



育児のための 両立支援制度について



自分に合った、
育児と家事と、仕事を両立する
方法がありますか？

育児に関する両立支援制度の利用可能期間

	出生	1歳	1歳2か月	1歳6か月	2歳	3歳	就学
① 育児休業		パパ・ママ育休プラス	1歳6か月延長	2歳延長		努力義務	
② 短時間勤務						努力義務	
③ 所定外労働の制限						努力義務	
④ 子の看護休暇							
⑤ 法定時間外労働の制限							
⑥ 深夜業の制限							
⑦ その他の両立支援措置(努力義務)							

【子が1歳未満の方が利用できる制度】

子どもを保育園に預けられるまで仕事を休みたいのですが、上司から「うちの会社には育休なんてないよ」と言われました。本当ですか？



1 育児休業（法第5条～第9条の2）

制度の概要

従業員は事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができます。

1) 育児休業の特例 ～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業をするなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳2か月になるまで育児休業期間を延長できます。ただし、育児休業を取得できる日数（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した日数）は1年間が限度です。

2) 1歳6か月までの育児休業の延長

子が1歳以降、保育所等に入れられないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

3) 2歳までの育児休業の延長

子が1歳6か月以降も、保育所等に入れられないなどの一定の要件を満たす場合は、子が2歳に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

4) 育児休業中の経済的支援

夫婦ともに、育児休業給付金として、育児休業開始から180日目までは休業開始前の賃金の67%相当が支給され、181日目からは休業開始前の賃金の50%が国から支給されます。また、産前産後休業期間も併せて社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料）が免除されます。

対象となる従業員

- 原則として1歳未満の子を養育する全ての男女従業員（日々雇用者を除く）が対象となります。
ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する従業員が対象となります。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
 - ② 子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ契約の更新がないことが明らかな者を除く。
- 1歳6か月（または2歳）までの育児休業の対象となるのは、以下のいずれかの事由に該当する従業員です。
 - ① 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合。
 - ② 1歳（2歳までの育児休業については1歳6か月）以降の子の養育をする予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により、子を養育することが困難になった場合。

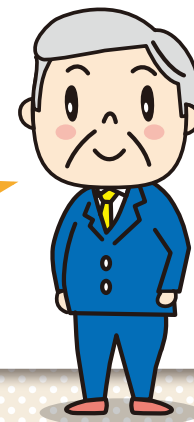
手続き

育児休業の申出は、申出に係る子の氏名、生年月日、従業員との続柄、休業開始予定日および休業終了予定日を明らかにして、原則として1か月前（1歳から1歳6か月または1歳6か月から2歳までの育児休業については2週間前）までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。

育児休業の申出があった場合、事業主は、

- ① 育児休業の申出を受けた旨
- ② 育児休業の開始予定日および終了予定日
- ③ 育児休業を拒む場合には、その旨およびその理由を、従業員に速やかに通知しなければなりません。

育児休業は労働者の権利です。
父親でも、母親でも、従業員の配偶者が専業主婦（夫）であっても、基本的には誰でも取得することができます。



【子が3歳未満の方が利用できる制度】



保育園のお迎えの時間が
気になりますね。
短時間勤務制度を利用して、
メリハリのある仕事をしましょう。

2 短時間勤務【所定労働時間の短縮措置】（法第23条）

制度の概要

事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設け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（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

対象となる従業員

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

- 1 3歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- 2 日々雇用される従業員でないこと。
- 3 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- 4 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。

以下のア～ウの従業員は、労使協定により適用除外とされる場合があります。

- ア. 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員
- イ. 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ウ. 業務の性質また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従業員

※このうち、ウについては、実際に短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する従業員がいる場合のみ適用除外とすることができます。この場合、事業主は代替措置として以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

- a. 育児休業に関する制度に準ずる措置
- b. フレックスタイム制度
- c. 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）
- d. 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

手続き

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、就業規則等の定めによります。こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする従業員にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など、他の制度に関する手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

3 所定外労働の制限【残業等の免除】（法第16条の8）

所定外労働の制限とは、残業や休日勤務が免除される制度のことです。

制度の概要

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主はその従業員を所定労働時間を超えて労働させてはなりません（残業や休日勤務が免除されます）。

対象となる従業員

原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く）が対象となります。

ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手続き

所定外労働免除の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回でもすることができます。

【子が小学校就学前までの方が利用できる制度】



子どもは急に熱を出すことがあって、大変ですね。
そんなときは看護休暇制度を利用しましょう。

4 子の看護休暇（法第16条の2、第16条の3）

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位または半日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く）が対象となります。

ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での休暇の取得はできません。

手続き

子の看護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、事業主は、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

5 法定時間外労働の制限（法第17条）

労働時間は1日8時間、週40時間と法律で定められており、労使協定の締結によって、時間外労働が決められています。
ただし、子育て中の従業員については、時間外労働を命ずることが制限されています。



制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

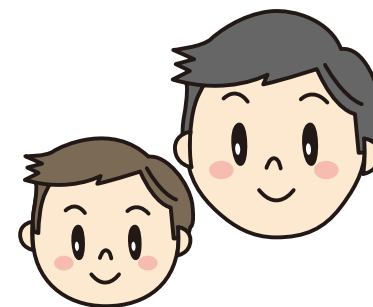
対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々労働者を除く）が対象となります。

ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については対象となりません。

手続き

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。



6 深夜業の制限 (法第19条)

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する従業員(日々雇用者を除く)が対象となります。

ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については対象となりません。

手続き

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日および終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。



7 その他の両立支援措置【努力義務】 (法第24条第1項)

事業主は、小学校就学前までの子を養育する従業員について、以下の必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

- ①育児休業に関する制度
- ②フレックスタイム制度
- ③時差出勤の制度
- ④事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与
- ⑤所定外労働の制限に関する制度
- ⑥短時間勤務制度

8 転勤に対する配慮 (法第26条)

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる従業員がいるときは、当該従業員の子育ての状況に配慮しなければなりません。

9 不利益取扱いの禁止

(法第10条、第16条の4、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は、育児休業など1～6までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

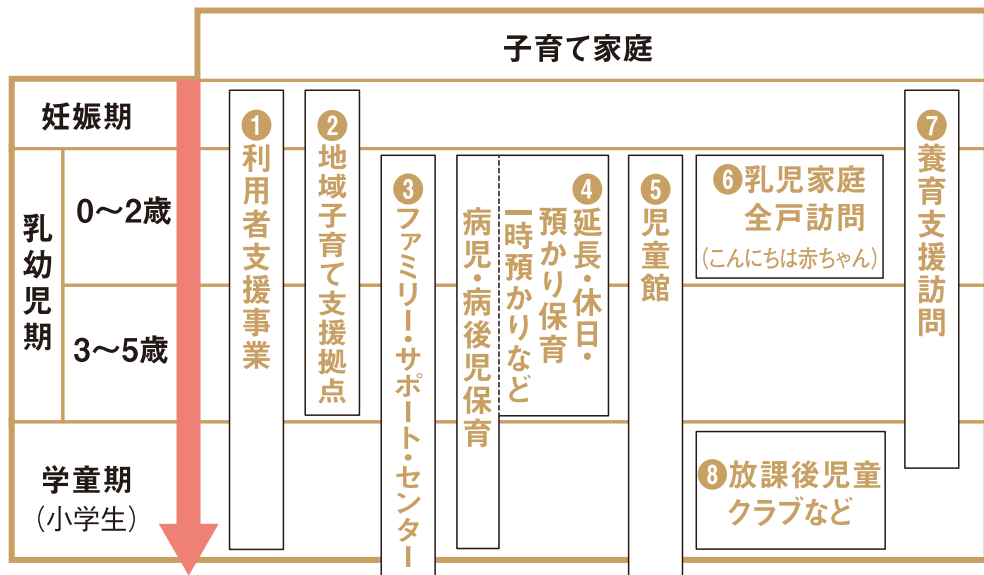
友人が育児休業を申請したら、
『今休まれたら困るから
育児を取らないでほしい。
言うことをきかないとクビにするよ』と
言われたらしい…。

育児休業などの制度の
申請や利用を理由として、
従業員に嫌がらせ的な言動をしたり、
解雇などの不利益な
取扱いをすることは
法律で禁じられているよ。



子育て支援サービスの内容

教育・保育サービス(事業編)



①利用者支援事業

【事業内容】子育て家庭が必要な保育サービスを利用できるよう情報提供や相談・援助を行います。**【実施主体】**市町

②地域子育て支援拠点

【事業内容】①親子の交流の場を提供②子育てに関する相談・援助の実施③地域の子育て関連情報の提供④子育てなどに関する講習会の実施など

【実施主体】市町

【対象】主として3歳未満の児童および保護者

③ファミリー・サポート・センター

【事業内容】「子どもを預かってほしい人」と「預かることができる人」が、それぞれ依頼会員、援助会員として登録し、会員同士で相互援助活動を行う会員組織で、その登録やマッチングなどの連絡・調整を行います。

【実施主体】市

【対象】おおむね0歳～12歳までの児童(センターにより異なる)

【利用料】センターにより異なる

④延長保育など

保護者のさまざまなニーズに対応するため、保育所や幼稚園などでは、通常の幼児教育・保育にプラスして、必要なサービスの提供を行っています。詳しくはお住まいの市町にお問い合わせください。

⑤児童館

【事業内容】①遊びを通じての集団的・個別的指導②健康・体力の増進③放課後児童の育成・指導④母親クラブなどの地域組織活動の育成・助長⑤子育て家庭への相談⑥年長児童の育成・指導など**【実施主体】**市町、社会福祉法人など**【対象】**18歳未満の全ての子ども**【利用時間】**各児童館により異なる

⑥乳児家庭全戸訪問(こんにちは赤ちゃん事業)

【事業内容】生後4か月を迎えるまでの乳児のいる家庭を全戸訪問し、子育てに関する情報提供や、乳児およびその保護者の心身の状況および養育環境の把握を行うほか、養育に関する相談、助言その他の支援を行います。**【実施主体】**市町**【対象】**原則として生後4か月を迎えるまでの乳児のいる家庭**【訪問者】**保健師、助産師、看護師のほか、保育士、母子保健推進員、児童委員など

⑦養育支援訪問

【事業内容】養育支援が特に必要であると判断した家庭に対し、保健師・助産師・保育士などがその居宅を訪問し、養育に関する指導、助言などを行います。

【実施主体】市町

【対象家庭】乳児家庭全戸訪問事業の実施結果や母子保健事業などにより把握された、本事業による養育支援が必要と認められる家庭の児童およびその養育者

【訪問者】専門的相談支援については保健師、助産師、看護師、保育士、児童指導員などが、育児・家庭援助については、子育て経験者、ヘルパーなどが実施

⑧放課後児童クラブ(学童保育)

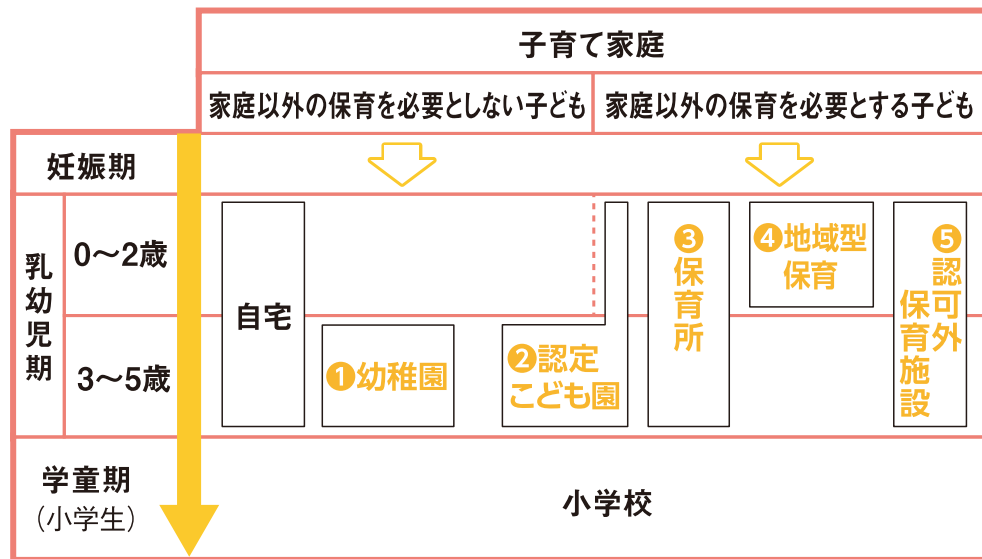
【事業内容】保護者が労働などにより、昼間家庭にいない小学生に対して、授業の終了後に、適切な遊びおよび生活の場を提供します。

【実施主体】市町、社会福祉法人など

【対象】小学校就学児童

【利用時間】・【利用料】各クラブにより異なる

教育・保育サービス(施設編)



①幼稚園

【目的】教育の基礎を培うものとして、幼児を保育し、健やかな成長のために適当な環境を与えて、その心身の発達を助長します。

【対象】満3歳から小学校就学の始期に達するまでの子ども

【入所条件】制限なし

【保育時間】原則4~6時間

②認定こども園

【目的】就学前の子どもに対する幼児教育・保育の提供および地域における子育て支援を行い、その心身の発達を助長します。

【対象】小学校就学の始期に達するまでの子ども

【入所条件】制限なし

【保育時間】原則4~11時間

③保育所

【目的】就労などにより家庭において十分保育することができない就学前の子どもを保護者にかわって保育します。

【対象】小学校就学の始期に達するまでの子ども

【入所条件】保護者の就労などにより、家庭において必要な保育を受けることが困難であると認められること

【保育時間】原則8~11時間

④地域型保育

【目的】就労などにより家庭において十分保育することができない満3歳未満の子どもを保護者にかわって保育します。

【対象】原則満3歳未満の子ども

【主な類型】

- ・小規模保育…定員6~19人
- ・事業所内保育…事業所内等の保育施設でその従業員および地域の子どもの保育

【保育時間】原則8~11時間

⑤認可外保育施設

【目的】乳幼児を保育します。

【対象】小学校就学の始期に達するまでの子ども

【主な類型】

- ・ベビーホテル…夜間保育や宿泊を伴う保育などを行う施設
- ・事業所内保育施設…病院や企業などにおいて、その従業員の子どもの保育する施設
- ・その他…上記に該当しない施設

【保育時間】各施設が独自に認定

※事業の実施状況については
各市町にお問い合わせください。





ファミリー・サポート・センターを 利用してみませんか？

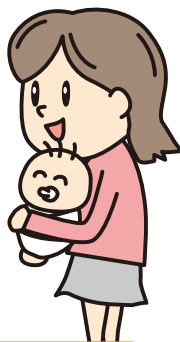
ファミリー・サポート・センターとは

子育ての援助を受けたい人(依頼会員)と、援助を行いたい人(援助会員)とが会員登録し、地域で子育てを支え合う会員組織です。センターは、それぞれの会員の橋渡しを行います。

※用事があるときに援助を受けたいけれど、余裕があるときには援助を行いたい方(両方会員)も会員登録できます。

● こんなときに利用できます

- 保育施設まで子どもの送迎をしてほしい。
- 保育施設が始まるまで、終わってから、子どもを預かってほしい。
- 学校行事やそのほか用事があるときに、子どもを預かってほしい。
- 子どもの習い事の送迎をしてほしい。
- 子育てで疲れているとき息抜きがしたい。



Q どんな人に預かってもらうの？

A 援助会員は、事故対策等も含め、援助活動に必要な講習を受けた人です。援助活動を行う場合は、会員同士が事前に顔合わせをすることになっています。

Q 利用料金は？

A 各市のファミリー・サポート・センターや時間帯等によって異なります(目安:500円~800円程度/時間)。詳しくは、各市のファミリー・サポート・センターへお問い合わせください。

Q けがや事故が心配です。

A 万一の事故に備えて、補償保険に加入しています。詳しくは、各市のファミリー・サポート・センターへお問い合わせください。

ファミリー・サポート・センター設置一覧

会員登録の方法等については、各市のファミリー・サポート・センターへお問い合わせください。

名称	電話番号	所在地
下関市ファミリーサポートセンター	(083) 233-7632	〒750-0009 下関市上田中町1-16-1 下関市立ひかり童夢内
宇部ファミリー・サポート・センター	(0836) 33-3132	〒755-0033 宇部市琴芝町2-4-25 宇部市多世代ふれあいセンター内
山口市ファミリー・サポート・センター	(083) 928-4150	〒753-0056 山口市湯田温泉5-1-1 山口県婦人教育文化会館内
はぎファミリー・サポート・センター	(0838) 24-0530	〒758-0041 萩市大字江向356-3 萩市総合福祉センター内
防府市ファミリーサポートセンター	(0835) 26-5522	〒747-0035 防府市栄町1-5-1 ルルサス防府2階
下松市ファミリーサポートセンター	(0833) 45-5550	〒744-0029 下松市楠木町1-11-14 下松市児童センターわかば
岩国ファミリーサポートセンター	(0827) 35-5271	〒740-0013 岩国市桂町2-6-1 こども館内
ひかりファミリー・サポート・センター	(0833) 74-3016	〒743-0011 光市光井2-2-1 光市総合福祉センター・あいぱーく光内
長門市ファミリーサポートセンター	(0837) 23-1610	〒759-4101 長門市東深川1321-1 長門市地域福祉センター内
やないファミリー・サポート・センター	(0820) 23-0668	〒742-0031 柳井市南町3-9-2 柳井市総合福祉センター内
ファミリーサポートセンターみね	(0837) 52-5222	〒759-2212 美祢市大嶺町東分320-1 美祢市社会福祉協議会内
周南市ファミリーサポートセンター	(0834) 32-8191	〒745-0025 周南市築港町13-15 周南市子育て交流センター内
山陽小野田市ファミリーサポートセンター	(0836) 82-1212	〒756-8601 山陽小野田市くし山1-4-3 山陽小野田市子育て総合支援センター内

介護のための両立支援制度について

1 介護休業 (法第11条～第15条)



子育てだけでなく、家族の病気、療養などの介護の場合にも、休業制度などの両立支援制度が設けられています。

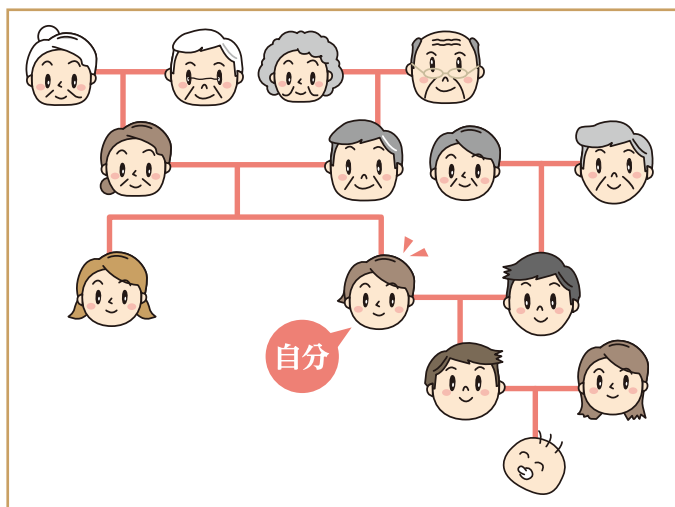
制度の概要

従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき3回まで、通算して93日を限度として、介護休業をすることができます。

対象家族とは、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です。

対象家族

この図に入る家族が対象家族です。



対象となる従業員

原則として要介護状態*の家族を介護する全ての男女労働者(日々雇用者を除く)が対象となります。

ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

※要介護状態とは、負傷、疾病または身体上も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をいいます。

期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する従業員が対象となります。

- 1 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- 2 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、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こと。

手続き

介護休業の申出は、

- 1 休業に関わる対象家族が常時介護を必要とする状態にあること
- 2 休業開始予定日および休業終了予定日
- 3 申出に関わる対象家族についてのこれまでの介護休業日数を明らかにして、原則として2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。



介護休業の申出があった場合、事業主は、

- 1 介護休業申出を受けた旨
- 2 介護休業の開始予定日および終了予定日
- 3 介護休業を拒む場合には、その旨およびその理由を、従業員に速やかに通知しなければなりません。



2 介護のための短時間勤務制度等の措置（法第23条第3項）

制度の概要

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

●事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）
- ④ 介護サービスを利用する場合、従業員が負担する費用を助成する制度
その他これに準ずる制度

●これらの制度は、利用開始から3年間、2回以上利用できます。

介護のための勤務時間短縮等の措置は、介護休業とは別に対象家族1人につき利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上利用できる措置としなければなりません。

対象となる従業員

短時間勤務制度等の措置の対象となる従業員は、日々雇用される従業員以外の全ての男女労働者です。

ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手続き

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、基本的に就業規則等の定めによります。こうした定めについては、事業主は、従業員が就業しつつ家族を介護することを実質的に容易にする内容のものとするとともに、短時間勤務制度等を利用する従業員の待遇に関する事項を定め、従業員に周知するための措置を講ずるように配慮しなければなりません。

3 所定外労働の制限【残業の免除】（法第16条の9）

制度の概要

要介護状態にある対象家族を介護する従業員が申し出た場合は、事業主はその従業員を所定労働時間を超えて労働させてはなりません（残業が免除されます）。

対象となる従業員

要介護状態にある対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く）が対象となります。

ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手続き

所定外労働免除の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回でもすることができます。

4 介護休暇（法第16条の5～第16条の6）

制度の概要

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話*を行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日もしくは半日単位で休暇を取得することができます。

*その他の世話とは、対象家族の通院等の付き添い、対象家族が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対象家族に必要な世話をいいます。

対象となる従業員

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く）が対象となります。

ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手続き

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、事業主は、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。



今朝、施設に入所している母の体調が急に悪くなったという連絡がありました。病院に付き添うために休みが欲しいのですが…。



会社に電話して、介護休暇を取得することができますよ。

5 法定時間外労働の制限 (法第18条)**制度の概要**

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者(日々雇用者を除く)が対象となります。

ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については対象となりません。

手続き

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

6 深夜業の制限 (法第20条)**制度の概要**

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者(日々雇用者を除く)が対象となります。

ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については対象となりません。

手続き

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日および終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

7 転勤に対する配慮 (法第26条)

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる従業員がいるときは、当該従業員の介護の状況に配慮しなければなりません。

8 不利益取扱いの禁止

(法第16条、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は、介護休業など**1～6**までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

マタハラ・パタハラなどの防止措置

- 事業主は、妊娠、出産、育児休業、介護休業などを理由として、解雇などの不利益取扱いをしてはいけません。
 - 事業主は、上司・同僚からの、妊娠、出産、育児休業、介護休業などを理由とする嫌がらせ（ハラスメント）を防止するための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。

●事業主からの不利益取扱い、上司・同僚からのハラスメント



「産休・育休は認めない」と言われた。

妊娠を報告したら、「退職してもらおう」「次の契約更新はしない」と言われた。

正社員なのに、妊娠したら「パートになれ」と言われた。

妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら、「病院は土曜日に行け」と言われた。

先輩から、「新人のくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言われ、仕事への意欲が下がった。

妊娠のため立ち仕事を免除してもらっていたところ、同僚から「あなたばかり座って仕事をしてずるい!」と仲間外れにされ、仕事が手につかない。

育児休業を申請したら、「男のくせに育休をとるなんてありえない」と言われ、断念せざるを得なくなった。

育児のため短時間勤務をしていたら、「あなたが早く帰るせいで、周りが迷惑している」と何度も言われ、精神的に苦痛を感じている。



※マタハラ:マタニティ・ハラスメントの略。働く女性の妊娠・出産・育児をきっかけに、職場の上司や同僚などが行う嫌がらせ等。

※パタハラ:パタニティ・ハラスメントの略。男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮することに対し、職場の上司や同僚などが行う嫌がらせ等。

●妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の対象となるのは?

① 制度等の利用への嫌がらせ型

- 制度等の利用を理由に、上司が解雇や不利益取扱いを示唆する行為や、制度等の利用を阻害する言動(請求するな、取り下げろ等)
- 制度等の利用を理由に、同僚が繰り返したまたは継続的に制度等の利用を阻害する言動(請求するな、取り下げろ等)
- 制度等の利用を理由に、同僚が繰り返したまたは継続的に嫌がらせ等をする言動(労働者の能力発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、就業上看過できない支障が生じるようなもの)

※制度等とは

1) 男女雇用機会均等法関係

- ・妊娠中および出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)
- ・坑内業務の就業制限および危険有害業務の就業制限
- ・産前休業、軽易な業務への転換、育児時間
- ・変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働および休日労働の制限ならびに深夜業の制限

2) 育児・介護休業法関係

- ・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
- ・育児のための所定労働時間の短縮措置
- ・始業時刻変更等の措置
- ・介護のための所定労働時間の短縮等の措置

② 状態への嫌がらせ型

妊娠・出産やつわり等による能率低下等を理由に、解雇や不利益取扱いを示唆する行為や、繰り返したまたは継続的に嫌がらせ等をしたりする言動(労働者の能力発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、就業上看過できない支障が生じるようなもの)



最近の就職活動では、「子育てや介護をしながら働き続けられる会社かどうか」に着目する学生が増えています。働きやすい職場づくりは、人材の確保、ひいては会社の将来にとっても不可欠です。

育児休業制度等の概要

区分	制度の概要	
休業制度	定義 対象者	原則として1歳に満たない子を養育するための休業 <ul style="list-style-type: none"> ●労働者(日々雇用者を除く) ●有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ①過去1年以上継続して雇用されていること ②子が1歳6か月(2歳までの休業の場合は2歳)になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと ●労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年(1歳以降の休業の場合は、6か月)以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働時間が2日以下の労働者 <p>※配偶者が専業主婦(夫)である場合も利用可能</p>
	対象となる子の範囲	法律上の親子関係がある実子・養子 特別養子縁組の監護期間中の子 養子縁組による里親に委託されている子 等
	期間	<ul style="list-style-type: none"> ●原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 <p>ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで、出産日と産後休業期間とを合計して1年以内の休業が可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ●子が1歳に達する日において(子が1歳2か月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合には、その休業終了予定日において)いずれかの親が育児休業中であり、かつ、次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで休業が可能 <ul style="list-style-type: none"> ・保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 等 <p>※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長が可能です。</p>
短時間勤務等の措置	3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用者を除く)に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置等を義務付け	
所定外労働の制限	3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限(残業の免除)	

区分	制度の概要
法定時間外労働の制限	小学校就学前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、深夜業(午後10時～午前5時)を制限
子の看護休暇	小学校就学前の子を養育する労働者(日々雇用者を除く)は、年に5日まで(2人以上の場合は10日まで)、病気・ケガをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> ●半日(所定労働時間の1/2)単位での取得も可能。ただし、労使協定により、半日単位での取得ができないとされる労働者は、1日単位での取得 ●労使協定により、所定労働時間の1/2以外の時間数を半日と定めることも可能
転勤についての配慮	労働者を転勤させる場合、育児の状況についての配慮を事業主に義務付け
不利益取扱いの禁止	育児休業、子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務等について、申出をしたこと、または取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止
給付制度(雇用保険)	<p>【本人】●育児休業給付金</p> <p>賃金の67%相当額(180日に達するまでの間)</p> <p>賃金の50%相当額(181日目以降)</p> <p>※育児休業を取得し、一定の要件を満たした場合</p>
社会保険料(健康保険・厚生年金保険)	<p>【本人・事業主】免除あり</p> <p>免除期間…育児休業等開始月から終了予定日の翌日の月の前月(育児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月)まで</p> <p>※免除期間中も、健康保険の給付は受けられる。</p>
住民税の徴収 ※本人が居住市町に申出	<p>【本人】徴収猶予あり</p> <p>猶予期間…育児休業期間中1年以内の期間</p> <p>※職場復帰後に延滞金とともに納税</p> <p>詳細は居住市町にお問い合わせください。</p>

介護休業制度等の概要

区分	制度の概要
休業制度	定義 要介護状態(負傷、疾病または身体上も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)にある対象家族*を介護するための休業 ※配偶者(事実婚を含む)、子、父母、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
	対象者 ●労働者(日々雇用者を除く) ●有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ①過去1年以上継続して雇用されていること ②介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約がなくなることが明らかでないこと
	内容 介護を必要とする対象家族1人につき、通算93日まで取得が可能(3回を上限として、分割して取得が可能)
短時間勤務等の措置	要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者に対して、次のいずれかの措置を義務付け (介護休業(93日以内)とは別に、①~④の制度を、利用開始から3年間で2回以上利用が可能) ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度) ④介護サービス費用の援助措置
所定外労働の制限	対象家族1人につき、介護終了まで、所定外労働を制限(残業の免除)
法定時間外労働の制限	介護を行う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	介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後10時~午前5時)を制限

区分	制度の概要
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで(2人以上の場合は10日まで)、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能 ●半日(所定労働時間の1/2)単位での取得も可能。ただし、労使協定により、半日単位での取得ができないとされる労働者は、1日単位での取得 ●労使協定により、所定労働時間の1/2以外の時間数を半日と定めることも可能
転勤についての配慮	労働者を転勤させる場合、介護の状況についての配慮を事業主に義務付け
不利益取扱いの禁止	介護休業、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、短時間勤務等について、申出をしたこと、または取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止
給付制度(雇用保険)	【本人】●介護休業給付金 賃金の67%相当額 ※介護休業を取得し、一定の要件を満たした場合

注) これらの表は、法令により定められる制度の概要です。
各事業所において、より広い内容の制度とすることが望ましいものです。

これからは、子育てが終わる前に親の介護が始まるという家庭が増えてきます。育児・介護休業制度や短時間勤務制度を利用し、多様な働き方で、仕事と生活を両立させましょう。

仕事と生活を両立するための『働きやすい職場づくり』に向けて、法律はみんなに改正されます。常に最新の情報を得るため、相談窓口*などを積極的に利用してください。

※詳しくはp56~をご覧ください。

