#### 【事業主が雇用管理上講ずべき措置】

①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

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の整備

③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

④併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

⑤職場における妊娠・出産・育児休業・

介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

## 4. 事業主に求められる支援 (職場環境整備)

育児休業・介護休業等制度は労働者の権利であるため、制度利用を促すなどして、労働者の仕事と育児・介護の両立を支援することが事業主に求められます。対象者が安心して育児休業・介護休業を取得し復職できるように、かつ、職場メンバーが快く休業に送り出し復職を受け入れることができるように、職場環境整備に取り組むことが重要です。具体的には、「制度の設計・導入・周知、雇用環境整備」、「企業及び管理職による制度対象者に対する支援」、「職場のマネジメント」の3点に取り組みましょう。

### (1) 制度の設計・導入・周知、雇用環境整備

事業主としては法令にのっとった対応をしていると考えている場合であっても、その内容が現在の法律と異なっている、あるいは労働者の働く現場では認識されていない場合等も想定されます。今一度、自社の育児・介護休業規程の内容と現場での運用状況が現在の法律に則したものになっているかチェックしましょう。

なお、育児休業及び産後パパ育休については、対象者からの申出が円滑に行われるようにするため、事業主に以下のいずれかの措置を講じること（雇用環境整備）が義務付けられています。※複数の

措置を講じることが望ましいです。

- 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- 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）
- 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
- 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

## (2) 企業及び管理職による制度対象者に対する支援

本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対して、育児休業制度等（以下の①～④全て）について個別に周知し、取得の意向確認を行うことが義務付けられています。

### 【個別の周知事項】

- ①育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ②育児休業・産後パパ育休の申出先
- ③育児休業給付に関すること
- ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間に負担すべき社会保険料の取扱い

個別の周知・意向確認は、休業に向けた準備や業務の円滑な引継ぎ等のことも考え、労働者が希望の日からスムーズに休業を取得することができるよう、妊娠・出産等の申出からできる限り早い時期に実施しましょう。

## (3) 職場のマネジメント

育児休業・介護休業の取得前・取得中・取得後の段階別に、必要なマネジメントに取り組みましょう。対象者の育児

休業・介護休業取得をきっかけとして、各職場で働き方の見直しを実施し、多様な人材が活躍できる職場風土を醸成していくことが重要です。

### 【段階別職場のマネジメント】

#### ①育児休業・介護休業の取得前

育児休業・介護休業取得者が休業前に担っていた業務を休業中も滞りなく進めるため、「業務の棚卸しと業務分担の見直し」や「代替要員の確保」に取り組みましょう。

#### ②育児休業・介護休業の取得中

定期的に社内報等を送付したり、人事関係書類を送付する機会を通じて人事異動等の会社の状況を知らせたり、職場の上司や同僚から職場の様子を適宜伝えたりするなど、育児休業・介護休業取得者の負担にならない範囲内でコミュニケーションを図りましょう。

#### ③育児休業・介護休業の取得後

職場復帰後しばらくの間は、仕事と育児・介護の両立や、業務面で支障が生じていないかなど、上司が面談等を通じてフォローすることが重要です。また、休業前と仕事の流れや作業手順が変わった場合等は、作業面をサポートする担当者を任命するなど、職場全体でサポートすることも検討しましょう。

## 5. 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法及び雇用保険法の改正（令和7年4月1日から段階的に施行）

令和6年5月に育児・介護休業法、次

世代育成支援対策推進法及び雇用保険法が改正されました。以下(①～⑩)が改正内容の主なポイントになります。

**【施行日：未定(令和6年5月31日公布後1年6か月以内の政令で定める日)】**

①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、「始業時刻等の変更」、「時間単位で取得可能なテレワーク等(10日/月)」、「保育施設の設置運営等」、「新たな休暇の付与(10日/年)」、「短時間勤務制度」の中から2以上の制度を選択して措置することが義務付けられます。労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。あわせて、事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を講ずることが義務付けられます。

②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務

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聴取・配慮が事業主に義務付けられます。具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地に係る配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等が挙げられています。

**【施行日：令和7年4月1日】**

③育児を行う労働者の所定外労働の制限

(残業・休日労働の免除)の対象拡大  
対象となる子の範囲が「3歳に満たない子」から「小学校就学前の子」に拡大

されます。

④育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化

3歳に満たない子を養育する労働者及び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す。

⑤子の看護休暇の見直し

対象となる子の範囲が「小学校就学の始期に達するまでの子」から「小学校3年生修了までの子」に拡大されます。また、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」及び「入園(入学)式、卒園式」が追加されます。

⑥育児休業取得状況の公表義務対象企業の拡大(労働者数300人超の企業が対象)

現行の育児・介護休業法では、従業員数が1,000人を超える企業の事業主に対し、「男性労働者の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ています。この対象となる従業員数の範囲が「1,000人超」から「300人超」に拡大されます。

⑦介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置

以下の措置を講ずることが事業主に義務付けられます。

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置(面談・書面交付等による)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しや

すい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置）

#### ⑧育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定（労働者数100人超の企業が対象）

次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員数が100人を超える企業の事業主に対し、一般事業主行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画からは、「計画策定時の育児休業取得状況（省令により、男性の育児休業等取得率とされる予定）や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）」及び「育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標」を記載することが新たに義務付けられます。

#### ⑨育児休業給付の給付率引上げ

雇用保険法等の改正に基づき、子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、雇用保険被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額が給付されます。これにより、現行の子育て休業給付と合わせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げられるため、ますます男性の子育て休業取得が促進されると考えられます。

#### 【参考文献】

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（令和6年1月）「育児・介護休業法のあらまし」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf>）。

厚生労働省 都道府県労働局 公共職業安定所（ハローワーク）（令和5年8月）「育児休業給付の内容と支給申請手続」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001126859.pdf>）。

#### ⑩育児時短就業給付金の創設

雇用保険被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合の新たな給付として、時短勤務中に支払われた賃金額の10%相当額が給付されます。

詳細は今後省令等で定められますので、最新情報をご確認ください。

## 6. その他、育児・介護休業法に関する監査役等の監査実務のポイント

以上で説明した育児休業・介護休業等制度や育児・介護休業に関し実務上必要な措置について事業主が適切に対応するために、監査役等の監査実務におかれましては、以下の事項（①～③）をご確認ください。

#### 【監査役等の監査実務のポイント】

- ①自社の育児・介護休業規程の内容と現場での運用状況が現在の法律に則したものになっているか。
- ②育児・介護休業等に関して不利益取扱いやハラスメントが発生していないか。
- ③育児・介護休業等に関するハラスメント防止措置を講じ、かつ、雇用環境整備に取り組んでいるか。

厚生労働省 都道府県労働局 公共職業安定所（ハローワーク）（令和5年8月）「介護休業給付の内容及び支給申請手続について」（<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/kaigokyuugyou.pdf>）。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（令和5年11月）「職場におけるパワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>）。

厚生労働省 雇用環境・均等局（令和4年2月）「令和3年度中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業 ～円滑な育休取得から職場復帰に向けて～中小企業のための『育休復帰支援プラン』策定マニュアル」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000344772.pdf>）。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（令和6年5月）「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>）。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（令和6年5月）「2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>）。

## 略歴

### 佐藤 菜々子（さとう ななこ）

社会保険労務士。2022年1月にTOMA社会保険労務士法人へ入社し、24年2月に社会保険労務士登録。中小企業を中心に、労務相談顧問、就業規則策定、人事制度構築等に従事。その他、企業研修講師として、育児・介護休業法研修やハラスメント防止研修を実施。