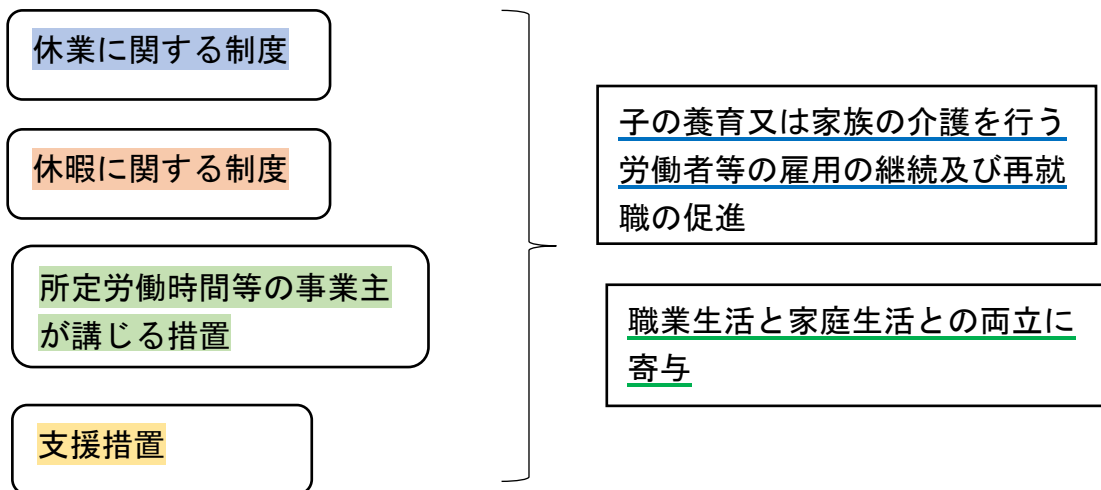


第43回は、育児介護保険法の育児に関する内容です。

条文からです。

【条文】

育児介護休業は、育児休業及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関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、子の養育又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。



休業と休暇の明確な違いに関する法律上の定義はありませんが、労働義務のある日に労働が免除されます。

ニュアンスは、休暇は「年次有給休暇」に代表されるように短期的なイメージです。

休業：労働する義務がある日に会社はその労働義務を免除する日（長期）

休暇：労働する義務がある日に会社はその労働義務を免除する日（短期）

休日：もともと労働者の労働する義務のない日

育児休業のポイントから進めていきます。
制度としては、下記のように8点あります。

条文	内容
育児休業（法5条）	1歳に満たない子（例外…1歳6カ月）
子の看護休暇（法16条の2）	1年度で5労働日の休暇が可能
所定外労働の制限（法16条の3）	所定労働時間を超える労働の禁止
時間外労働の制限（法17条）	時間外労働の禁止
深夜業の制限（法19条）	深夜業の禁止
事業主が講ずべき措置（法21条他）	周知等
不利益取り扱いの禁止（法10条）	禁止（義務）
紛争の解決（法52条の2）	苦情の自主的解決 ↓ 紛争解決の援助 ↓ 調停

それでは、上から順番に確認します。

法5条（育児休業）

- ・ 1歳に満たない子に係る育児休業
- ・ 1歳から1歳6カ月に達するまでの子に係る育児休業

【条文】

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。

ただし、期間を定めて雇用される者 には、次の各号の いずれにも該当するもの に限り、当該申出をすることができる。（平成29年 法改正）

- ①1年以上雇用されている者
- ②**1歳6カ月に達する日**までにその労働契約が満了することが明らかでない者を超えて引続き雇用されることが見込まれる者

次は、「パパ・ママ休業プラス」と言われている制度です。

法9条の2（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例）

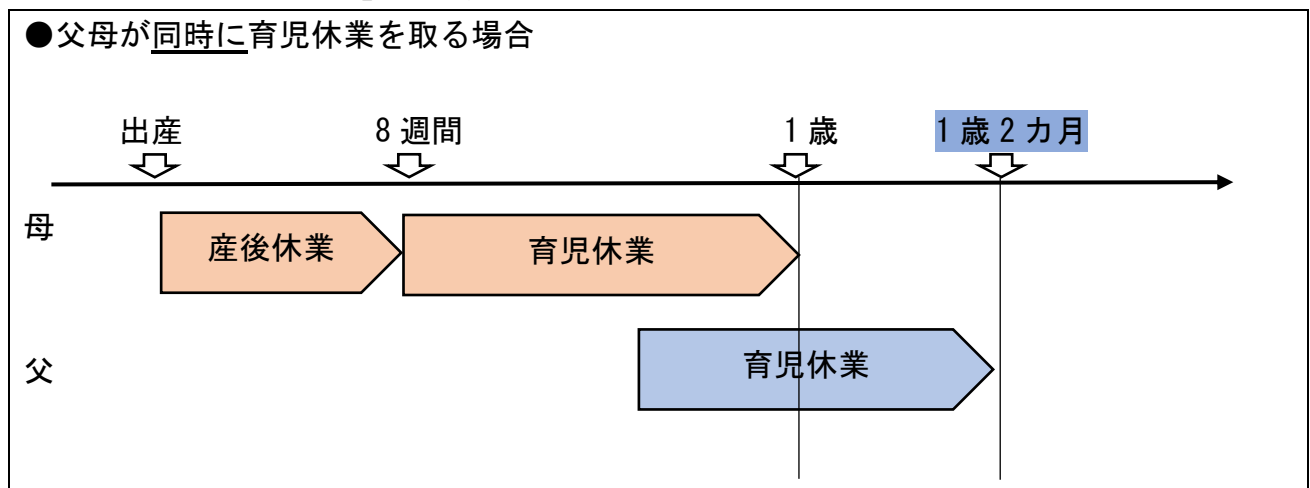
制度の概要は、

取得率の低い男性の育児休業の取得を促そうとするもので、父母で育児休業を取る場合、休業期間の延長を、子が1歳2カ月まで育児休業を可能とする制度です。

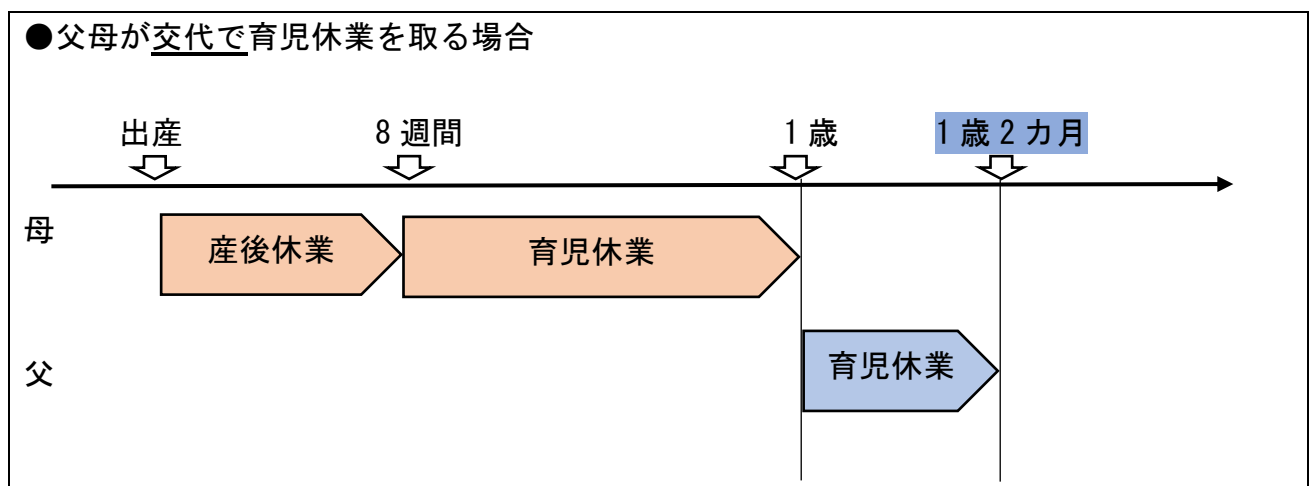
父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む）の上限は現行どおり1年間

「父母で育児休業を取得」する場合は、

●父母が同時に育児休業を取る場合

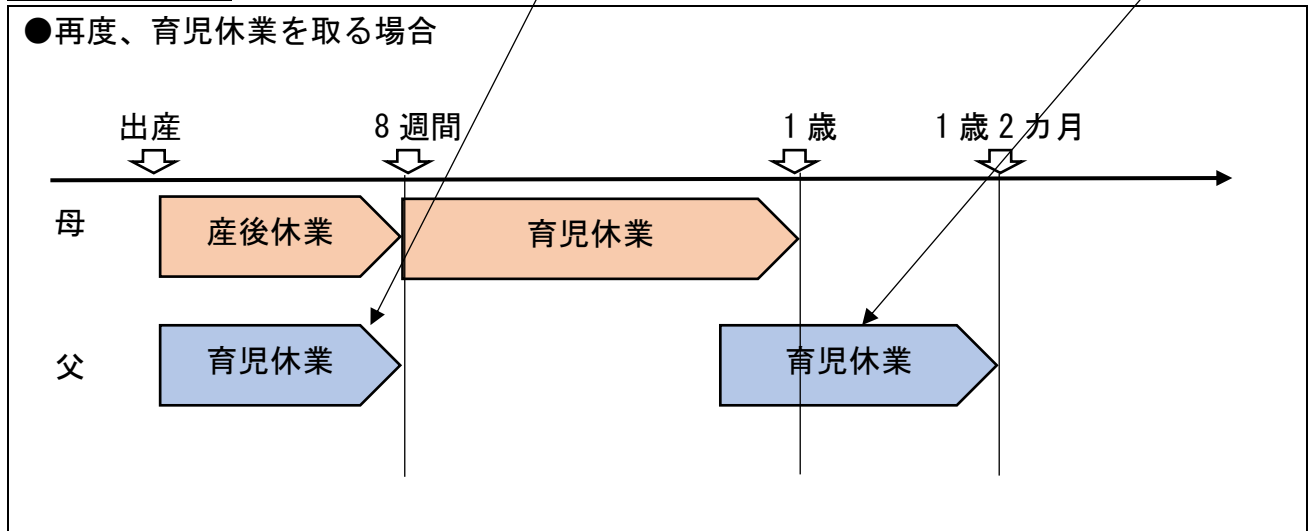


●父母が交代で育児休業を取る場合



パパ・ママ育休プラスは、上記のように「連続した」1回の取得が原則です。

ただし、父親が産後8週間以内に育児休業（パパ休暇）を取得した場合には、再度育児休業の取得が可能です。（休業期間は、合計で1年を超えない範囲）



次に子の看護休暇に進みます。

看護とは、まさに熱が出て子供を看護する場合が想定されます。

年次有給休暇を取得することもあります。年休の日数がない場合などは、1年度に5労働日まで、子の看護のための休暇制度を利用することを可能とした制度です。

看護休暇に関しては、ノーワーク・ノーペイの原則の通り、賃金の支払いは事業主の任意になります。

事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日～翌年3月31日まで

法16条の2（子の看護休暇制度の申出）

【条文】

小学校就学の始期に達する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（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、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又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を行うための休暇（以下この章において「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

子に予防接種や健康診断を受けさせる場合

「所定外労働の制限（法 16 条の 3）」及び「時間外労働の制限（法 17 条）」

所定外労働の制限（法 16 条の 3）	時間外労働の制限（法 17 条）
（概要）…残業が免除される制度 3 歳未満の子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、その従業員を、所定労働時間を超えて労働させてはならない。	（概要）…残業時間に一定の制限を設ける制度 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、 <ul style="list-style-type: none"> ●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らない。



（共通）

請求は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の 1 か月前までに、事業主に請求することが必要です。
この請求は何回もすることが可能

▼深夜業の制限（法第 19 条）

【条文】

小学校就学前までの子を養育する従業員が請求した場合には、事業主は、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らない。



深夜業の制限の請求は、1 回につき、1 か月以上 6 か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の 1 か月前までに、事業主に請求することが必要。
この請求は何回もすることが可能。

事業主が講ずべき措置（法 21 条他）

条文	内容
育児休業等に関する定め等の周知等の措置（法 21 条 1 項）	努力規定
所定労働時間の短縮措置等（法 23 条）	3 歳に満たない子を養育する労働者から、所定労働時間短縮の申出があれば、短縮措置を講じる 義務あり
小学校就学の式に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置（法 24 条）	①フレックスタイム制度 ②時差出勤の制度 ③事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与 のいずれかの措置を講ずるよう 努めなければならない 。
労働者の配置に関する措置（法 26 条）	転勤の際には、労働者の意向をしん酌するなどの 配慮をしなければならない 。
再雇用特別措置（法 27 条）	退職者に対して、再度当該事業主に再雇用を希望する場合は、募集、採用に際して特別の配慮に 努める 。

それぞれの育児に関する制度を確認してきましたが、子が何歳までの規定なのかを押さえておく必要があります。

一定の要件の場合

制度	1 歳	1 歳 6 月	3 歳	小学校就学前
育児休業	→	→		
子の看護休暇	→	→	→	→
所定外労働の制限	→	→	→	
時間外労働の制限	→	→	→	→
深夜業の制限	→	→	→	→
勤務時間短縮等の措置			→	→

努力既定

(完)