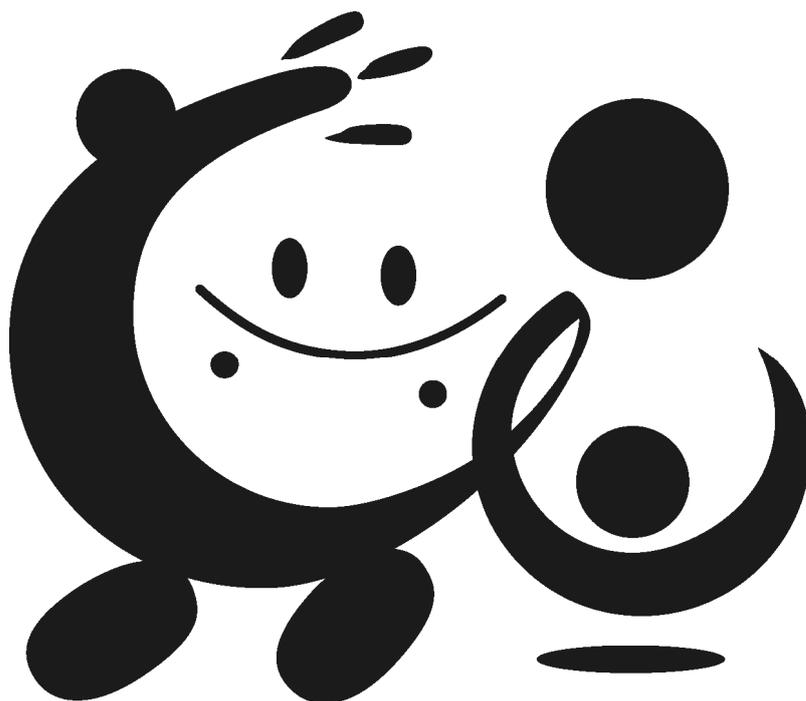


就業規則への記載はもうお済みですか

- 育児・介護休業等に関する規則の規定例 -

～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～



「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

このリーフレットでは、育児・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。この他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページなども参考にして、法に沿った就業規則の整備を進めてください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

男性の育児休業取得、子の年齢に応じた柔軟な働き方を促進しましょう

少子高齢化が急速に進行する中で、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっています。令和3年の育児・介護休業法の改正では、特に男性の育児休業の取得促進に必要な内容が盛り込まれました。男性の育児休業取得率は、令和5年度で30.1%と大幅に上昇しているものの、女性（84.1%）に比べ依然として大きな差があります。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向け、引き続き男性の育児休業取得を促進する必要があります。

また、育児期の働き方として、子の年齢に応じて、フルタイムで残業をしない働き方や、フルタイムで柔軟な働き方に対するニーズが高まる傾向にあり、男女ともに働き方を見直すことが重要です。令和6年の育児・介護休業法の改正では、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等が行われました。

男性の育児休業取得促進や子の年齢に応じた柔軟な働き方の促進等、仕事と家庭の両立支援に取り組むことは、企業のイメージアップ、社員の意識向上、生産性向上、優秀な人材確保、人材定着にもつながりますので積極的に取り組みましょう。

介護離職防止のための雇用環境整備、制度の個別周知・意向確認等を実施しましょう

現在、介護を理由として離職する方が年間約11万人いると言われていています。一方で、介護休業や介護休暇の利用は低水準にとどまっており、仕事と介護の両立支援制度が知られていないために利用が進んでいないことが、介護離職の要因のひとつであることが考えられます。

このような状況を改善するため、令和6年の改正では、介護離職防止のための雇用環境整備や制度の個別周知・意向確認等の措置が事業主に義務付けられることとなりました。

仕事と介護の両立のための制度

育児・介護休業法で定められた制度について一部紹介します。法律の詳細は「育児・介護休業法のあらまし」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>) をご覧いただくか、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。（住所、電話番号については裏表紙をご覧ください。）

1. 介護休業制度

介護が必要な家族1人について、通算して93日まで、3回を上限として分割して休業できる制度で、労働者から会社に申し出ることで利用できます。

また、介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%がハローワークから支給されます（介護休業給付金）。

2. 介護休暇制度

介護が必要な家族1人につき、1年度に5日まで、対象家族が2人以上の場合は1年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に1日単位または時間単位で休暇を取得でき、労働者から会社に申し出ることで利用できます。

3. 介護のための短時間勤務等の措置

事業主は以下のa～dのいずれかの制度（介護が必要な家族1人につき利用開始から3年以上の期間で2回以上の利用が可能な制度）を措置しなければならないことになっています。

a 短時間勤務の制度：日単位、週単位、月単位などで勤務時間や勤務日数の短縮を行う制度です。

b フレックスタイム制度：3か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各自の始業・終業時刻を自分で決めて働く制度です。

c 時差出勤の制度：1日の労働時間は変えずに、所定の始業時刻と終業時刻を早めたり、遅くしたりする制度です。

d 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

4. 介護のための所定外労働の制限（残業免除）

介護終了まで利用できる残業免除の制度で、労働者から会社に申し出ることで利用できます。

「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、普及促進しています。

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」(<https://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。

https://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
I 改正育児・介護休業法のポイント	2
II 就業規則における育児・介護休業等の取扱い	4
III 育児・介護休業等に関する規則の規定例	
第1章 目的	6
第2章 育児休業制度	6
1 育児休業	6
2 出生時育児休業（産後パパ育休）	14
第3章 介護休業制度	22
第4章 子の看護等休暇	28
第5章 介護休暇	30
第6章 所定外労働の制限	32
第7章 時間外労働の制限	34
第8章 深夜業の制限	36
第9章 育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）	38
第10章 柔軟な働き方を実現するための措置	42
第11章 対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置	48
第12章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止	52
第13章 その他の事項	60
社内様式例	67
IV 育児・介護休業等に関する労使協定の例	90
V 参考様式	91

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、子どもを生み育て、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、男女ともに「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」を両立できるようにすることが重要です。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に向けた取組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、出産・育児・介護による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みとして「産後パパ育休」の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の公表義務付け、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和などが、令和4年4月1日から段階的に施行されました。

さらに、男女ともに仕事と育児・介護を両立し、誰もが活躍できる社会を実現できるようにするため、令和6年5月に育児・介護休業法が改正され、子の年齢に応じ柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、所定外労働の制限の対象労働者の範囲の拡大、子の看護等休暇の取得事由、対象労働者の範囲の拡大、妊娠・出産等の申出時や、子が3歳に達する前の適切な時期に、仕事と育児の両立に関する労働者の意向を個別に確認するとともに、確認した意向に配慮することの義務付け、育児休業の取得状況の公表対象の事業主の範囲の拡大、仕事と介護の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認や仕事と介護の両立支援制度等に関する雇用環境の整備等の義務付けなどが、令和7年4月1日から段階的に施行されます。

このパンフレットでは、就業規則における育児・介護休業法の取扱いを踏まえた育児・介護休業等に関する規則の規定例について簡単に解説します。事業所における就業規則等の整備にお役立てください。