

厚生労働省の取り組みについて

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業生活両立課

育児・介護休業法の概要

※令和3年6月公布の改正法の内容を含む。
(下線は改正箇所)

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障(父母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】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能(令和4年10月1日施行)

出生時育児休業(産後パパ育休) (令和4年10月1日施行) ※賃金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金(賃金の67%)あり。

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業(産後パパ育休)の権利を保障
※2回に分割して取得可能、育児休業とは別に取得可能

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

介護休業 ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金(賃金の67%)あり。

- 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※ 有期契約労働者は、
子が1歳6か月に達するまでに労働契約(更新される場合には更新後の契約)の期間が満了することが明らかでない場合であれば取得が可能
(介護、出生時育児休業(産後パパ育休)も同趣旨)
(「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は令和4年4月1日に廃止されている。)

介護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 介護等をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 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)を義務づけ
- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時間の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置 (令和4年4月1日施行)

- 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業(産後パパ育休)の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

育児休業の取得状況の公表 (令和5年4月1日施行)

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

不利益取扱いの禁止等

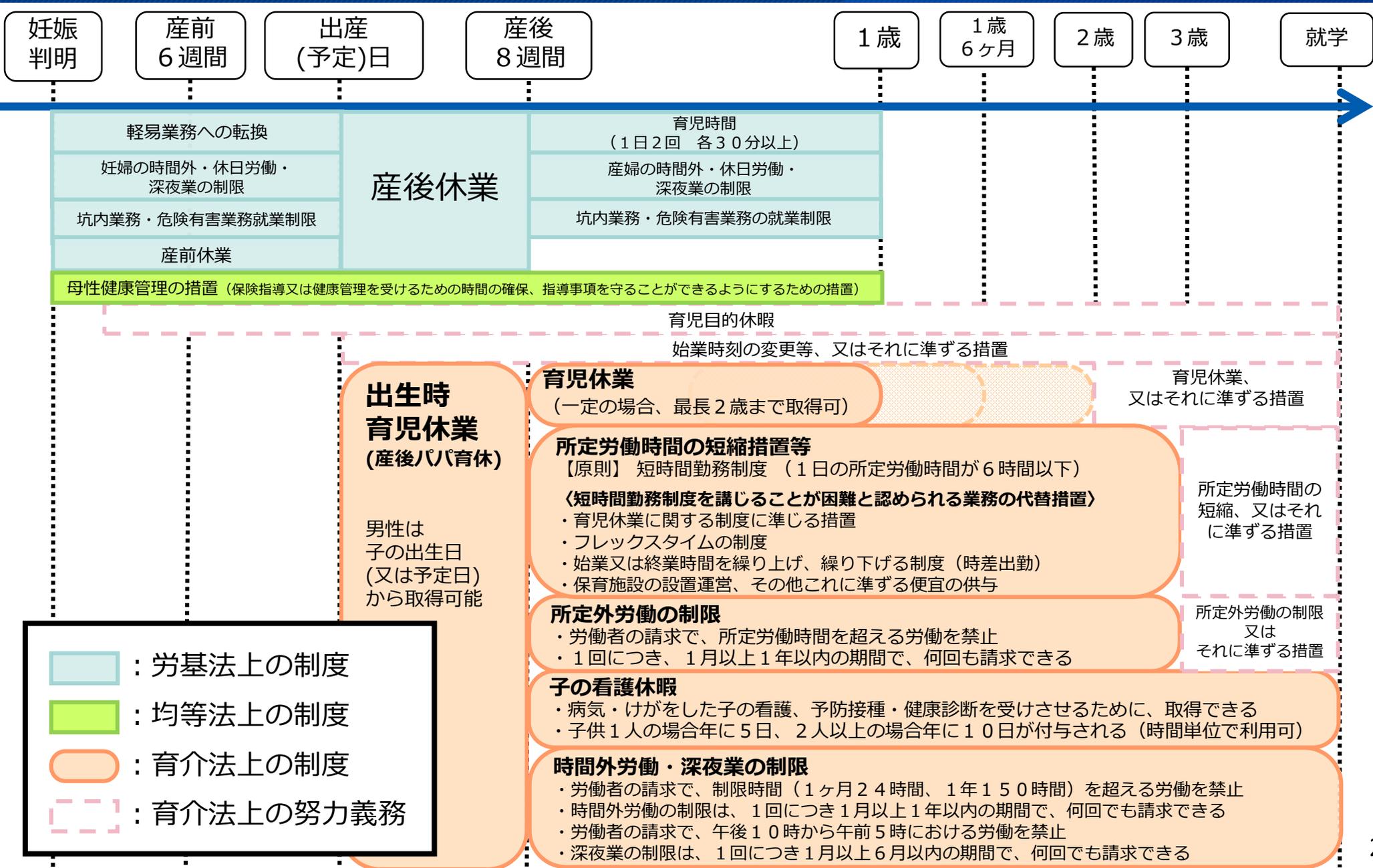
- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務づけ

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

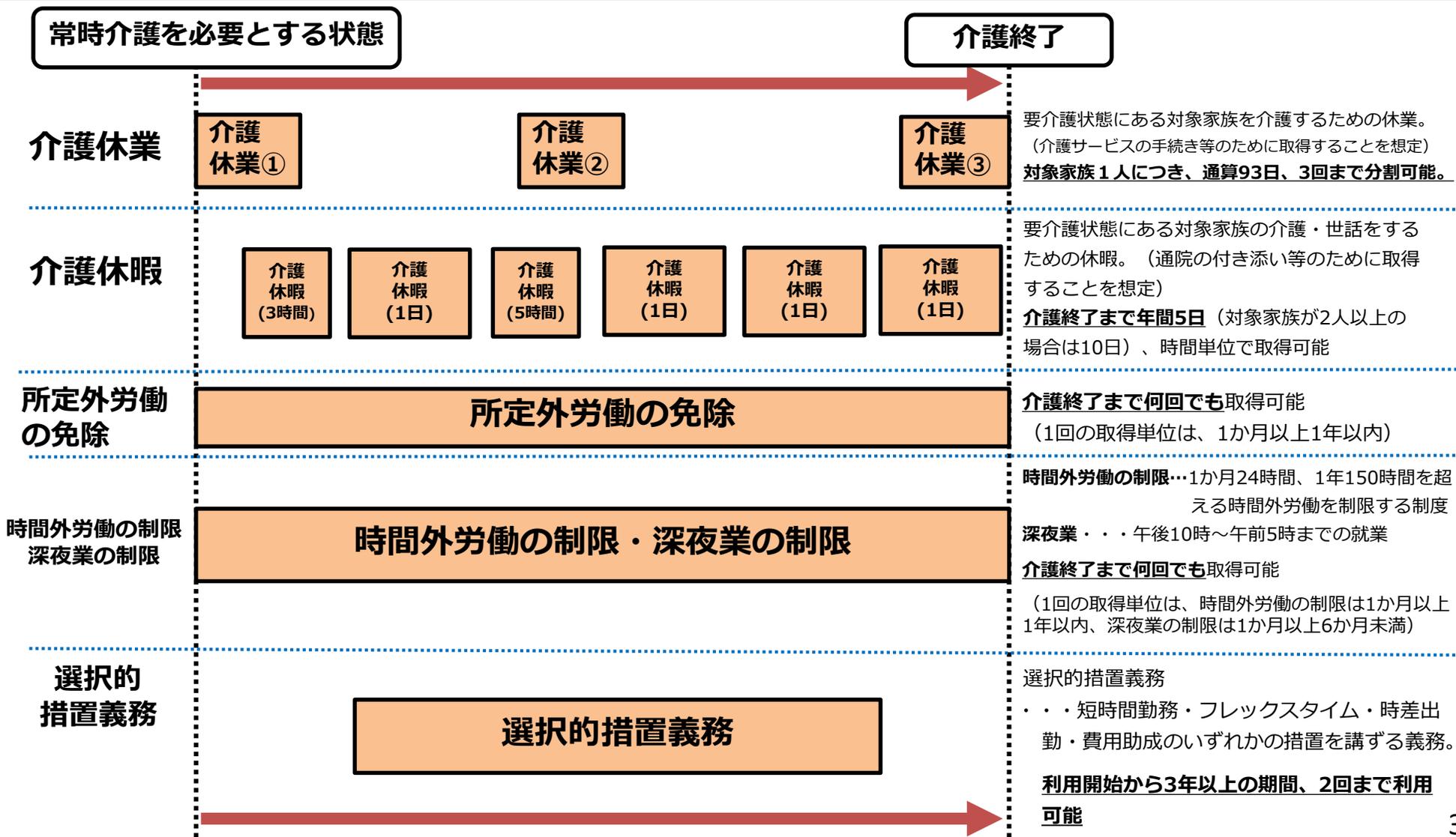
※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

妊娠・出産・育児期の両立支援制度



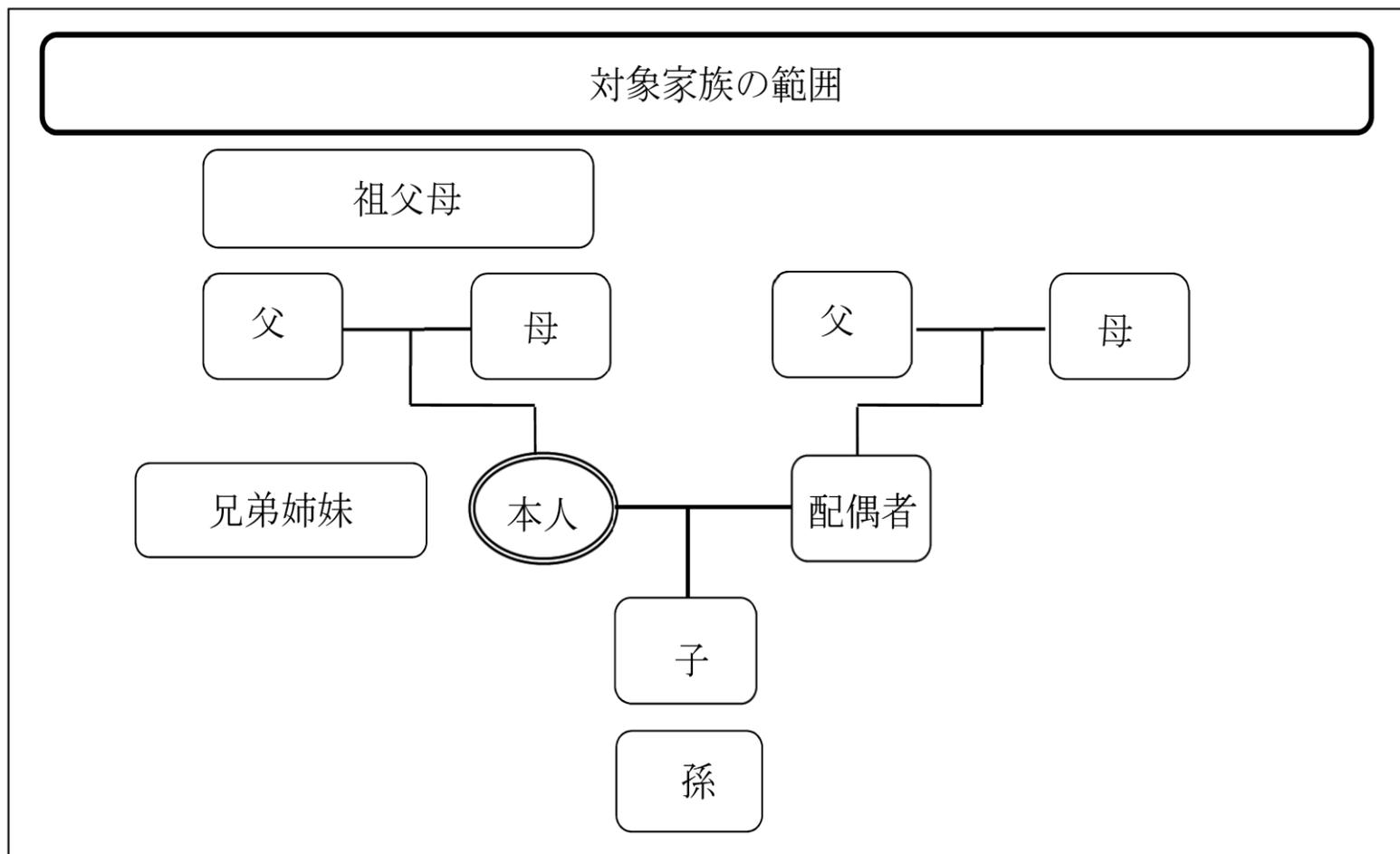
介護の両立支援制度

障害を持つ子の親は、育児と仕事の両立支援制度に加えて、子が要介護状態の要件を満たす場合、介護休暇等の制度も利用可能。



仕事と介護の両立支援制度の対象者について

対象家族の範囲は、**配偶者**（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、**父母及び子**（これらの者に準ずる者として、**祖父母、兄弟姉妹及び孫**を含む。）、**配偶者の父母**。



要介護状態の定義

要介護状態とは、**2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態**を指すもの。

「常時介護を必要とする状態」とは、**以下の（１）または（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つ以上または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	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	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		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
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならぬ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		できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

子の看護休暇と介護休暇

- ・ 1時間単位での取得も可能であり、勤務時間を短縮することも可能。
- ・ 子の看護休暇と介護休暇は、各要件に当てはまる場合、毎年両方（合計10日（子が2人以上であれば20日））取得可能。
- ・ 介護休暇は、要介護状態が続く限り、毎年新たに付与されるため、年齢にかかわらず利用可能。

	子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)	介護休暇 (育児・介護休業法第16条の5)
休暇の日数	1年に5日まで (子が2人以上の場合は10日まで)	1年に5日まで (対象家族が2人以上の場合は10日まで)
対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を 養育する労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下	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 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下 ※要介護状態： 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、 2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態
対象家族	法律上の子(実子及び養子)	・配偶者(事実上の婚姻関係を含む)、 父母、子、配偶者の父母 ・祖父母、兄弟姉妹、孫
取得対象となる世話	・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・疾病の予防を図るために必要な子の世話(予防接種又は健康診断を受けさせること)	要介護状態にある対象家族の 介護・病院等の付き添い・介護サービスの提供を受けるため に必要な手続きの代行その他の世話

家族の介護を行う労働者に対する配慮規定

育児・介護休業法及びその指針において、事業主に対して、同法の措置に準じ、労働者の家族の状態等に配慮した必要な措置を講ずるよう努力義務を課している。

1. 育児・介護休業法上の配慮規定

育児・介護休業法 第24条第2項

事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための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なければならない。

2. 指針上の配慮内容に関する規定

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（抄）

第二 事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

十三 法第二十四条第二項の規定により、介護休業の制度又は法第二十三条第三項に定める措置に準じて、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に当たっての事項

- (一) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。
- (二) 次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案し、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。

イ（略）

ロ 当該労働者がした介護休業により法第十一条第二項第二号の介護休業日数が九十三日に達している対象家族についても、再び当該労働者による介護を必要とする状態となる場合があること。

ハ（略）

ニ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。

ホ（略）