

## 第4回研究会における御指摘事項に関する補足資料

## 現行制度

- 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）
- 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により対象外とされた労働者を除く
- 対象家族 法律上の子（実子及び養子）
- 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）

## 対象年齢を就学前とした理由

平成17年に形成権として規定された際は、次の理由から、対象となる子の年齢を小学校就学前までとしていた。

- ・ 一般論として、小学校入学前の子は、病気やけが等をした際に自分一人では適切に対応しにくいこと、
- ・ また、データとして、実際に労働者が子の病気のために取得した休暇は、子が小学校入学前の方が、小学校入学以降に比べて非常に多くなっていた（※）ことなどによる。

※女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」（平成12年）

## 子の看護休暇の改正経緯

- 平成14年4月1日 事業主の努力義務として規定
- 平成17年4月1日 形成権として規定（子の人数にかかわらず年5日まで取得可能）
- 平成22年6月30日 取得可能日数の拡充（子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日）
- 平成29年1月1日 半日単位取得が可能に
- 令和3年1月1日 時間単位取得が可能に

## 子の看護休暇について②

平成15年10月20日 第26回労働政策審議会雇用均等分科会 資料No.1より

### ③ 年次有給休暇取得理由別取得日数

(%)

区分	取得した	取得日数								
		合計	3日未満	3～5日未満	5～7日未満	7～10日未満	10～15日未満	15～30日未満	30日以上	無回答
合計	100.0									
子ども（小学校入学前）の病気	65.0	100.0	23.0	19.1	17.5	16.2	17.0	6.6	0.7	-
子ども（小学校1～3年生）の病気	9.4	100.0	57.3	24.8	10.3	4.3	2.6	0.9	-	-
子ども（小学校4年生以上）の病気	6.1	100.0	65.8	26.3	7.9	-	-	-	-	-
保育所、幼稚園の行事	42.8	100.0	49.9	28.9	13.7	4.9	2.4	-	-	0.2
小学校1～3年生の子どもの学校の行事	14.2	100.0	37.9	31.6	20.9	7.3	2.3	-	-	-
小学校4年生以上の子どもの学校の行事	10.5	100.0	38.9	26.0	14.5	12.2	7.6	0.8	-	-
その他育児のため	26.4	100.0	50.6	24.1	10.1	8.2	4.3	1.8	0.9	-
自分の病気	53.3	100.0	54.7	23.0	11.2	4.2	3.6	2.7	0.6	-
冠婚葬祭	12.9	100.0	78.8	11.3	6.3	2.5	0.6	-	-	0.6
休養・レクリエーション、その他	68.7	100.0	29.6	24.0	21.7	12.8	8.5	3.0	0.2	-

資料出所 女性労働協会「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」（平成12年）

(注) 調査対象は、東京・大阪・名古屋の各証券取引所の一部、二部上場企業に勤務する小学校卒業までの子を養育する女性労働者

## 平成21年改正

### ○ 今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書

～子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて～（平成20年7月1日）（抄）

#### Ⅱ. 各論

##### 1. 育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる働き方の実現

##### （4）継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について

現行の育児・介護休業法では、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置のうち、勤務時間短縮等の措置については、3歳までは選択的措置義務、3歳から小学校入学までは努力義務とされ、時間外労働の制限、深夜業の制限、子の看護休暇については、小学校入学まで義務とされている。しかし、近年、小学校に入学した途端に放課後の預け先がなくなるなど、仕事と子育ての両立が困難になる「小1の壁」と言われる小学校低学年時の両立支援が課題となっていることから、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置については、小学校3年生終了時まで延長すべきものとする。

### ○ 仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（平成20年12月25日）（抄）

#### 3 子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

##### （1）子の看護休暇について

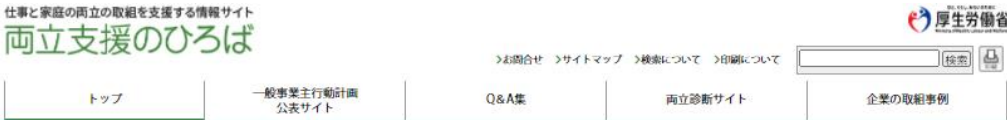
- ・ 付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とすることが適当である。また、子どもの予防接種及び健康診断の受診についても取得理由として認めることが適当である。

# 両立支援のひろば

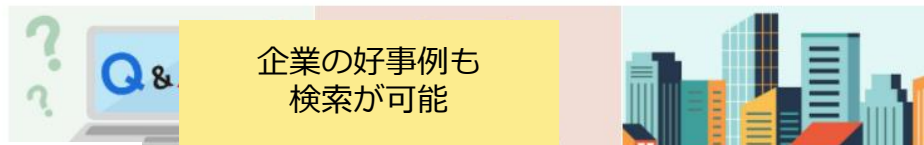
厚生労働省の運営する「両立支援のひろば」において、次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画の内容や、学生・求職者等にアピールできる企業の両立支援の取組を公表することができます。

## <トップページ>

## <公表画面イメージ>



企業名	A社
認定	
業種	製造業
企業規模	1,000人
男性の育児休業取得率等	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした男性労働者数の割合：50%
女性の育児休業取得率	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした女性労働者数の割合：90%
一般事業主行動計画の内容	1. 計画期間 20XX年X月X日～20XX年X月X日までの5年間 2. 目標と取組内容 目標① 男女とも更に柔軟な働き方ができる環境を整備する。 <対策> X年X月～ 両立支援ガイドブックの配布 X年X月～ フレックスタイム制、テレワークの利用促進のための環境整備 X年X月～ 管理職に対するマネジメント研修の実施  目標② 年次有給休暇の取得〇日以上、取得率を〇%以上とする。 <対策> X年X月～ 全社員の取得状況の集約、分析 X年X月～ 年休取得計画を作成し、管理職からの声掛けを実施
我が社の両立支援の取組 (現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など)	仕事と育児の両立がしやすい制度として、育児のための時差出勤制度を小学校▲年生まで導入しています。ベビーシッター利用代金の半額を補助しています。



<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

例えば、「育児のための短時間勤務や所定外労働の免除、子の看護休暇等について、法定を上回る期間（子が小学校〇年生の年度末まで、**心身に障がいを持つ子の場合、小学校□年生の年度末まで**）で取得可能。」といった記載をしている企業もあり。

「母子健康手帳情報支援サイト」 (<https://mchbook.cfa.go.jp/>) において、産前産後休業や育児休業について情報提供している。

## 子育てに関する制度・相談窓口

### ●働く女性・男性のための出産、育児に関する制度（抜粋）

#### ◎産前産後休業を取るときは

##### ・産前休業

出産予定日以前の6週間（双子以上の場合は14週間）について請求すれば取得できます。

##### ・産後休業

出産の翌日から8週間は、働くことはできません。ただし、産後6週間経過したあとに、本人が請求して医師が支障ないと認めた業務に就くことはできます。

・産前産後休業は、正社員だけでなく、パートや派遣で働く方など誰でも取得できます。

・また、流産、死産してしまった場合、妊娠4か月以降であれば産後休業を取得できます。さらに、4か月未満の流産、死産であっても、1年間は母性健康管理措置の対象となりますので、医師等から指導があった場合は、会社に申し出て措置を講じてもらいましょう

#### ◎育児休業（育休）を取るときは

##### ●育児休業制度とは

1歳未満の子を育てる男女労働者は、希望する期間、2回まで子育てのために休業することができます。育児休業の取得は法律で定められた労働者の権利ですので、会社の就業規則に育児休業に関する規定がなくても取得できます。お困りの際は、都道府県労働局へご相談ください。

##### ●育児休業を取ることができる人は

育児休業は正社員のためだけの制度ではありません。パートや派遣の方が有期契約で働いていても、子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない場合は育児休業が取得できます。

## 法律上の規定

### ○ 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3年法律第76号）

（不利益取扱いの禁止）

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第九条の五第二項の規定による申出若しくは同条第四項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

（雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置）

第二十二条 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- 二 育児休業に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

2 前項に定めるもののほか、事業主は、育児休業申出等及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

## 指針上の規定

- **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（平成21年12月28日厚生労働省告示第509号）**

七 法第二十二条第二項の規定により育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

- (一) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること。
- (二) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(一)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。



## 指針上の規定

### ○ 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（平成21年12月28日厚生労働省告示第509号）

十一 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項及び第二十三条の二の規定による育児休業、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、妊娠・出産等をしたこと又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又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に適切に対処するに当たっての事項

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、妊娠・出産等をしたこと又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等（以下「育児休業等の申出等」という。）をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の十、第十八条の二、第二十条の二、第二十一条第二項又は第二十三条の二の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ 解雇すること。

ロ 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(以下「雇止め」という。)

ハ 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。

ニ 退職又はいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

ホ 自宅待機を命ずること。

ヘ 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。

ト 降格させること。

チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。

ル 就業環境を害すること。

(続き)

(三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ 次に掲げる場合には、育児休業又は介護休業をしている労働者の雇止めは、不利益取扱いに当たる雇止めに該当しない可能性が高いと考えられること。

(イ) 専ら事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により、育児休業又は介護休業をしている労働者を含め、契約内容や更新回数等に照らして同様の地位にある労働者の全員を雇止めすること。

(ロ) 事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により労働者の一部を雇止めする場合であって、能力不足や勤務不良等を理由に、育児休業又は介護休業をしている労働者を雇止めすること。ただし、この場合において、当該能力不足や勤務不良等は、育児休業又は介護休業の取得以前から問題とされていたことや育児休業又は介護休業を取得したことのみをもって育児休業又は介護休業を取得していない者よりも不利に評価したものではないこと等が求められることに留意すること。

ロ 勧奨退職やいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(二)二の「退職又はいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ハ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

二 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

ホ 次に掲げる場合には、(二)リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

(イ) 育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。

(ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。

ヘ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)又の「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(二)又の「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。

ト 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。