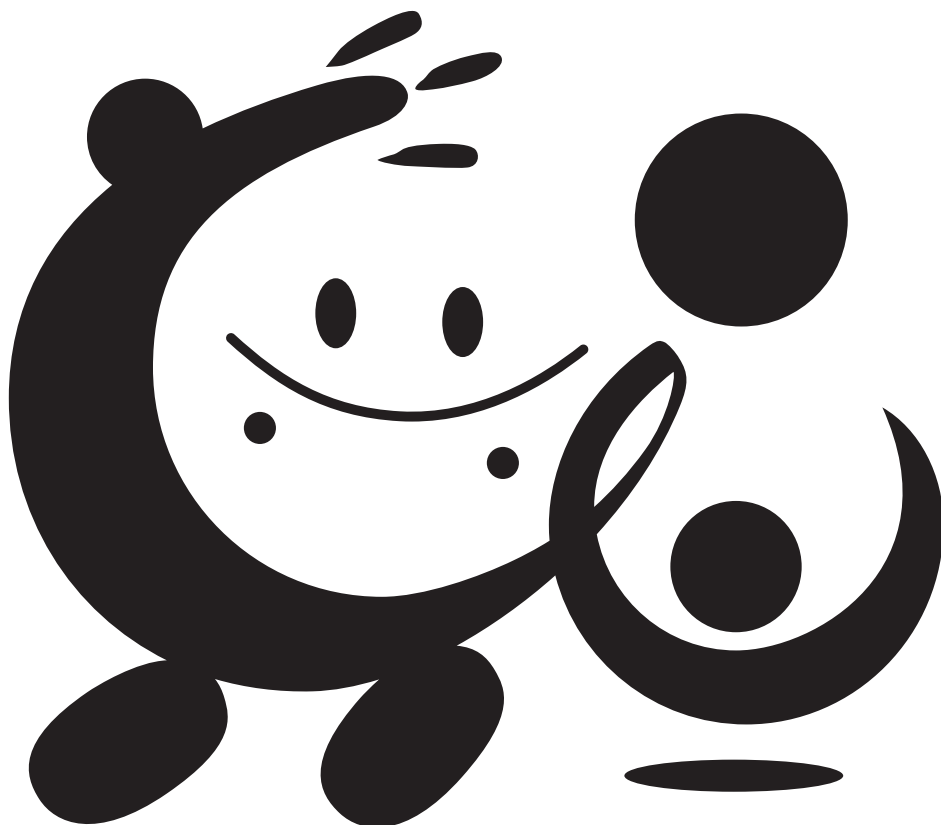


育児・介護休業法のあらまし

(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)

—平成 29 年 10 月 1 日施行 対応—



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモニン



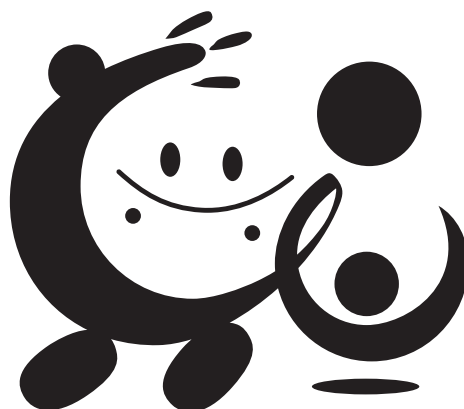
厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク

トモニン

厚生労働省では、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組への関心と認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマーク「トモニン」を作成しました。

仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業は、トモニンを活用して、企業の取組をアピールすることができます！



使用方法

「両立支援のひろば」(<http://ryouritsu.mhlw.go.jp>) に仕事と介護の両立支援の取組を登録してください。詳しい登録方法や使用方法は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html

活用例

- 労働者の募集・採用時に
募集要項、会社案内、ホームページなどにトモニンを掲載し、企業の取組をアピール
- 顧客、消費者、取引先に
商品、名刺などにトモニンを掲載し、企業のイメージアップを図る
- 自社の労働者の意識啓発に
広報誌、ホームページ、社内報などにマークを掲載し、取組を紹介

〈目 次〉

○ はじめに	1
○ 第1 改正育児・介護休業法のポイント	3
○ 第2 育児・介護休業法の解説	
I この法律の目的（第1条）	15
II 育児休業制度	
II-1 育児休業の対象となる労働者（第2条、第5条第1項、第5項、第6条第1項）	16
II-2 育児休業の申出（第5条）	19
II-3 事業主の義務（第6条第1項、第2項）	22
II-4 育児休業の期間1－休業期間－（第5条第1項、第3項、第4項、第5項、第6項）	23
II-5 育児休業の期間2－両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育休プラス）の特例－ （第9条の2、第9条の2第1項による読み替え後の第5条第1項、第3項及び第6項 並びに第9条第1項）	25
II-6 育児休業の期間3－申出期限－（第6条第3項、第4項）	30
II-7 育児休業の期間4－変更の申出等－（第7条）	32
II-8 育児休業の期間5－期間の終了・申出の撤回等－（第8条、第9条）	34
III 介護休業制度	
III-1 介護休業の対象となる労働者（第2条、第11条第1項、第2項、第12条第2項）	36
III-2 介護休業の申出（第11条）	40
III-3 事業主の義務（第12条第1項、第2項）	42
III-4 介護休業の期間1－休業期間－（第11条、第15条第1項、第2項）	44
III-5 介護休業の期間2－申出期限・変更の申出等－（第12条第3項、第4項、第13条）	45
III-6 介護休業の期間3－期間の終了・申出の撤回等－ （第14条第1項～第3項、第15条第3項、第4項）	47
IV 子の看護休暇制度（第16条の2、第16条の3）	48
V 介護休暇制度（第16条の5、第16条の6）	50
VI 所定外労働の制限	
VI-1 育児を行う労働者の所定外労働の制限1（第16条の8第1項）	52
VI-2 育児を行う労働者の所定外労働の制限2（第16条の8第2項）	53
VI-3 育児を行う労働者の所定外労働の制限3（第16条の8第3項～第5項）	54
VI-4 家族介護を行う労働者の所定外労働の制限（第16条の9第1項）	55
VII 時間外労働の制限	
VII-1 育児を行う労働者の時間外労働の制限1（第17条第1項）	57
VII-2 育児を行う労働者の時間外労働の制限2（第17条第2項）	58
VII-3 育児を行う労働者の時間外労働の制限3（第17条第3項～第5項）	60
VII-4 家族介護を行う労働者の時間外労働の制限（第18条）	61
○ 育児や家族介護を行う労働者の時間外労働の制限と時間外労働協定との関係について	63

VIII	深夜業の制限	
VIII-1	育児を行う労働者の深夜業の制限1（第19条第1項）	66
VIII-2	育児を行う労働者の深夜業の制限2（第19条第2項）	67
VIII-3	育児を行う労働者の深夜業の制限3（第19条第3項～第5項）	68
VIII-4	家族介護を行う労働者の深夜業の制限（第20条）	69
IX	事業主が講ずべき措置	
IX-1	育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項等（第21条）	71
IX-2	雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（第22条）	73
IX-3	所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）（第23条第1項）	74
IX-4	3歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置（第23条第2項）	76
IX-5	対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置（第23条第3項）	77
IX-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（第24条第1項）	79
IX-7	家族の介護を行う労働者に対する措置（第24条第2項）	80
IX-8	育児休業等に関するハラスメントの防止措置（第25条）	81
IX-9	労働者の配置に関する配慮（第26条）	83
IX-10	再雇用特別措置等（第27条）	84
X	不利益取扱いの禁止（第10条、第16条、第16条の4、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）	85
XI	指針（第28条）	89
XII	職業家庭両立推進者の選任（第29条）	90
XIII	対象労働者等に対する国等による援助等（第30条～第52条）	92
XIV	紛争解決の援助	
XIV-1	苦情の自主的解決（第52条の2）	93
XIV-2	都道府県労働局長による紛争解決の援助（第52条の4）	94
XIV-3	調停制度（第52条の5、第52条の6）	95
XV	委託募集の特例（第53条）	96
XVI	報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第56条、第58条）	97
XVII	公表（第56条の2）	97
XVIII	公務員に関する適用（第61条）	98
XIX	過料（第66条）	98
○	育児・介護休業法における制度の概要	99
○	育児・介護休業法に関する規則の規定例・様式例	103
○	（参考）介護保険制度・地域包括支援センターについて	131
○	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	141
○	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施行規則（抄）	169
○	子の養育又は家族介護を行い、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に関する指針	195

はじめに

我が国においては少子化が進行し、人口減少時代を迎えています。少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、地域社会の活力低下など、社会経済に深刻な影響を与えます。一方で、子どもを生き育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女ともに、また期間の定めのある労働者においても多いにもかかわらず、こうした人々の希望が実現しにくい状況がみられます。

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現することが必要不可欠です。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながります。

このためには、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要です。

こうした中、保育所などに入所できず退職を余儀なくされる事態を防ぎ、さらに育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい就業環境の整備等をさらに進めていくために、「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」といいます。）を改正する法律が平成 29 年 3 月 31 日に成立、同日に公布され、平成 29 年 10 月 1 日から施行されます。

この改正により、保育所等に入れない場合、最長 2 歳まで育児休業の再延長が可能になり、法律で定める制度はさらに充実したものとなります。また、子どもが生まれる予定の方等に育児休業等の制度等をお知らせすることや未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることが新たに事業主の努力義務として創設されます。

このパンフレットでは、改正後の育児・介護休業法の概要を説明します。

仕事と家庭の両立しやすい職場づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあるものです。法の趣旨・内容をご理解いただき、使用者と労働者の皆様で話し合っ、職場における仕事と家庭の両立のための制度とその制度を利用しやすい環境づくりを進めていただきますようお願いいたします。