

「労働法」の基本と活用法（第17回）

2016年1月19日
(レポーター) 本村 充

■ 育児・介護休業法

1、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)

(1) 目的(法1条)

この法律は、育児休業および介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に対し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育または家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

ポイント → 育児・介護休業法は、仕事と家庭の両立支援を図るための法律。

(2) 育児休業(法5条1項)

労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

ポイント → 期間を定めて雇用されている者も、一定の要件に該当すれば育児休業又は介護休業をすることができる。

ポイント → 当該子の1歳到達日に育児休業をしており、次のような場合に該当するときは、1歳6か月までの育児休業が可能である。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 1歳以降子の養育をする予定であった配偶者が、死亡、疾病等の事情で子を養育することが困難になった場合、等

(3) 介護休業(法11条1項)

労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業(要介護状態にある対象家族を介護するための休業)をすることができる。

ポイント → 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をいう。

ポイント → 対象家族 ⇒ ①配偶者、子、父母及び配偶者の父母 ②労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹、及び孫

(4) 育児休業・介護休業の申し出拒否(法6条、12条)

事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。(法6条)

事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書及び第2項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第12条第2項において準用する。この場合において、同項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第11条第1項」と読み替えるものとする。（法12条）

① 雇用された期間が1年未満の労働者

② 育児休業申出があった日から起算して1年(1歳から1歳6か月までの育児休業にあっては6月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者（育児休業）

介護休業の申出があった日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者（介護休業）

③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ポイント → 「日々雇用されるもの」は、育児休業、介護休業とも対象から外れる。（労使協定の有無を問わない） ⇒ 第2条 この法律（第1号に掲げる用語にあっては、第9条の3を除く。）において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

1 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第8章まで、第21条から第26条まで、第28条、第29条及び第11章において同じ）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。

ポイント → 労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという従前の法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする。

(5) 育児休業・介護休業の再取得

① 育児休業の再取得(法5条2項)

育児休業をしたことがある労働者は、特別の事情がある場合を除き、再度の育児休業の申出はできない。ただし、配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の育児休業の申出をすることができる。

ポイント → 「8週間以内」とは、労基法65条の産後休業の期間以内という意味である。

② 介護休業の再取得(法11条2項)

介護休業を取得したことがある労働者は、当該対象家族について、介護休業等日数が93日に達している場合には、再度の介護休業取得の申し出をすることができない。

ポイント → 介護休業の申出を対象家族1人の一の要介護状態につき1回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおり（則第21条）。

1、新たな介護休業の開始により前の介護休業期間が終了した場合で、新たな介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。

2、産前産後休業又は育児休業の開始により介護休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。

(6) 育児休業・介護休業期間(法9条、15条)

・育児休業 → 休業開始予定日から子が1歳(一定の場合には1歳6か月)に達するまでの連続した期間が限度。

・介護休業 → 休業開始予定日から通算して93日が限度。

・同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例(法9条の2) → 厚労省は「パパ・マ

ママ育休プラス」と呼んでいる。

- パパ・ママ育休プラスは、男性の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業をした場合の育児休業等の特例を設けるもの。
- 特例の対象となるためには、配偶者が子の1歳到達日以前のいずれかの日において育児休業をしていることが要件となる。

ただし、以下の育児休業については特例の対象とならない。

① 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後である場合。

② 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合。

- パパ・ママ育休プラスの場合、育児休業の対象となる子の年齢について、原則1歳までから原則1歳2か月までに延長される。
- ただし、育児休業が取得できる期間（女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む。）については、これまでどおり、1年間。

ポイント → 「配偶者」には、法律上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。

ポイント → 「育児休業」には、育児・介護休業法の規定に基づく育児休業のみならず、公務員が国家公務員の育児休業等に関する法律等の規定に基づき取得する育児休業を含む。

ポイント → パパ・ママ育休プラスの対象を、男性労働者に限定することは、法律上、男女とも、パパ・ママ育休プラスとして要件を満たす場合には、1歳2か月まで育児休業を取得できることとされており許されない。

ポイント → 「育児休業等取得日数」とは「出生日以後の産後休業機関の日数」＋「育児休業をした日数」をいう。

ポイント → 「育児休業可能日数」とは、子の1歳到達日までの日数をいう。365日、うるう日を含む場合は366日。

(7) 子の看護休暇(法16条の2)

小学校就学の始期前までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日、(該当する子が2人以上の場合にあっては、10労働日)を限度として、負傷し若しくは疾病にかかった当該子の世話または疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話(予防接種・健康診断を受けさせること)を行うための休暇「子の看護休暇」を取得することができる。

ポイント → 申出は口頭でも認められる。

ポイント → 事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできない。

ただし、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができる。この他の労働者(例えば配偶者が専業主婦である労働者等)を対象外とすることはできない

(8) 不利益取扱の禁止(法10条、16条、16条の4)

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

介護休業及び子の看護休暇等についても、同様である。

ポイント → 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る。

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 就業環境を害すること。

(9) 介護休暇(法 16 条の 5)

要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一つの年度において 5 労働日(要介護状態にある対象家族が 2 人以上の場合にあっては 10 労働日)を限度として、当該世話をを行う場合の休暇(介護休暇)を取得することができる。

ポイント → 要介護状態にある対象家族

- ① 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態
- ② 配偶者（婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）
父母及び子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
- ③ 雇用期間が 6 か月未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定で休暇を取得できないものとされた労働者は適用除外。
- ④ の介護休暇のほか、現行の介護休業（要介護状態にある対象家族 1 人につき、要介護状態ごとに 1 回、通算して 93 日まで取得可能）が取得できる。

(10) 調停等

都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項に関し、紛争の当事者である労働者事業主の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせることができる。

- 「両立支援調停会議」は必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができる。
- 事業主は、労働者が調停の申請をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

ポイント → 「育児・介護休業法に定める事項」とは、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、所定労働時間の短縮措置等、育児休業等を理由とする不利益取扱い、労働者の配置に関する配慮に関する事項。

ポイント → 調停による紛争の解決が見込めない場合や調停により紛争を解決することが適当でない場合、調停を打ち切ることができる（第 52 条の 6 で準用する男女雇用機会均等法第 23 条）。

ポイント → 時効の成立を心配せずに司法救済前に調停を利用できるよう、調停が打ち切られた場合における時効の中断とあわせて、いったん訴訟を提起したものの、当事者が調停による解決が適当と考えた場合に、訴えを取り下げなくても調停手続に専念する環境を確保することができるよう、訴訟手続の中止について規定されています（第 52 条の 6 で準用する男女雇用機会均等法第 25 条）

※ 次回は労基法に戻り、「技能者の養成及び災害補償」「就業規則」について行います。