

## ■ 不利益取扱いの禁止

(法第10条、第16条、第16条の4)

事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

- 事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことの間に因果関係がある行為です。  
解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次に掲げる取扱いがあげられます。
  - 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。
  - 4 退職又は正社員を非正規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 降格させること。
  - 7 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
  - 8 不利益な配置の変更を行うこと。
  - 9 就業環境を害すること。

## ■ 時間外労働の制限の制度

(法第17条、第18条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、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。

- 請求できる労働者は、小学校就業前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）です。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できません。
- 請求は、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か月前までに申し出ます。

## ■ 深夜業の制限の制度

(法第19条、第20条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、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。

- 請求できる労働者は、小学校就業前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）です。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できません。
- 請求は、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か月前までに申し出ます。

