

働きながら 出産・育児・介護

育児・介護休業制度のポイント

平成22年6月30日

育児・介護休業法が改正されました



東京都産業労働局

はじめに

平成22年6月、改正育児・介護休業法が施行されました。この改正は、男女ともに仕事と家庭を両立できる雇用環境の整備について、より一層の推進を図ることを目的としています。

仕事と家庭の両立支援策を充実させる背景には、急速に進む少子高齢化があります。

厚生労働省によると(※)、育児休業を取得できない職場で働く女性は未婚率が高く、一方で、育児休業を取得できる職場で働く女性は、出産確率が高いそうです。また、男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、女性の継続就業割合も高いそうです。つまり、「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」が少子化に少なからず影響を与えているといえます。

また、少子化と同時に高齢化も進行しており、家庭内における介護の担い手も必要とされています。

このような状況において、男女がともに働きながら出産、育児、介護に取り組むことのできる雇用環境の整備が、社会的に強く要請されているのです。

東京都においても、法律や制度の普及啓発、両立支援に取り組む企業への支援制度など、さまざまな施策を行っております。

このガイドブックは、改正育児・介護休業法のポイントを盛り込み、出産・育児・介護、それぞれの場面ごとに関連する法律や制度をまとめました。

この冊子が、仕事と家庭が両立できる雇用環境を実現するための参考資料として、働く方々や企業経営者の皆様の一助となれば幸いです。

平成23年2月

東京都産業労働局 雇用就業部

(※) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「改正育児・介護休業法参考資料集」より

目次

I 育児・介護休業法の改正のポイント	1
1 子育て中の働き方の見直し	
2 父親も子育てができる働き方の実現	
3 仕事と介護の両立支援	
4 実効性の確保	
II 育児・介護休業法における制度の概要	5
・ 育児関係	
・ 介護関係	
III 出産	9
1 妊娠中・出産後の健康管理	
2 産前・産後休業	
3 産前・産後休業中の賃金など	
4 不利益取扱いの禁止等	
IV 育児休業制度	16
1 育児休業の対象者	
2 適用除外（育児休業の対象とならない労働者）	
3 育児休業の申出	
4 育児休業の期間	
・ パパ・ママ育休プラスの取得例	
5 休業期間の変更	
6 休業の終了等	
7 賃金・育児休業給付・社会保険等	
V 育児と仕事の両立	30
1 子の看護休暇	
2 所定外労働の制限措置	
3 所定労働時間の短縮措置等	
4 時間外労働の制限措置	
5 深夜業の制限	
6 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置	

Ⅵ 介護休業制度	37
1 介護休業の対象者		
2 介護休業の申出		
3 介護休業の期間		
4 賃金・社会保険等		
Ⅶ 介護と仕事の両立	43
1 介護休暇		
2 所定労働時間の短縮措置等		
3 時間外労働・深夜業の制限		
4 家族を介護する労働者に関する措置		
Ⅷ 事業主の講ずべき措置（育児・介護共通）	47
Ⅸ 実効性の確保	48
X 様式	50
・ 母性健康管理指導連絡カード		
・ 健康診査・保健指導申請書		
・ 育児休業申出書		
・ 育児・介護休業取扱通知書		
・ 介護休業申出書		
◆ とうきょう次世代育成サポート企業に登録しましょう!	57
◆ 東京都中小企業両立支援推進助成金のご案内	60
◆ 関係行政機関のご案内	61

法令の略称について

育児・介護休業法、(なし)：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

則：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

労基法：労働基準法

均等法：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

均等則：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則

健保法：健康保険法

【改正のポイント】

- 1 子育て中の働き方の見直し
 - (1) 短時間勤務制度・所定外労働(残業)の免除の義務化
 - (2) 子の看護休暇制度の拡充
- 2 父親も子育てができる働き方の実現
 - (1) パパ・ママ育休プラス(父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長)
 - (2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進
 - (3) 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止
- 3 仕事と介護の両立支援
 - (1) 介護休暇の新設
- 4 実効性の確保
 - (1) 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設
 - (2) 勧告に従わない場合の公表制度、過料を創設

1 子育て中の働き方の見直し

(1) 短時間勤務制度・所定外労働(残業)の免除の義務化

【改正前】

3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度・所定外労働(残業)免除制度などから1つを選択して制度を設けることが事業主の責務



【改正後】

- (i) 3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日原則6時間)を設けることが事業主の義務になりました。
- (ii) 3歳までの子を養育する労働者は請求すれば、所定外労働(残業)が免除されます。

※ 常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、適用が2年間猶予(平成24年7月1日から施行)されます。

(2) 子の看護休暇制度の拡充

【改正前】

病気、けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者一人あたり年5日取得可能



【改正後】

休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になりました。また、取得理由も病気、怪我をした子の看護のみならず、予防接種を受けさせること、健康診断を受けさせることが追加されました。

2 父親も子育てができる働き方の実現

(1) パパ・ママ育休プラス (父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長)

【改正前】

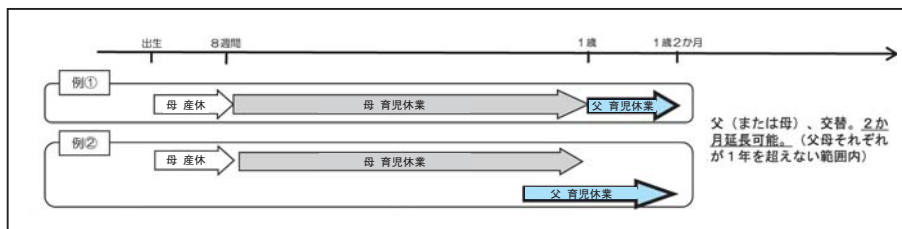
父も母も、子が1歳に達するまでの1年間育児休業を取得可能



【改正後】

父母がともに育児休業を取得した場合、育児休業可能期間が子が1歳2か月に達するまで延長されました。

※父の場合、育児休業期間の上限は1年間、母の場合産後休業と合わせて1年間については変更ありません。



(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

【改正前】

育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得は不可能



【改正後】

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、再度の取得が可能となりました。

(3) 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

【改正前】

労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合等は、労働者からの育児休業の申出を拒める

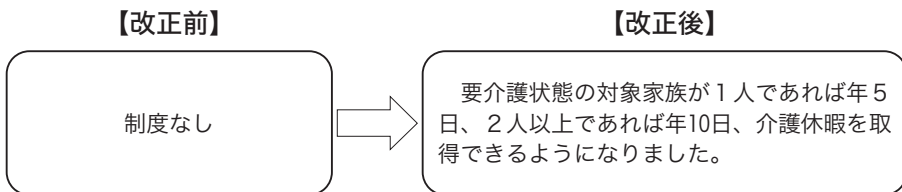


【改正後】

従来を廃止し、専業主婦(夫)のいる家庭の夫(妻)であっても、育児休業の取得が可能になりました。

3 仕事と介護の両立支援

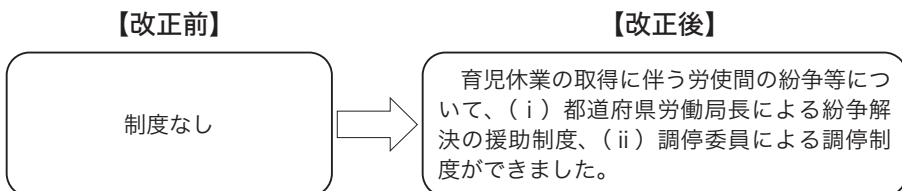
(1) 介護休暇の新設



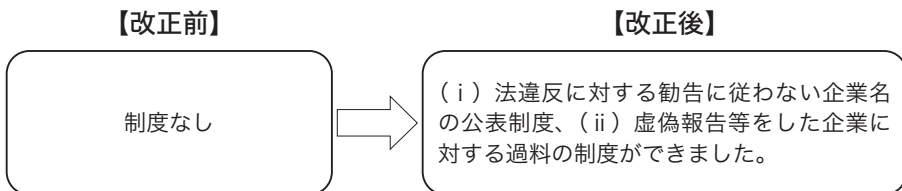
※ 常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、適用が2年間猶予（平成24年7月1日から施行）されます。

4 実効性の確保 ※平成21年9月30日施行。(1) (ii) については、平成22年4月1日施行。

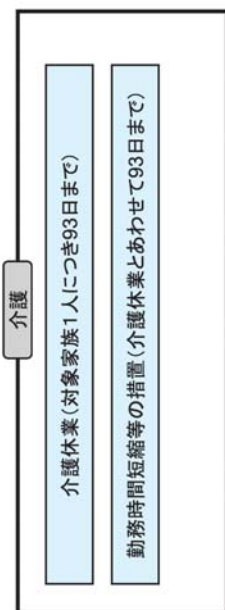
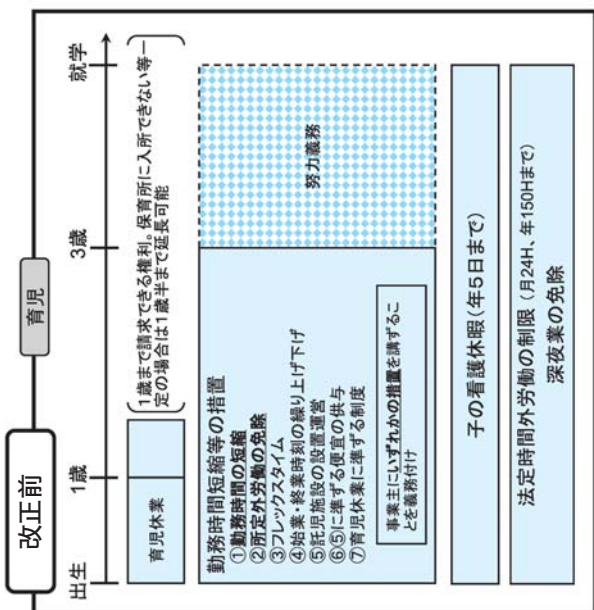
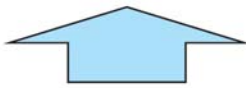
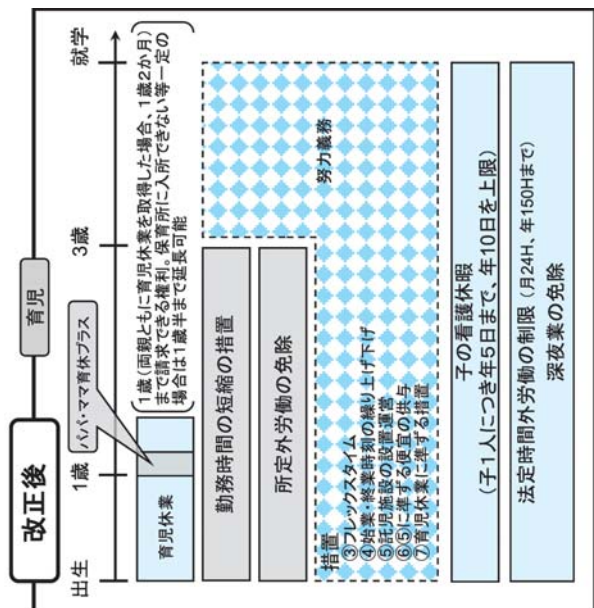
(1) 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設



(2) 勧告に従わない場合の公表制度、過料の創設



育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)



II

育児・介護休業法における制度の概要

(一部を除き平成22年6月30日施行)

※ 本表は法令により求められる制度の概要であり、各事業所においてより広い内容の制度とすることは望ましいものです。

☆青字は平成21年改正に係る事項

育 児 関 係

休 業 制 度	休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日まで）に労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年（1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	○子
	回数	○子1人につき、原則として1回（ただし、子の誕生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く。） ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ・新たな産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が1歳6か月までの育児休業については、子が1歳までの育児休業とは別に取得可能
	期間	○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の休業が可能 ○子が1歳に達する日において（子が1歳2か月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能 ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合
	手続	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は1か月前まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで） 1歳6か月までの申出は2週間前まで ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○1か月前までに申し出るとにより、子は1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 1歳6か月までの休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、原則再度の申出不可
子の看護休暇	制度の内容	○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、1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる
	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で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

所定外労働を免除する制度	制度の内容	○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	○3歳に満たない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で以下のうち請求をできないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続 例 外	○開始の日の1月前までに請求 ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない
	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、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続 例 外	○開始の日の1月前までに請求 ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
深夜業を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	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、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続 例 外	○開始の日の1月前までに請求 ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
所定労働時間の短縮措置等	<p>○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者</p> <p>○上記3の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・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</p>	
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	○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して、育児休業に関する制度、 所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務	
労働者の配置に関する配慮	○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により終業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務	
不利益取扱いの禁止	○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、所定労働時間の短縮措置等 について、申出等をし、又は取得等したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止	

介 護 関 係

休業	休業の定義	○労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若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）にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・93日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母、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
	回数	○対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回
	期間	○対象家族1人につき通算93日まで（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて93日）
度	手続	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間前まで ○2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、その後の再度の申請は1回は可
	制度の内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できる
介護 休暇	対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
所定外労働を免除する制度	制度の内容	—
	対象労働者	—
	期間・回数	—
	手続	—
	例外	—

時間外労働を制限する制度	制度の内容	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えてはならない
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
深夜業を制限する制度	制度の内容	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
所定労働時間の短縮措置等	○常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日（介護休業した期間及び別期の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務 ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・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	
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務	
労働者の配置に関する配慮	○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により終業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務	
不利益取扱いの禁止	○介護休業、介護休暇、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について、申出等をし、又は取得等したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止	

1 妊娠中・出産後の健康管理

(1) 通院休暇（均等法12条、均等則2条の3）

妊娠中及び産後1年を経過していない女性（以下「妊産婦」といいます）の労働者が申請すれば、母子保健法に定める保健指導又は健康診査を受けるために必要な「通院休暇」を取得できます。有給・無給の扱いは会社の規定によります。

確保しなければならない回数		
妊娠23週まで	4週間に1回	※ただし、医師等がこれと異なる指示をした場合には、指示された回数
妊娠24週から35週まで	2週間に1回	
妊娠36週から出産まで	1週間に1回	
産後1年以内	医師等が指示する回数	

申請については、以下のとおりです。53ページの様式を参照してください。

①申請事項	通院の月日、必要な時間（往復時間・医療機関等での待ち時間を含む）、医療機関等の名称・所在地、妊娠週数等
②申請書類	事業主は、必要があれば当該女性労働者の了承を得て、診断書、出産予定日証明書等の提出を求められます。ただし、母子健康手帳の開示を求めることは、プライバシー保護の観点から望ましくありません。
③申請時期	原則、事前に行います。出産予定日、次回通院日は決まり次第、早期に事業主に知らせることが望まれます。

(2) 通勤緩和・勤務軽減など（均等法13条）

前述の健康診査等で医師から指導を受けた女性労働者が申請した場合、事業主はその指導事項を守ることができるような勤務軽減等の措置を講じなければなりません。指針（平成9年労働省告示第105号）では、以下の3点が挙げられています。

① 妊娠中の通勤緩和

時差通勤、勤務時間の短縮等の措置

（通勤ラッシュによる苦痛がつわりの悪化等につながる恐れのあるときなど）

② 妊娠中の休憩に関する措置

休憩時間の延長、休憩回数の増加、時間帯の変更などの措置
(勤務の負担が妊娠の経過に影響を及ぼすと思われるときなど)

③ 妊娠中・出産後の症状などに対応する措置

作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

※ 当指針では、事業主が母性健康管理上必要な措置を適切に講ずるためには、指導事項の内容が事業主に的確に伝達され、かつ、講ずべき措置の内容が明確にされることが重要であることから、事業主に対し、「母性健康管理指導事項連絡カード（母健カード）」の利用が推奨されています（51ページ参照）。

(3) 危険有害業務の就業制限（労基法64条の3）

事業主は、妊産婦に次の業務をさせてはなりません。

- ① 重量物を取り扱う業務
- ② 有毒ガスを発散する場所における業務
- ③ その他妊産婦の妊娠、出産、哺育、出産後の母体の回復等に有害な業務

(4) 妊産婦保護のための制限等

事業主は妊産婦に関して、以下のことを守らなくてはなりません。

① 軽易業務への転換（労基法65条3項）

妊娠中の女性が請求した場合、現在の業務から、他の軽易な業務に転換させなければなりません。勤務時間の変更、勤務の軽減等、必要な措置を講じることが義務づけられています。

② 変形労働時間の適用制限（労基法66条1項）

妊産婦が請求した場合、フレックスタイム以外の変形労働時間の規定は適用できません。

③ 時間外労働、休日労働、深夜業の制限（労基法66条2、3項）

妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業をさせてはなりません。深夜業とは、午後10時から午前5時までの間の就業のことをいいます。

2 産前・産後休業

(1) 産前休業（労基法65条1項）

妊娠中の女性労働者が申請すれば、出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から取ることができ、取得期間も本人が選択できます。

※ 産前休業は出産予定日を基準に計算するので、予定日より早く出産すると6週間より短くなり、遅く出産するとその分だけ長くなります。

(2) 産後休業（労基法65条2項）

出産の翌日から8週間取得できます。最初の6週間は、労使の意思に関係なく、強制的な休業です。6週間経過後は、女性労働者が請求すれば、医師が健康に支障ないと認めた業務につくことができます。

なお、産後休暇の「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい、死産や流産、人工中絶の場合も含まれます（昭26.4.2婦発113）。

※ 実際の出産日が基準になり、出産日当日は産前休業に含まれます。

3 産前・産後休業中の賃金など

(1) 年次有給休暇の取扱い（労基法39条8項）

年次有給休暇付与の出勤率の算定にあたっては、産前産後休業中は出勤したものとみなして扱うこととなっています。

(2) 賃金など

産前産後休業中の賃金については、法律には特に定めがありません。有給か無給かは、労使の話し合いにより定められます。

また、労基法で平均賃金を算定しなければならない場合（年次有給休暇、解雇予告手当、休業補償など）で休業中無給であるときは、平均賃金が不当に低くなることを防ぐため、産前産後休業中はこの算定期間からはずすとされています（労基法12条3項2号）。

(3) 出産育児一時金（健保法101条、106条）

健康保険の被保険者や被扶養者が出産をしたときは、出産育児一時金として、1児ごとに原則42万円（産科医療補償制度に加入している医療機関等において出産した場合以外は、39万円）が支給されます。被保険者の資格を喪失した後6か月以内に出産した場合であっても、資格喪失の前日までに1年以上被保険者であれば受給することができます。

出産育児一時金は、平成21年10月より、保険者から医療機関に直接支払う方式として、直接支払い制度が導入されています（※）。出産にかかった費用が支給額の範囲内であった場合には、その差額分を保険者に請求することで差額分が支給されます。一方で、支給額を超える場合には、その超えた額を医療機関に支払うことになります。

※ 直接支払制度を導入するかどうかは、分娩施設の選択となります。制度の利用を希望する方は、出産予定の医療機関等へご相談ください。

(4) 出産手当金（健保法102条、104条）

健康保険の被保険者が出産のため会社を休み、事業主から賃金が払われないう場合、出産手当金が支給されます。退職により資格喪失した場合であっても、資格喪失の前日まで1年以上被保険者であり、資格喪失をした際に出産手当金を受給していた場合は、継続して受給することができます。

・ 出産手当金が受けられる期間

日数 = (産前42日 ± 予定日とのずれ) + 産後56日
(多胎妊娠の場合98日)

・ 給付金額

標準報酬日額 × $\frac{2}{3}$ × 日数

4 不利益取扱いの禁止等

(1) 解雇制限（労基法19条）

事業主は、産前産後休業中とその後30日の期間は、労働者を解雇できません。ただし、①使用者が打切補償を支払う場合、②天変地異その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となり、その事由について行政官庁の認定を受けた場合はこの限りではありません。

(2) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（均等法9条3項、4項）

事業主は、女性労働者の妊娠・出産等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。理由・不利益取扱いについては、以下①②のように例示列举されています。

また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、下記①の妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを事業主が証明しない限り無効となります。

① 理由として挙げられている事項（均等則2条の2）

ア	妊娠したこと
イ	出産したこと
ウ	母性健康管理措置について、これを請求した、もしくはこれを受けたこと
エ	坑内業務の就業制限、危険有害業務の就業制限について、従事しない旨を申し出た、もしくは従事しなかったこと
オ	産前・産後休業について、これを請求した、もしくは休業したこと
オ	軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
カ	事業場において変形時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外もしくは休日について労働しないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと
キ	育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
ク	妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができなくないこと、もしくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと

② 不利益な取扱いの例（平成18年厚労省告示614号）

ア	解雇すること
イ	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
ウ	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
エ	退職又は正社員をパートタイム労働者等の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
オ	降格させること
カ	就業環境を害すること
キ	不利益な自宅待機を命ずること
ク	減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
ケ	昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
コ	不利益な配置の変更を行うこと
サ	派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと

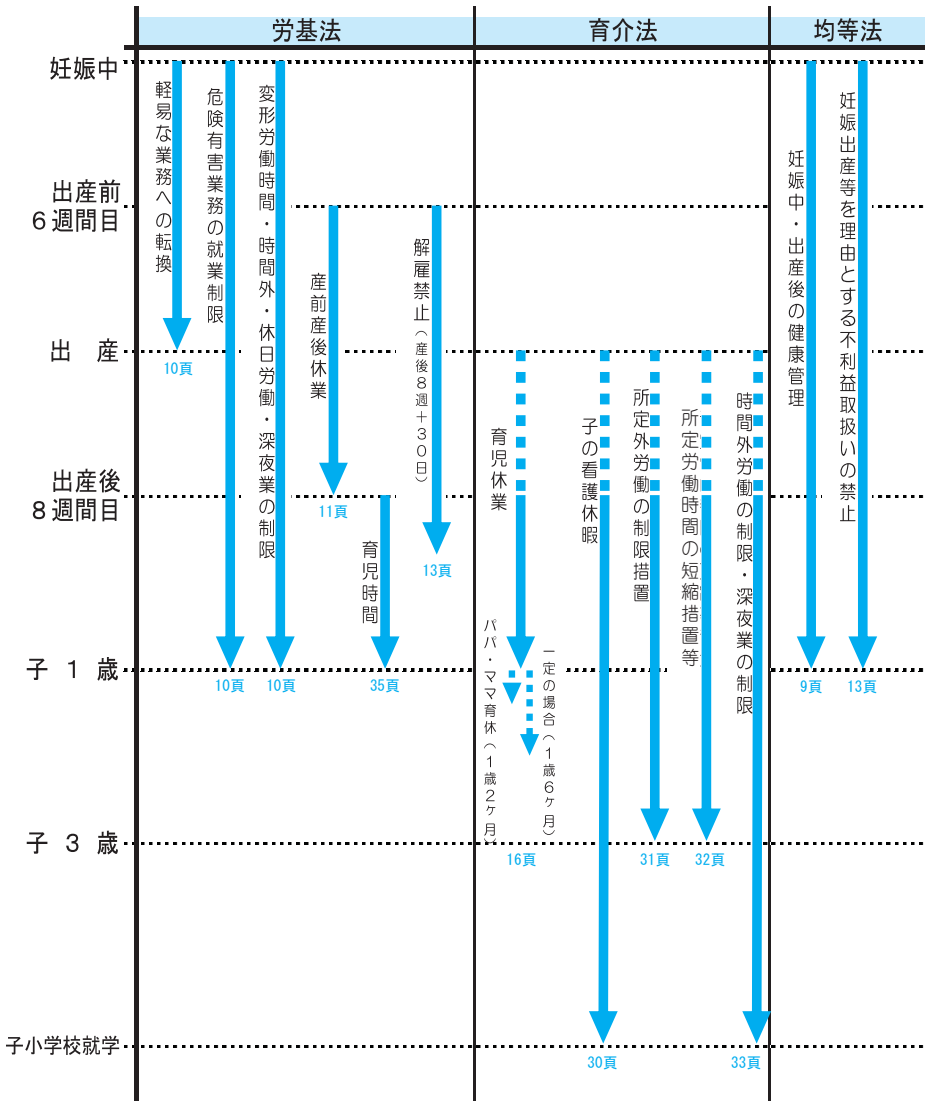
《ポイント解説》

★ 上記ケに挙げられているように、使用者が、労働者が産前産後休業等をしたことを理由として、昇進・昇格の人事考課において不利益に取り扱ったかが問題になることがあります。

これについて、上記指針は、以下のような場合は、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当するとしています。

- ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。
- ② 人事考課において、不就業期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

妊娠・出産・育児に関する各種法律の定め



1 育児休業の対象者（5条）

- ・ 育児休業を取得できる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- ・ 一定範囲の期間雇用者も、育児休業の対象となります。
- ・ 日々雇用される労働者、労使協定で定められた一定の労働者は、対象なりません。

(1) 対象労働者（2条1号、5条1項）

この法律の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。男女労働者は、申し出ることにより、原則として子が1歳に達するまでの連続した期間、育児休業を取得することができます。ただし、保育所の入所を希望しているが入所できない場合や、配偶者が育児休業をしている等の場合は、期間が延長されます（詳細は22ページ）。

労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。父親、母親のいずれも育児休業することができます。

(2) 期間雇用者の育児休業（5条1項但書）

一定範囲の期間雇用者とは、申出時点において、以下のすべての要件を満たす者です。

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと

労働契約の形式上は期間雇用者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態（次ページ参照）となっている場合には、上記の一定範囲に該当するか否かにかかわらず、育児休業の対象となります。

《ポイント解説》

- ★ 一日の労働時間が通常より短い労働者（パートタイマー等）であっても、この法律の要件を満たせば、フルタイム労働者と同様に、育児・介護休業を取得することができます。

《ポイント解説》

◆実質的に期間の定めのない契約と異なる状態の期間雇用者◆

契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態になっている場合には、育児・介護休業の対象者となります。その判断にあたっては、以下(1)(2)(3)の事項に留意することとされています（平成21年厚労省告示509号）。

- (1) 有期労働契約の雇い止めの可否が争われた裁判例の判断の過程においては、以下の項目に着目して契約関係の実態が評価されること。
 - ① 業務の客観的内容（業務内容の恒常性・臨時性、正社員との同一性等）
 - ② 契約上の地位の性格（地位の基幹性・臨時性等）
 - ③ 当事者の主観的態様（継続雇用を期待させる事業主の言動等）
 - ④ 更新の手続・実態（更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等）
 - ⑤ 他の労働者の更新状況（同様の地位にある労働者の雇い止めの有無等）

- (2) 有期労働契約の雇い止めの可否が争われた裁判例においては、(1)の項目に関し、次の(ア)(イ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものと認められていることが多いこと。
 - (ア) (1)①に関し、業務内容が恒常的であること、及び(1)④に関し、契約が更新されていること。
 - (イ) (ア)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。
 - ・(1)③に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。
 - ・(1)④に関し、更新の手続が形式的であること。
 - ・(1)⑤に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇い止めの例がほとんどないこと。

- (3) 有期労働契約の雇い止めの可否が争われた裁判例においては、(1)①に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、(1)②に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められる方向に働いているものと考えられること。

2 適用除外（育児休業の対象とならない労働者）

（2条1号、6条1項・2項、則7条）

- ・日々雇用される労働者は、対象となりません。
- ・一定の労働者について、育児休業を取得できないこととする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。

労使協定により取得できないことと定めることのできる一定の労働者とは、次のような労働者のことをいいます。

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者
- ② 休業の申出から1年（1年6か月までの育児休業の場合は、6か月）以内に、雇用関係が終了することが明らかな者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の者

《ポイント解説》

- ★ ①の「継続して雇用された期間が1年」とは、契約期間が形式的に連続しているか否かで判断するものではなく、育児・介護休業申出のあった日の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続しているかどうかで判断します。
- ★ ②の判断にあたっては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき、労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断します。例えば以下の事情がある場合には、原則として、契約の更新がないことが確実なものであると判断される場合に該当すると考えられます。
 - ア 労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であって、上限まで更新された場合の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの
 - イ 労働契約を更新しない旨明示されている労働者であって、育児休業の申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳到達日から1年を経過する日以前の日であるもの

（平成21年厚労省告示509号）

3 育児休業の申出（5条4項、6条1項、則4条、5条）

- ・労働者は、事業主に書面等で申し出ることにより育児休業を取得できません。
- ・希望通りの日から休業するためには、原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前までに申し出ることが必要です。
- ・申出の回数は、特別の事情がない限り1人の子につき1回であり、取得できる休業期間は連続した期間です。
- ・事業主は、前ページの労使協定がある場合を除き、要件を満たした労働者の育児休業を拒むことはできません。

(1) 記載事項（5条4項、則5条）

育児休業は、次の事項を事業主に書面等で申し出ることにより行わなければなりません（申出書様式は54ページ）。

※①～④は必須事項、それ以下は特定の場合の記載事項

- ① 申出の年月日
 - ② 労働者の氏名
 - ③ 子の氏名・生年月日・労働者との続柄（出産前の場合、母親の氏名・出産予定日・労働者との続柄）
 - ④ 休業開始予定日と休業終了予定日
-
- ⑤ 申出に係る子以外に1歳未満の子がいる場合、その子の氏名・生年月日・労働者との続柄
 - ⑥ 申出に係る子が養子である場合、養子縁組の効力発生日
 - ⑦ 一度育児休業をして再度申出をする場合、それが許される事情
 - ⑧ 1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳6か月までの育児休業を行う場合、それが許される事情
 - ⑨ 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳6か月までの育児休業を行う場合、その事実
 - ⑩ 則9条各号に掲げる事由が生じた場合、当該事由にかかる事実
 - ⑪ 育児休業を撤回後に再度申出をする場合、それが許される事情
 - ⑫ パパ・ママ育休（22ページ参照）により1歳到達日の翌日以後に育児休業をする場合、当該育児休業の開始予定日が配偶者の育児休業期間の初日以降である事実

(2) 申出の期限 (6条3項、則9条、10条)

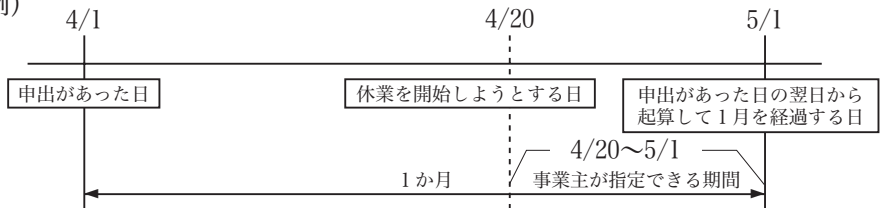
育児休業を取得しようとする労働者は、原則として、育児休業開始予定日の1か月(1歳から1歳6か月までの育児休業の場合は、1歳到達日の翌日の2週間)前の日までに、その申出をしなければなりません。

ただし、以下の事由がある場合には、休業開始予定日の1週間前までの申出でよいとされています。

- ① 出産予定日前に子が出生したこと
- ② 配偶者が死亡したこと
- ③ 配偶者が負傷又は疾病により子を養育することが困難になったこと
- ④ 配偶者と子が同居しなくなった場合
- ⑤ 子が負傷・疾病又は身体上も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世話を必要とする状態になったとき
- ⑥ 保育所における保育の実施を希望し、申込を行っているが当面その実施が行われないとき

労働者の申出が遅れた場合、事業主は、休業開始予定日以後申出日の翌日から起算して1か月を経過する日(上記の事由がある場合は1週間を経過する日)までの間で育児休業開始日を指定することができます。

(例)



事業主は、休業開始日を指定する場合、原則として申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日までに、指定日を記載した書面等を交付しなければなりません(則11条1項)。

(3) 事業主による休業期間等の通知 (則5条4項、5項)

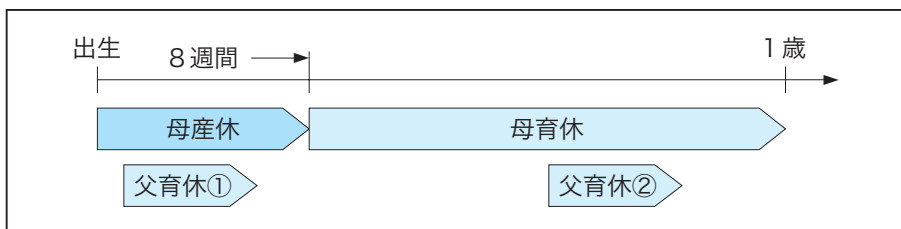
事業主は、育児休業の申出がされたときは、書面等の方法により、以下の事項を労働者に速やかに通知しなければなりません(様式は55ページ参照)。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
- ③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(4) 育児休業の再申出 (5条2項、3項、5項、則4条)

育児休業の申出は、原則として1人の子につき1回しかできません。ただし、以下の場合には同じ子について、再申出をすることができます。

- ① 当初申し出た育児休業が、産前産後休業・新たな育児休業の開始で終了した後に、産前産後休業・新たな育児休業に係る子が、死亡または同居しなくなった場合
- ② 当初申し出た育児休業が、介護休業の開始で終了した後に、介護休業に係る家族が死亡または親族関係がなくなった場合
- ③ 配偶者が死亡した場合
- ④ 配偶者が負傷、疾病、身体上・精神上的の障害により、子を養育することが困難となった場合
- ⑤ 婚姻の解消等により、配偶者が子と同居しないこととなった場合
- ⑥ 子が負傷、疾病、身体上・精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話が必要となった場合
- ⑦ 子について保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
- ⑧ 1歳から1歳6か月に達するまでの育児休業の申出をする場合
- ⑨ 育児休業をしている有期契約労働者であって労働契約の更新後も引き続き育児休業をすることを希望するものが、更新後の労働契約期間の初日を休業開始予定日とする申出をする場合
- ⑩ 子が生まれた日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に父親である労働者が育児休業を取得している場合 (下図参照)



※ 父育休①は、母の産後8週間以内に終了していることが必要です。

(5) 育児休業申出の撤回 (8条、則18条)

育児休業は休業開始日とされた日の前日までは撤回することができます。ただし、撤回した労働者は同じ子について上記③～⑧の事情がある場合を除き、再申出をすることができません。

4 育児休業の期間（5条1項、3項、9条の2）

- ・育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達する日までです。
- ・一定の場合には、子が1歳6か月に達する日までの取得が可能です。
- ・両親ともに育児休業する場合は、子が1歳2か月に達する日までの取得が可能です。

(1) 1歳までの育児休業（5条1項）

育児休業は、原則として、子が出生した日（女性の場合は、産後休業の終了日の翌日）から、1歳に達する日（誕生日の前日）までです。

(2) 1歳6か月までの育児休業（5条3項、則4条の2）

以下のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達した日の翌日から、1歳6か月に達する日まで育児休業をすることができます。

- ① 子が1歳に達する日において、労働者本人または配偶者が育児休業を取得している場合
- ② 1歳を超えても休業が特に認められる場合として以下のいずれかにあてはまる場合
 - ア 保育所への入所を希望しているが、当面その実施が行われない場合
 - イ 常態として子の養育を行う予定であったものが死亡、負傷・疾病、離婚等により子を養育できなくなった場合

(3) 1歳2か月までの育児休業（パパ・ママ育休プラス）（9条の2）

両親ともに育児休業をした場合、育児休業期間が、原則として子が1歳2か月に達する日までに延長されます。男性の育児休業の取得促進を図る観点から、特例として平成22年の改正で設けられたもので、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ります。ただし、以下の①②の場合は対象となりません。

- 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、配偶者のしている育児休業の初日前である場合

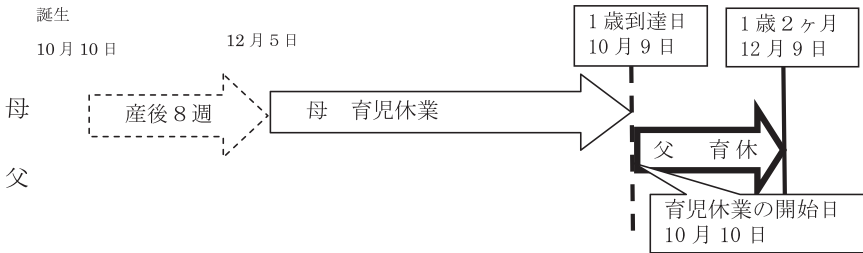
また、育児休業ができる期間については、従来どおり1年間です。女性の場合は、誕生日以後の産後休業期間を含め1年間となります。

(参考) パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

- 子の誕生日 平成22年10月10日(日)
- 子が1歳に達する日(1歳到達日)
 - 平成23年10月9日(日)(通常の休業取得可能期間)
- 子が1歳に達する日の翌日
 - 平成23年10月10日(月)
- 子が1歳2ヶ月に達する日
 - 平成23年12月9日(金)

※ 太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

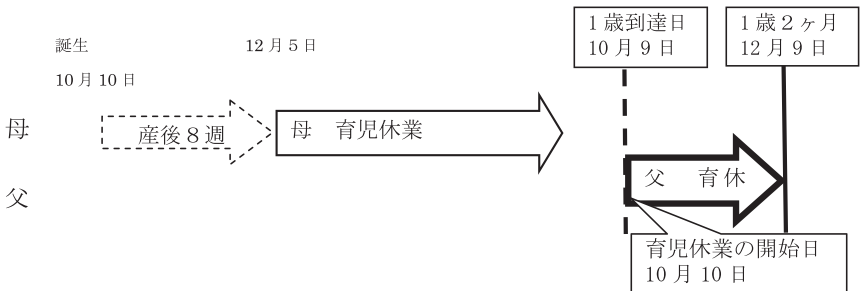
(例1)



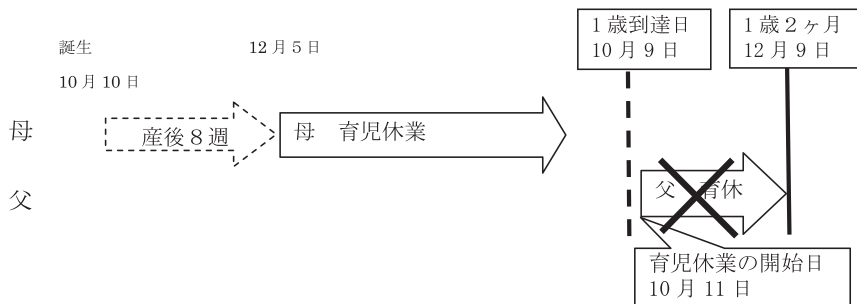
(例2)



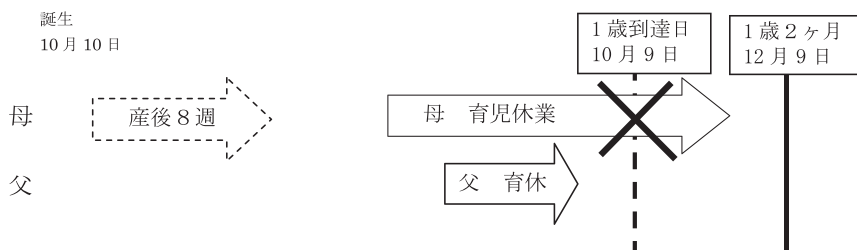
(例3)



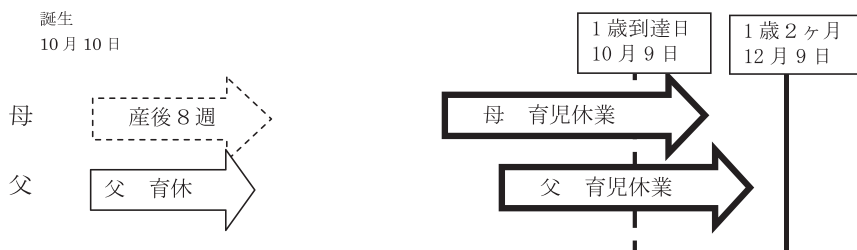
(例4)



(例5)



(例6)



Q パパ・ママ育休プラスと1歳6か月までの育児休業との関係はどうなりますか？

A パパ・ママ育休プラスとして1歳到達日後1歳2か月までの間で育児休業を取得している場合でも、一定の要件（※）を満たせば、1歳6か月まで育児休業を延長できます。

この場合、1歳6か月までの育児休業の開始予定日は、子の1歳到達日後である本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければなりません。

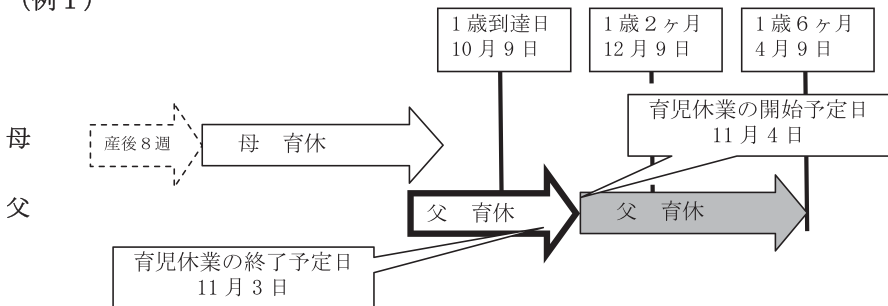
（※）

- ① 本人又は配偶者が子の1歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること
- ② 子の1歳到達日後、保育所に入れないなどの要件を満たすこと、が必要であり、当該要件に該当するか否かは、申出時点で判断することとなります。

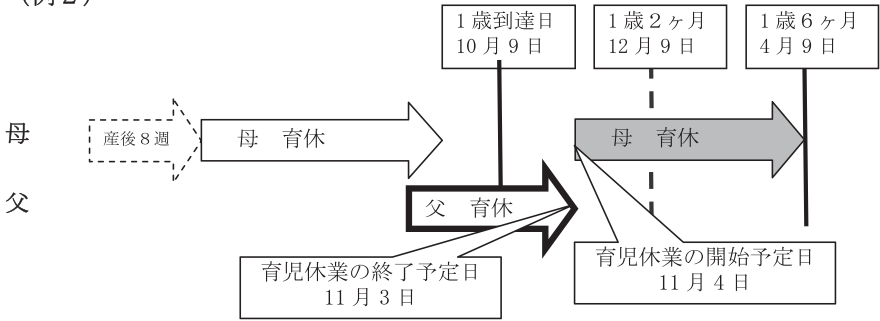
（参考）パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

※ 太枠がパパ・ママ育休プラス、色付は1歳6か月までの育児休業

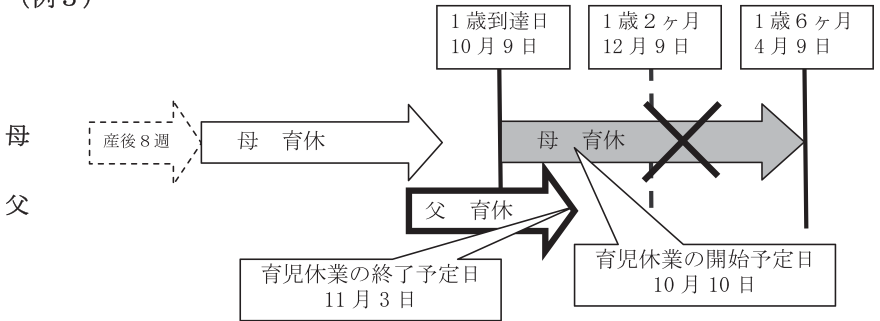
（例1）



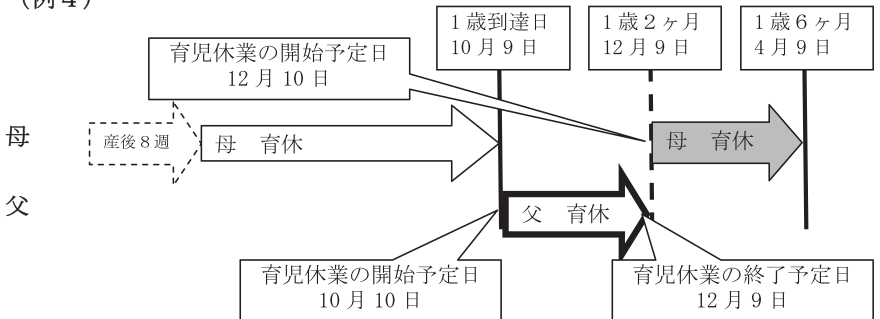
(例2)



(例3)



(例4)



(厚生労働省「改正育児・介護休業法のあらまし」より抜粋)

5 休業期間の変更（7条）

- ・労働者は、特別の事情が発生した場合に、1回に限り、育児休業を開始する日を繰上げ変更することができます。
- ・労働者は、休業終了予定日の1か月前までに申し出ることにより、事由を問わず1回に限り、育児休業を終了する日を繰下げ変更し、育児休業期間を延長することができます。

(1) 育児休業開始予定日の繰上げ変更（7条1項、則9条）

労働者は、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、20ページ①～⑥の事由が生じた場合、1回に限りその育児休業開始日を繰り上げることができます。

申出は希望日の1週間前までにすることが必要です。申し出がそれ以降であった場合、事業主は申出の日から1週間を経過する日までの間で、開始予定日を指定することができます（7条2項）。

(2) 育児休業終了予定日の繰下げ変更（7条3項、則15条）

労働者は、当初の終了予定日の1か月前（1歳以降の育児休業の場合は2週間前）までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り育児休業の終了予定日を繰下げることができます。

また、子が1歳6か月までの育児休業については、1歳未満の育児休業とは別に1歳から1歳6か月までの期間内で1回繰下げることができます。

《ポイント解説》

- ★ この法律には、休業開始予定日の繰下げ変更や休業終了予定日の繰上げ変更についての規定はありません。このことについては、労使でよく話し合っ
て決めることとなりますが、労働者が希望した場合には、休業期間を変更で
きる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが
望ましいと考えられます。

6 休業の終了等（9条）

- ・育児休業は、一定の場合、労働者の意思にかかわらず終了します。
- ・子を養育しないこととなった場合には、遅滞なく事業主にその旨を通知することが必要です。

(1) 休業の終了（9条2項、則20条、19条）

育児休業は、通常、労働者が申し出た休業終了予定日に終了しますが、以下の場合には、労働者の意思にかかわらず終了します。

- ① 終了予定日の前日までに、以下のア～エまでの事由により子を養育しないこととなった場合等の事由
 - ア 子の死亡
 - イ 子が養子である場合、離縁又は養子縁組の取消
 - ウ 子が労働者と同居しないこととなったこと
 - エ 労働者が疾病等により子を養育できない状態になったこと
- ② 終了予定日の前日までに子が1歳（1歳6か月）に達したこと
- ③ 育児休業中の労働者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合（9条3項、8条3項）

育児休業の開始後に、上記①ア～エの事由が生じた場合、労働者は遅滞なく事業主に通知しなければなりません。

また、育児休業申出後、育児休業開始前に上記①ア～エの事由が生じた場合は、そもそも育児休業の申出はされなかったものとみなされます。この場合も事業主に速やかに通知をしなければなりません。

《ポイント解説》

- ★ 育児休業に関し、事業主がこの法律に示されたものより労働者に有利な条件を設定することは、法律の趣旨からも当然に許されます。
各事業所において、1回を超える取得を可能とする範囲を広くすること、育児休業の対象となる労働者の範囲を法律の範囲よりも広くすること等を定めることは自由です。
- ★ 逆に、この法律で示された範囲より狭くすること、法律の規定より厳しい条件を設けること等は許されず、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

7 賃金・育児休業給付・社会保険等

- ・育児休業中の賃金の支払いについては、法定されていません。
- ・雇用保険の被保険者は一定の要件を満たすと、育児休業給付金の支給を受けることができます。
- ・社会保険料の免除、特例が用意されています。

(1) 育児休業中の賃金

育児休業中の賃金の支払いについては、法律で定められていません。労使の話し合いによります。

(2) 育児休業給付金

雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合、一定の要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けることができます。

① 支給対象者

1歳（一定の場合は1歳6か月または1歳2か月）に満たない子を養育するために育児休業を取得する一般被保険者の方で、育児休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある方。

② 給付額

育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（支給単位期間）ごとに、原則として、以下の額となります。

休業開始時賃金日額×支給日数×40%（ただし、当分の間は50%）

- ※ ただし、支給単位期間中に賃金支払日がある場合で、支払われた賃金の額が休業開始時賃金日額×支給日数の30%を超えるときは、支給額が減額され、80%以上のときは、給付金は支給されません。

お問合せ先：事業所を管轄するハローワーク

(3) 社会保険料（社会保険・厚生年金保険）

子が3歳に達するまでの間、

- ① 育児休業期間について、労使ともに申請により保険料が免除されます。
 - ※ 免除を受けても、健康保険の給付は通常通り受けられます。
 - ※ 免除された期間分も支払ったものとして将来の年金額に反映されます。
- ② 勤務時間の短縮等により標準報酬月額が低下した場合には、年金の計算上、低下前の額が養育期間の標準報酬月額とみなされます。
- ③ 一方で、育児休業終了後は、標準報酬月額の改定をすることができます。

お問合せ先：最寄の年金事務所、健康保険組合、厚生年金基金

1 子の看護休暇（16条の2）

・小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、子の看護のために、休暇を取得することができます。

(1) 対象者・日数等（16条の2第1項、則29条の3）

以下の要件のもと、労働者は子の看護のために休暇を取得することができます。

- ① 対象：小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
- ② 日数：対象となる子が1人の場合は、1年度につき5日まで
2人以上の場合は、1年度につき10日まで
- ③ 目的：負傷・疾病の看病、予防接種、健康診断を受けさせるため

(2) 申出事項（則30条）

- ① 労働者の氏名
- ② 子の氏名および生年月日
- ③ 看護休暇を取得する年月日
- ④ 子の負傷、疾病の事実、または上記目的を行う旨

(3) 事業主の対応（16条の3、則30条2項）

事業主は、子の看護休暇の申出があった場合、労働者に対して上記申出事項についての証明書の提出を求められますが、その申出を拒むことはできません。ただし、以下の労働者については、労使協定で定めることにより、対象外とすることができます。

- ① その事業主に引き続き雇用された期間が6か月未満の者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

事業主は子の看護休暇の申出をしたこと、または、取得したことを理由として、不利益な取扱いをしてはなりません（16条の4）。（14ページ参照）

《ポイント解説》

★ 指針（平成21年厚労省告示509号）、通達（職発1228第4号）では、労働者が容易に子の看護休暇を取得できるように、配慮するものとされており、例えば、休暇取得当日に電話で看護休暇の申出をしても拒むことはできず、申出書の提出は事後の提出でもよいとされています。また、病気等の証明書類の提出を求める際も、医療機関の領収書等でよく、診断書など労働者に過重な負担を求めることのないようにすることとされています。さらに、時間単位や半日単位での休暇の取得を認めること等、制度の弾力的運用をも可能にするように配慮することとされています。

2 所定外労働の制限措置 (16条の8)

- ・ 3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

※ 常時雇用労働者100人以下の事業主は、平成24年6月30日まで適用猶予

(1) 対象労働者 (16条の8、則30条の8)

以下のいずれにも該当する労働者が請求した場合、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働をさせてはなりません。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 日々雇用されるものでないこと
- ③ 労使協定により適用しないこととされた (i) 勤続1年未満の労働者ではないこと、(ii) 週の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと

(2) 請求手続き等 (16条の8第2～4項、則30条の9、則31条)

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。この請求は、後述(33ページ)の「時間外労働の制限期間」と重複しないようにしなければなりません。

請求後、制限開始予定日の前日までに以下の事由が生じた場合、その請求はされなかったものとみなされます。この場合、労働者は事業主にその旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子である場合、離縁又は養子縁組の解消
- ③ 子が労働者と同居しないこととなったこと
- ④ 労働者が疾病等により子を養育できない状態になったこと

(3) 終了事由 (16条の8第4項、5項、則31条の2、31条)

以下のいずれかの事由が生じた場合、所定外労働の制限期間は、その事情が生じた日(③の場合は、その前日)に終了します。

- ① 制限終了予定日の前日までに、上記①～④の事由が生じたこと
- ② 制限終了予定日の前日までに、子が3歳に達したこと
- ③ 制限終了予定日までに、労働者について、産前産後休業期間、育児休業期間または介護休業期間が始まったこと。

事業主は所定外労働の制限措置を申し出たこと、取得したことを理由に、不利益な取扱をしてはなりません(16条の9)。(14ページ参照)

3 所定労働時間の短縮措置等 (23条)

- ・ 3歳に満たない子を養育する労働者であって、育児休業を取得していない労働者が申し出た場合、事業主は、原則として、所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

※ 常時雇用労働者100人以下の事業主は、平成24年6月30日まで適用猶予

(1) 対象労働者 (23条1項、則33条の2、33条の3)

以下のいずれにも該当する労働者が請求した場合、事業主は、原則として、所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 日々雇用されるものでないこと
- ③ 現に育児休業を取得していないこと
- ④ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ⑤ 労使協定により適用しないこととされた (i) 勤続1年未満の労働者ではないこと、(ii) 週の所定労働日数が2日以下の労働者ではないこと、(iii) 業務の性質または業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事している労働者ではないこと

(2) 措置内容 (23条2項、則34条1項、2項)

短縮措置の内容としては、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならぬとされています。

また、上記 (iii) の場合に当たる労働者について短縮措置を講じないこととするときは、事業主は代替措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ア 育児休業に関する制度に準ずる措置
- イ フレックスタイム制
- ウ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- エ 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

事業主は所定労働時間の短縮措置の措置を申し出たこと、措置が講じられたことを理由に、不利益な取扱をしてはなりません (23条の2)。(14ページ参照)

4 時間外労働の制限措置 (17条)

- ・ 小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、制限時間（年150時間、月24時間）を超えて時間外労働をさせてはなりません。

(1) 対象労働者 (17条1項、則31条の3)

小学校就学前の子を養育する労働者で、以下に該当しないものです。

- ① 日々雇用される者
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 請求手続き等 (17条2項、3項、則31条の5)

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1か月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。この請求は、前述（31ページ）の「所定外労働の制限期間」と重複しないようにしなければなりません。

請求後、制限開始予定日の前日までに以下の事由が生じた場合、その請求はされなかったものとみなされます。この場合、労働者は事業主にその旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子である場合、離縁又は養子縁組の解消
- ③ 子が労働者と同居しないこととなったこと
- ④ 労働者が疾病等により子を養育できない状態になったこと

(3) 終了事由 (17条4項、5項、則31条の6、31条の5、)

以下のいずれかの事由が生じた場合、所定外労働の制限期間は、その事情が生じた日（③の場合は、その前日）に終了します。労働者は事業主にその事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければなりません。

- ① 制限終了予定日の前日までに、上記①～④の事由が生じたこと
- ② 制限終了予定日の前日までに、子が小学校就学の始期に達したこと
- ③ 制限終了予定日までに、労働者について、産前産後休業期間、育児休業期間または介護休業期間が始まったこと。

事業主は時間外労働の制限措置を申し出たこと、取得したことを理由に、不利益取扱をしてはなりません（18条の2）。（14ページ参照）

5 深夜業の制限 (19条)

- ・ 小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、深夜業（午後10時から午前5時の間の労働）をさせてはなりません。

(1) 対象労働者 (19条1項、則31条の12、31条の11)

小学校就学前の子を養育する労働者で以下に該当しない者です。

- ① 日々雇用される者でないこと
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 深夜に常態として保育ができる同居の家族がいる場合
- ④ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働の全部が深夜にある者

※ 同居の家族とは、16歳以上であって次のいずれにも該当する者です。

- ア 深夜に就労していないこと（深夜の就労が1か月に3日以下）
- イ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと
- ウ 産前産後期間中でないこと

(2) 請求手続き等 (19条2～4項、則31条の13、31条の14)

請求は、制限開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。

請求後、その請求がされなかったものとみなされる事由、終了事由、また、事業主はその旨を遅滞なく通知しなければならない点は、時間外労働の制限の請求の場合と同様です（前ページ参照）。

事業主は深夜業の制限措置を申し出たこと、取得したことを理由に、不利益取扱をしてはなりません（20条の2）。（14ページ参照）

6 小学校就学前の子を養育する労働者に関する措置 (24条)

- ・ 事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮の措置または始業時刻変更等の措置について講ずるように努めなければなりません。

(1) 措置内容 (24条1項)

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、以下の区分に応じた措置を講ずる努力義務があります。

- ① 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業していないもの
 - ア フレックスタイムの制度
 - イ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
 - ウ 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
- ② 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - エ 育児休業に関する制度
 - オ 上記ア～ウの制度
- ③ 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者
 - カ 所定外労働の制限に関する制度
 - キ 短時間勤務制度
 - ク 上記ア～エの制度

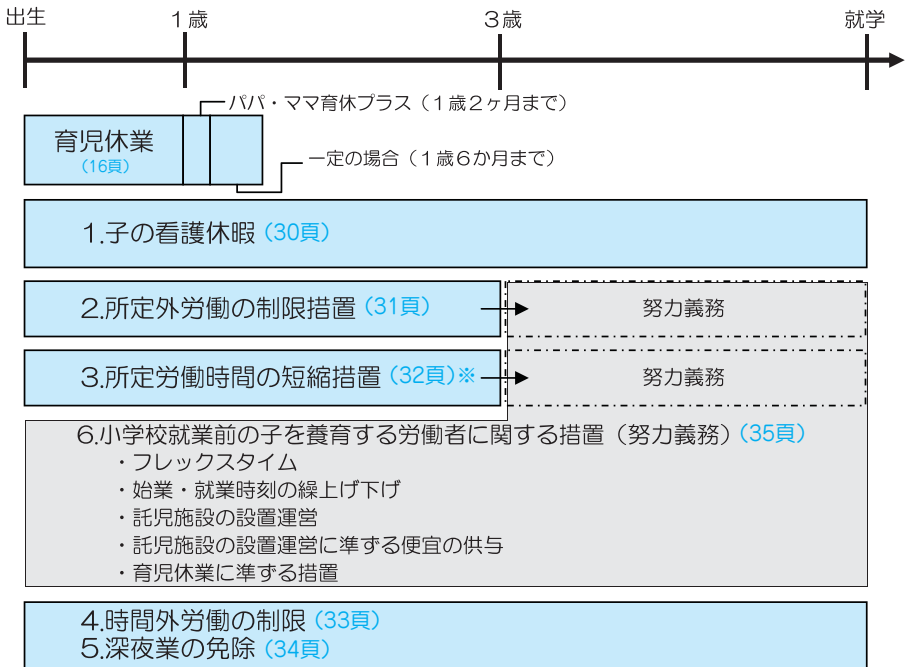
7 育児時間

(1) 育児時間 (労基法67条)

1歳までの子を養育する女性は、1日2回、少なくとも30分の育児時間を請求することができます。送り迎えなどに利用できるよう、勤務時間のはじめまたは終わりの請求も可能とされています (昭33.6.25基収4317号)。

1日の労働時間が4時間以内であるような場合は、1日1回少なくとも30分でよいとされています (昭33.1.9基収8996号)。

育児に関する措置義務・努力義務



※のうち業務の性質等に照らして適用除外となる労働者については、子が3歳まで、6のいずれかの措置を講ずることが義務づけられている(32ページ参照)。

1 介護休業の対象者 (11条1項)

- ・介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。
- ・一定範囲の期間雇用者も、介護休業の対象となります。
- ・日々雇用される労働者、労使協定で定められた一定の労働者は、介護休業をすることはできません。

(1) 対象労働者・家族 (2条2号～4号)

介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用される者を除く)です。

「介護休業」とは、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。「要介護状態」とは、負傷等により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態(基準は次ページ参照)をいいます。「対象家族」とは、①配偶者(内縁関係も含む)、父母、子および配偶者の父母、②同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹および孫をいいます。

(2) 期間雇用者の介護休業 (11条1項)

一定範囲の期間雇用者とは、申出時点において、以下のすべての要件を満たす者です。

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 93日経過日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと

※ なお、労働契約の形式上は期間雇用者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態(17ページ参照)となっている場合には、育児休業と同様に上記の一定範囲に該当するか否かにかかわらず、介護休業の対象となります。

(3) 適用除外 (12条2項、則23条)

以下の労働者については、労使協定で定めれば、介護休業の対象から除外することができます。

- ① 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の労働者

- ② その他合理的理由がある労働者として以下のいずれかに該当する者
 ア 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
 イ 週所定労働日数が2日以下の者

(4) 常時介護を必要とする状態に関する判断基準 (平7.婦発第277号、職発696号)

「常時介護を必要とする状態」とは次のいずれかに該当する場合とされています。

- ① 「日常生活動作」〔第1表〕の歩行、排泄、食事、入浴、着脱衣の5項のうち、全部介助が1項目以上および一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すること。
- ② 「問題行動」〔第2表〕の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為、失禁の7項目のうち、いずれか1項目以上が重度または中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

(第1表) 日常生活動作

事項	態様	自分で可	一部介助	全部介助
歩行		・杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける。	・付添いが手や肩を貸せば歩ける。	・歩行不可能
排泄		・自分で昼夜とも便所できる。 ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使っている。	・介助があれば簡易便器でできる。 ・夜間はおむつを使用している。	・常時おむつを使用している。
食事		・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる。	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる。	・臥床のままで食べさせなければ食事ができない。
入浴		・自分で入浴でき、洗える。	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する。 ・浴槽の出入りに介助を要する。	・自分でできないので全て介助しなければならない。 ・特殊浴槽を使っている。 ・清拭を行っている。
着脱衣		・自分で着脱できる。	・手を貸せば、着脱できる。	・自分でできないので全て介助しなければならない。

(第2表) 問題行動

行動	程度	重度	中度	軽度
攻撃的行為		人に暴力をふるう	乱暴なふるまいを行う	攻撃的な言動を吐く
自傷行為		自殺を図る	自分の体を傷つける	自分の衣服を裂く、破く
火の扱い		火を常にもてあそぶ	火の不始末が時々ある	火の不始末をすることがある
徘徊		屋外をあてもなく歩きまわる	家中をあてもなく歩きまわる	ときどき部屋内でうろうろする
不穏興奮		いつも興奮している	しばしば興奮し騒ぎたてる	ときには興奮し騒ぎたてる
不潔行為		糞尿をもてあそぶ	場所をかまわず放尿、排便をする	衣服等を汚す
失禁		常に失禁する	時々失禁する	誘導すれば自分でトイレに行く

2 介護休業の申出 (11条2項～4項、12条、15条、則4条、5条)

- ・労働者は、書面等で申し出ることにより介護休業を取得できます。
- ・希望通りの日から休業するためには、原則として育児休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。
- ・申出の回数は、特別の事情がない限り対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回であり、取得できる休業期間は連続した期間です。
- ・事業主は、前ページの労使協定がある場合を除き、要件を満たした労働者の介護休業を拒むことはできません。

(1) 記載事項 (11条2項、3項、則21条、22条)

介護休業は、次の事項を事業主に書面等で申し出ることにより行わなければなりません(申出書様式は56ページ)。

- ① 申出の年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ④ 対象家族が祖父母・兄弟姉妹・孫である場合、労働者がその対象家族と同居し、かつ扶養している事実
- ⑤ 対象家族が要介護状態にある事実
- ⑥ 休業開始予定日と終了予定日
- ⑦ 対象家族について、すでに取得している介護休業及び勤務時間の短縮等の措置の日数(介護休業等取得日数)
- ⑧ 特別の事情により、休業開始予定日から引き続き要介護状態にある対象家族について、再度介護休業の申出ができる場合、その事実

事業主は労働者に、上記③、④、⑤、⑧の事実を証明する書類の提出を求めることができます。ただし、期間雇用者が労働契約を更新する前後で、引き続き休業をする場合には、書類の提出を求めることはできません。

(2) 事業主による休業開始日の指定 (12条3項、則25条)

休業の申出が開始予定日の2週間前より遅れた場合、事業主は労働者の休業開始予定日以後、申出の日の翌日から2週間経過日までの間で、休業開始日を指定することができます。この時、事業主は原則として申出の翌日から3日以内に、書面で休業開始日を指定しなければなりません(申出と休業開始予定日の間が3日より短い場合は、休業開始予定日までに指定すること)。

(3) 事業主による休業期間等の通知 (則22条2項、5条4項)

事業主は、介護休業の申出がされたときは、書面等の方法により、以下の事項を労働者に速やかに通知しなければなりません (様式は55ページ参照)。

- ① 介護休業申出を受けた旨
- ② 介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日
- ③ 介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(4) 介護休業の再申出 (11条2項、4項、則21条)

申出は、原則として同じ対象家族の一の要介護状態について、1回のみ行うことができます。ただし、以下の場合は同じ対象家族の一の要介護状態について再申出をすることができます。

- ① 当初申し出た介護休業が、新たな介護休業の開始で終了した後に、新たな介護休業の対象家族が、死亡または親族関係が消滅した場合
- ② 当初申し出た介護休業が、産前産後休業・育児休業の開始で終了した後に、その子のすべてが死亡または同居しなくなった場合
- ③ 有期契約労働者であって、労働契約の更新後も引き続き介護休業をするものが、更新後の労働契約期間の初日を休業開始予定日とする申出をする場合

(5) 介護休業申出の撤回 (14条1項、2項)

介護休業は休業開始日とされた日の前日までは理由を問わず、撤回することができます。1回撤回すると、その対象家族についてもう1回は休業申請ができますが、さらにその後の申請については、事業主はこれを拒否することができます。

3 介護休業の期間 (15条1項、3項、9条の2)

- ・介護休業の期間は、原則として、対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算して93日間です。
- ・労働者は、2週間前までに申し出ることにより、終了予定日の繰下げ変更をすることができます。
- ・終了事由があった場合、介護休業は当然に終了します。

(1) 介護休業の取得期間 (15条1項)

介護休業は、対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算して93日間まで取得することができます。これは、後述(44ページ)の「所定労働時間の短縮措置等」と合わせて計算されます。

(2) 介護休業期間の変更 (13条、則26条、27条)

労働者は、当初の終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、事由を問わず、1回に限り介護休業の終了予定日を繰下げることができます。育児休業と異なり、開始予定日の繰上げ変更については、特に規定されていません。(27ページ参照)

(3) 介護休業の終了事由等 (15条3項、則29条の2)

介護休業は、通常、労働者が申し出た休業終了予定日に終了しますが、以下の場合には、労働者の意思にかかわらず終了します。

- ① 終了予定日の前日までに、以下ア～ウまでの事由により対象家族を介護しないこととなった場合等の事由
 - ア 対象家族の死亡
 - イ 対象家族と労働者の親族関係の消滅
 - ウ 労働者が対象家族を介護できない状態になったこと
- ② 終了予定日までに労働者について産前産後休業又は育児休業又は新たな介護休業が始まったこと

(4) 対象家族を介護しないこととなった場合 (14条3項、8条3項、則29条)

介護休業の開始後に、上記①ア～ウの事由が生じた場合、労働者は遅滞なく事業主に通知しなければなりません。

また、介護休業申出後、介護休業開始前に上記①ア～ウの事由が生じた場合は、そもそも介護休業の申出はされなかったものとみなされます。この場合も事業主に速やかに通知をしなければなりません。

4 賃金・社会保険等

- ・介護休業中の賃金の支払いについては、法定されていません。
- ・雇用保険の被保険者は一定の要件を満たすと、介護休業給付金の支給を受けることができます。

(1) 介護休業中の賃金

介護休業中の賃金の支払いについては、法律で定められていません。労使の話し合いによります。

(2) 介護休業給付金

雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付金の支給を受けることができます。

① 支給対象者

介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある方。

② 給付額

原則として、以下の額となります。

$$\text{休業開始時賃金日額} \times \text{支給日数} \times 40\%$$

※ ただし、支給単位期間中に賃金支払日がある場合で、支払われた賃金の額が休業開始時賃金日額×支給日数の40%を超えるときは、支給額が減額され、80%以上のときは、給付金は支給されません。

お問合せ先：事業所を管轄するハローワーク

(3) 社会保険料

介護休業に関しては、社会保険料の免除の制度はありません。支払い方法などについて、労使で定めておく必要があります。

1 介護休暇 (16条の5)

- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者は、申し出ることにより、介護休暇を取得することができます。

(1) 対象者・日数等 (16条の5、則30条の4)

- ①対象：要介護状態の対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）
- ②日数：対象家族が1人の場合は、1年度につき5日まで
2人以上の場合は、1年度につき10日まで
- ③目的：要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、介護サービスを受けるために必要な手続きの代行その他対象家族に必要な世話のいずれかを行うため

(2) 申出事項 (16条の5第2項、則30条の5第1項)

- ①労働者の氏名
- ②対象家族の氏名および労働者との続柄
- ③対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、同居し、かつ扶養している事実
- ④取得する年月日
- ⑤対象家族が要介護状態にある事実

(3) 事業主の対応 (116条の6、則30条の5第2項)

事業主は、介護休暇の申出があった場合、労働者に対して上記②、③、⑤の申出事項についての証明書の提出を求められますが、その申出を拒むことはできません。ただし、以下の労働者については、労使協定で定めることにより、対象外とすることができます。

- ① その事業主に引き続き雇用された期間が6か月未満の者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

事業主は介護休暇の申出をしたこと、または、取得したことを理由として、不利益な取扱いをしてはなりません（16条の7）。（14ページ参照）

2 所定労働時間の短縮措置等 (23条3項)

- ・事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、勤務時間短縮等の措置を講じなければなりません。

(1) 対象労働者 (23条3項、平21.12.28職発第1228第4号)

要介護状態の対象家族を介護し、現に介護休業をしていない者が対象となりますが、労使協定により以下の者を対象外とすることは可能です。

- ① 勤続1年未満の労働者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

※ なお、93日以内に雇用関係が終了することが明らかなものを対象外とすることはできません。

(2) 措置内容 (則34条3項)

事業主は以下のうち少なくとも1つを実施しなければなりません。

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイム制
- ③ 始業・就業時間の繰上げ・繰下げ
- ④ 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度

(3) 期間 (23条3項)

事業主は、労働者の申出に基づく連続する93日間以上の期間において措置を講じなければなりません。ただし、この期間からは「介護休業期間」が差し引かれますが、当該措置を講じる期間の初日を明示しなかったことにより、労働者が介護休業期間が差し引かれることを認識しなかった場合は、算入しないこととなります。(41ページ参照)

事業主は所定労働時間の短縮等の措置を申し出たこと、取得したことを理由に、不利益取扱をしてはなりません(23条の2)。(14ページ参照)

3 時間外労働・深夜業の制限 (18条、20条)

- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、制限時間（年150時間、月24時間）を超えて時間外労働をさせてはなりません。
- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者が請求した場合、事業主は、その労働者について、正常な事業の運営を妨げない限り、深夜業（午後10時から午前5時の間の労働）をさせてはなりません。

(1) 時間外労働の制限措置 (18条、則31条の7～10) (33ページ参照)

対象：要介護状態の対象家族を介護する労働者で以下に該当しない者

- ① 日々雇用されるものでないこと
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者

請求：開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1か月以上1年以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。

(2) 深夜業の制限の措置 (20条、則31条の11、12) (34ページ参照)

対象：要介護状態の対象家族を介護する労働者で以下に該当しない者

- ① 日々雇用される者でないこと
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 深夜に常態として介護ができる同居の家族等がいる場合
- ④ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働の全部が深夜にある者

※同居の家族等とは、16歳以上で以下のいずれにも該当する者です。

- ア 深夜に就労していないこと（深夜の就労が1か月に3日以下）
- イ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと
- ウ 産前産後期間中でないこと

請求：開始予定日の1か月前までに、書面等により1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間について、開始予定日および終了予定日等を明らかにして請求しなければなりません。

4 家族を介護する労働者に関する措置 (24条2項)

- ・事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業もしくは介護休暇に関する制度または勤務時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるように努めなければなりません。

事業主は、家族を介護する労働者について、以下の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担の調和をも勘案して、必要な措置を講じるよう努めなければなりません。(平成21年厚労省告示509号)

- ① 対象家族の症状が安定する又は介護サービスを利用できる期間が93日を超える場合があること
- ② 各制度の対象家族について、再び介護が必要となる場合があること
- ③ 対象家族以外の家族についても、労働者が介護をする必要が高い場合があること
- ④ 要介護状態でない家族を介護する労働者であっても、介護のための就業が困難となる場合があること
- ⑤ 介護の必要性の変化に対応し、制度の弾力的な運用が可能であることが望まれる場合があること

《ポイント解説》

- ★ 「事業の正常な運営を妨げる場合」(16の8条、17条、19条等)に該当するかどうかは、当該労働者の所属する事業所を基準として、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等、諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきものとされています。そして、事業主は、労働者が法定の措置を受けられるように通常考えられる相当の努力をすべきであり、単に事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないものとされています。

(1) 休業に関してあらかじめ定めるべき事項等（21条、則32条、33条）

事業主は次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。

- ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
- ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- ③ 子を養育しないこととなったこと及び対象家族を介護しないこととなったことにより育児・介護休業期間が終了した場合の労務提供の開始時期
- ④ 介護休業期間に労働者が負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法
また、育児休業または介護休業の申出をした労働者が、これらの項目についてどのような扱いになるか、明示するように努めなければなりません。

(2) 雇用管理等に関する措置（22条）**① 休業する労働者の配置、その他の雇用管理**

事業主は事業所の労働者全体の配置、他の労働者への業務の再配分、ローテーションによる配置転換、新たな採用などにより、労働者が行っていた業務を円滑に処理するように努めなければなりません。また指針は、休業する労働者の復帰後の配置について、「原則として、原職または原職相当職に復帰させることが多く行われていることに配慮すること」としています。

② 休業中の労働者の職業能力開発・向上等に関する措置

事業主は、休業中の労働者の職業能力開発・向上、能力維持、休業前・休業後に予定されている業務に関する情報の提供などの措置をとるよう努めなければなりません。指針は、措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せるべきであること、労働者の状況に対応し、かつ計画的な措置がとられることが望ましいことに配慮すること、としています。

(3) 労働者の配置に関する配慮（26条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児・介護の状況に配慮しなければなりません。配慮することの内容としては、例えば、以下の例が考えられます。

- ① その労働者の子の養育または家族の介護の状況を把握すること
- ② 労働者本人の意向を斟酌すること
- ③ 就業場所の変更を行う場合は、子の養育または家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと

※ 転勤の配慮の対象となる養育する子は、中学生までとされています。

(1) 苦情の自主的解決 (52条の2)

事業主は、育児・介護休業法に定める事項に関し、労働者から苦情を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者および当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るよう努めなければなりません。

(2) 都道府県労働局長による助言、指導、勧告 (52条の4)

都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項についての紛争に関し、紛争の当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導または勧告をすることができます。事業主は、紛争解決の援助を求めたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

(3) 調停制度 (52条の5、52条の6)

都道府県労働局長は、育児・介護休業法に定める事項についての紛争の当事者である労働者、事業主の双方または一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に必要であると認めた場合、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ます。

(4) 企業名公表制度 (56条の2)

厚生労働大臣は、育児・介護休業法の規定に違反している事業主に対して、法違反の是正についての勧告をした場合に、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができます。

(5) 過料 (56条、68条)

厚生労働大臣及びその委任を受けた都道府県労働局長は、育児介護休業法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求めることができますが、この求めに対して、報告をせず、または虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処せられます。

育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度

育児・介護休業法に基づく紛争解決援助の対象

育児休業制度

介護休業制度

子の看護休暇制度

時間外労働の制限

深夜業の制限

勤務時間の短縮等の措置

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

対象者

紛争の当事者である男女労働者及び事業主の方

※当事者以外の方の申出は受けられません

※援助の対象となっている場合でも、裁判中や他の行政機関に相談中などの場合は制度を利用できない場合もあります。

都道府県労働局長による援助 (助言・指導・勧告)

簡易な手続きで行政機関に
迅速に解決してもらいたい

雇用均等室に援助をお申し出ください。お電話、お手紙(連絡先記載)でも結構です(申立書などの文書は必要ありません)。

雇用均等室が労働者と会社双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、問題解決に必要な助言などの援助を行います。

当事者双方が援助の内容に沿った解決策を実行すること(歩み寄り)により問題が解決!!

(平成22年4月1日スタート) 調停

公平、中立性の高い第三者機関に
援助してもらいたい

雇用均等室に調停申請書を提出してください。

調停委員が労働者と会社双方から、お話を伺います。

双方のお話を踏まえ、調停委員が紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に勧告します。

当事者双方が調停案を受諾することにより、問題が解決!!

様式1 母性健康管理指導連絡カード

様式2 健康診査・保健指導申請書

様式3 育児休業申出書

様式4 育児・介護休業取扱通知書

様式5 介護休業申出書

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 殿

医療機関等名

医師等氏名

印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1 氏名等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日

2 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

症 状 等		指導項目	標 準 措 置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
妊娠悪阻			休業（入院加療）
妊婦貧血	Hb9g/dl以上11g/dl未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dl未満		休業（自宅療養）
子宮内胎児発育遅延	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）
切迫流産（妊娠22週未満）			休業（自宅療養又は入院加療）
切迫早産（妊娠22週以後）			休業（自宅療養又は入院加療）
妊娠浮腫	軽 症		負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊 娠 高血圧 症候群	蛋白尿	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
（妊 娠 中毒症）	高血圧	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
妊娠前から持っている病気（妊娠により症状の悪化が見られる場合）	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）

症 状 等		指導項目	標 準 措 置
妊娠中にかかりやすい病気	静脈瘤 <small>（しんぷう）</small>	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になったの休憩
	痔 <small>（い）</small>	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	膀胱炎 <small>（ぼうこうえん）</small>	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業（入院加療）	
多胎妊娠（胎）			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（自宅療養）

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

--	--

3 上記2の措置が必要な期間（当面の予定期間に○を付けてください。）

1週間（ 月 日～ 月 日）
2週間（ 月 日～ 月 日）
4週間（ 月 日～ 月 日）
その他（ ）

4 その他の指導事項（措置が必要である場合は○を付けてください。）

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

【記入上の注意】

- 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入ください。
- 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

所属
氏名 印

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

健康診査・保健指導申請書

所 属							
氏 名					出産予定日	年 月 日	
※(1)	医療機関等名	所在地 (電話番号)				医療機関等初診日	
1						年 月 日	
2						年 月 日	
3						年 月 日	
※(2)	申請日	通院する日・時間				妊娠週数	承認印
1	月 日	月 日 時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日 時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日 時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日 時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日 時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日 時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日 時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日 時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日 時 分	～	時 分	週		
	月 日	月 日 時 分	～	時 分	週		

※(1) 2以降は医療機関等を変更した場合に、記入してください。

※(2) 医療機関等を※(1)欄の番号で記入してください。

(様式3)

育児休業申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
[申出者] 部 課
氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第3条）に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	平成 年 月 日
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 休業の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 平成 年 月 日)	
4 申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の1か月前、1歳を超えての休業の場合は2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 []
	(3) 1の子について育児休業をしたことが ※ 1歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません	ない・ある 再度休業の理由 []
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第2条第2項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合	配偶者の休業開始（予定）日 平成 年 月 日
	(5) (4)以外で1歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由 []
	(6) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない

(注) 期間契約従業員が「育児・介護休業等に関する規則」第3条第1項なお書きの申出をする場合は、3のみの記入で足りません。

〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

平成 年 月 日
株式会社 人事部長

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第3条、第4条、第5条、第7条、第8条及び第9条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 休業の期間等	(1) 適正な申出がされていたので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。職場復帰予定日は、平成 年 月 日です。 (2) 申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を平成 年 月 日にしてください。 (3) あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> </div> (4) あなたが平成 年 月 日にした休業申出は撤回されました。 (5) (介護休業の場合のみ) 申出に係る対象家族について介護休業又は介護短時間勤務ができる日数はのべ93日です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り()日になります。
2 休業期間中の取扱い等	(1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は 部のままとします。 (3) ・(育児休業の場合のみ) あなたの社会保険料は免除されます。 ・(介護休業の場合のみ) あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で1月約 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、人事部労務課に持参してください。 振込先： (4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 (5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、人事部労務課に申し出てください。 (6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は人事部労務課に申し出てください。
3 休業後の労働条件	(1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。 (2) 平成 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4) 復職後は原則として 部で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。 (5) あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き平成 年 月 日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。
4 その他	(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

(注) 上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

介護休業申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日

[申出者] 部 課

氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第7条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

1 休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合、同居、扶養の状況	同居し扶養をしている・していない
	(4) 介護を必要とする理由	
2 休業の期間	平成 年 月 日 (職場復帰予定日)	日から 年 月 日まで 平成 年 月 日)
3 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の家族の同一の要介護状態について介護休業をしたことが	ない・ある→平成 年 月 日から 年 月 日まで 再度休業の理由 []
	(3) 1の家族の同一の要介護状態について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 []
	(4) 1の家族についてのこれまでの介護休業及び介護短時間勤務の日数	

(注) 期間契約従業員が「育児・介護休業等に関する規則」第7条第1項なお書きの申出をする場合は、2のみの記入で足りず。

とうきょう次世代育成サポート企業に登録しましょう！

東京都では、仕事と子育てなど家庭生活を両立させて、従業員がいきいきと働くことができる職場づくりに積極的に取り組んでいる企業を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、広く公表することで、両立に向けた職場づくりを推進しています。

あなたの企業も従業員の仕事と家庭の両立支援に積極的な企業としてぜひご登録ください！

「とうきょう次世代育成サポート企業」に登録すると

- 1 東京都中小企業両立支援推進助成金の交付対象になります！
(60ページをご参照ください)
- 2 ホームページ「東京ワークライフバランス推進企業ナビ（愛称：チャオ）」
(<http://www.wlbnavi-ciao.metro.tokyo.jp/>) に取組を掲載します！



チャオに掲載されると・・・

- ① 企業のイメージアップ！
自社の取組を広くホームページで公開することにより、企業のイメージアップにつながります。両立支援の特集ページでは、制度を利用する従業員の声なども交えて紹介しています。
- ② 東京都の最新情報を入手！
東京都の両立支援に関する施策などの最新情報をメール等で入手できます。
- ③ 登録企業相互の情報交換！
登録企業が利用できる掲示板の中で、両立支援に関する情報交換ができます。また、掲示板で自社の取組等を広く公表できます。

3 商工中金の「東京いきいき職場応援ローン」にお申しただけです

この融資制度は、東京都と商工中金が連携し、働きやすい職場環境の整備に取り組む企業が、その環境整備に必要な資金だけでなく、その取組を支える事業そのものを金融面からバックアップするために創設した制度です。

融資条件・必要書類などの詳細については、直接下記あてにお問い合わせください。

《お問い合わせ先》 株式会社商工組合中央金庫 広報部

電話 0120-079-366

※ 融資を受けるには、商工中金による審査があります。

審査の結果によっては、ご希望に添えない場合もありますので、ご了承ください。

「とうきょう次世代育成サポート企業」への登録方法

- 募集期間 通年で募集
- 対象 都内に本社をおく企業、社団法人、財団法人等

1

「一般事業主行動計画」を策定し、東京労働局へ策定届を提出します。＜郵送可＞
東京労働局 雇用均等室<国の機関>に「一般事業主行動計画策定届」を提出します。
様式・策定方法などの詳細は厚生労働省ホームページよりダウンロードできます。



<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>



〒102-8305

千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階

東京労働局雇用均等室

☎ 03-3512-1611



● 一般事業主行動計画策定・変更届…2部

● 返信用封筒（郵送の場合）

2

とうきょう次世代育成サポート企業の登録申請を行います。＜郵送＞

東京都労働相談情報センターへ登録申請を行います。
様式・詳細は東京都ホームページ「TOKYOはたらくネット」よりダウンロードできます。



<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/ryoritu/jisedai/index.html>



〒102-0072

千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階

東京都労働相談情報センター 企業支援係

☎ 03-5211-2248



● とうきょう次世代育成サポート企業登録申請書…3部

● とうきょう次世代育成サポート企業登録申請書別紙（登録フォーム）…2部

● 一般事業主行動計画の本文…2部

● 東京労働局に届け出た策定・変更届の写し…2部

● 代理人が登録申請を代行する場合、委任状…1部

3

登録申請と同時に、ホームページ掲載用データをメールで送信します。＜送信＞
ホームページに掲載するデータを、専用アドレスに電子メールで送信してください。
また、送信の際には、電子メールの件名に企業名を入れてください。



ml-ts@section.metro.tokyo.jp



● とうきょう次世代育成サポート企業登録申請書別紙（登録フォーム）

● 一般事業主行動計画本文

4

東京都のホームページに取組内容が掲載されます。
ホームページ「東京ワークライフバランス推進企業ナビ（愛称：チャオ）」に掲載。
取組を広く公開することにより企業のイメージアップにつながります。



<http://www.wlbnavi-ciao.metro.tokyo.jp/>

5

登録年度の翌々年度末に登録更新の意向を確認します。
更新申請がない場合は、登録を抹消します。

東京都中小企業両立支援推進助成金のご案内

東京都では、「とうきょう次世代育成サポート企業」に登録した300人以下の従業員を雇用する企業等に対し、仕事と子育てなど家庭生活との両立を図るための取組に係る経費について助成を行い、仕事と家庭が両立できる雇用環境の整備を推進しています。

■ 東京都両立支援推進助成金の概要

STEP 1

両立支援推進責任者設置助成金
両立支援推進責任者の設置
定額40万円

人事労務担当の管理職相当職の方を1名選任し、届け出ます。届出日はSTEP 2以下の助成対象期間のスタートとなります。

責任者
設置から

STEP 2

意識啓発助成金
社内の意識啓発等
助成率1/2、上限10万円

管理職・労働者への研修経費、両立支援の周知活動の経費など、意識啓発にかかる経費を助成します。

STEP 3

社内ルールづくり助成金
社内のルールづくり
助成率1/2、上限50万円

就業規則への記載・届出に係るコンサルタント経費など社内ルールの策定にかかる経費を助成します。

STEP 4

育児休業応援助成金
育児休業取得者の代替要員
助成率1/2、上限1人あたり150万円

育児休業取得者の代替要員に要した経費を、1社につき育児休業取得者3人まで助成します。

育児短時間勤務制度利用促進助成金
育児短時間勤務制度の利用促進
定額30万円

育児短時間勤務制度を利用する労働者がいる場合、1社につき3人まで助成します。

2年以内

3年以内

※平成25年3月31日までが助成対象期間となります。

※「育児・介護雇用安定等助成金」等、併給できない場合があります。

※各STEPの助成金を受給しない場合でも、助成要件を満たせば、次のSTEPの助成金を申請することが可能です。

■ 東京都両立支援推進助成金の募集・詳細

助成金の受付は、担当地域の東京都労働相談情報センター各事務所で行っています。募集などについての詳細は、「東京都中小企業両立支援推進助成金 募集要項」および東京都雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」をご覧ください。



東京都両立支援推進助成金 検索
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/ryoritu/josei/index.html>

関係行政機関のご案内

(1) 東京都労働相談情報センター

労働相談情報センターでは、「とうきょう次世代育成サポート企業」「中小企業両立支援助成金」の受付を行っており、飯田橋のセンターでは、「両立支援アドバイザー」が両立支援に関するご相談をお受けしております。また、労働法や両立支援等労働問題に関するセミナーも開催しています。ぜひご利用ください。

このほか、労働者や事業主から寄せられる労働相談全般に関する相談に応じています。相談は電話相談（随時）と来所相談（事前予約制）があります。相談は無料で、秘密は厳守します。来所相談は、担当区域に応じて、各事務所が月～金曜日（9時～17時 ※1）に実施しているほか、飯田橋・国分寺・八王子で担当曜日に夜間相談（20時まで）を行っております（来所相談はお勤め先の地域を担当している事務所をご利用ください）。土曜日（9時～17時 ※2）は、飯田橋で相談を行っております。

※1 全所で各担当地域の相談に応じます。祝日および12月29日～1月3日を除く。

※2 祝日および12月28日～1月4日を除く。

◆電話相談

東京都ろうどう110番	電話 0570 (00) ^{ろうどう110番} 6 1 1 0	月～金：9時～20時 土：9時～17時
-------------	--	------------------------

◆来所相談（事前予約制）

窓口	住 所	電話番号	担 当 地 域	夜間相談・土曜日
労働相談情報センター（飯田橋）	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9階	03(3265)6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、中野区、杉並区、島しょ	月曜～金曜：20時まで 土曜：9時～17時まで
大崎事務所	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー2階	03(3495)6110	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区	
池袋事務所	豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区	
亀戸事務所	江東区亀戸2-19-1 カメラアプラザ7階	03(3637)6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区	
国分寺事務所	国分寺市南町3-22-10	042(321)6110	立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、昭島市、小金井市、小平市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡	月曜：20時まで
八王子事務所	八王子市明神町3-5-1	042(645)6110	八王子市、府中市、調布市、町田市、日野市、狛江市、多摩市、稲城市	水曜：20時まで

◆心の健康相談…カウンセラーが職場における心の悩みに関する相談を受け付けています。

事務所	曜日	相談時間	電話
労働相談情報センター (飯田橋)	第1～第4火曜日 第2・第4水曜日	14時～17時 (事前予約制)	03 (3265) 6110
大崎	第1～第3水曜日		03 (3495) 6110
池袋	第1・第3月曜日		03 (5954) 6110
亀戸	第2・第4木曜日		03 (3637) 6110
国分寺	第1～第4金曜日		042 (321) 6110
八王子	第2・第4月曜日		042 (645) 6110

◆弁護士相談

東京都労働相談情報センターでは、高度・複雑化する労働相談に対応するため、弁護士が直接、相談者に助言をする弁護士労働相談を実施しています。

事務所	曜日	相談時間	電話番号
飯田橋	月・木・金曜日 (祝日及び年末年始は除く)	14時～16時 (事前予約制)	03 (3265) 6110

(2) 東京労働局雇用均等室

厚生労働省の地方出先機関として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する各種情報提供、相談、指導等を行っています。

これらに関するお問合せ、ご相談はこちらへお願いします。

千代田区九段南1-2 九段第3合同庁舎

【電話】03 (3512) 1611

(3) 21世紀職業財団 東京事務所

21世紀職業財団は、厚生労働大臣の指定法人として、労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援する事業を実施しています。

助成金制度、セクシュアルハラスメント相談窓口の受託事業(有料)等については、こちらへお問合せ下さい。

文京区白山5-1-3-101号 東京富山会館ビル7階

【電話】03 (3868) 9601

●雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>

東京都の雇用就業に関する総合サイトで、事業案内、セミナー開催情報、発行資料などをご覧いただけます。

平成23年2月発行
平成22年度登録番号 (22) 148

■編集・発行

東京都産業労働局雇用就業部労働環境課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1
TEL 03-5320-4649

■デザイン・印刷

シンソー印刷株式会社

雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>

携帯版はこちら →

東京都の雇用就業に関する総合サイトで、事業案内、
セミナー開催情報、発行資料などをご欄いただけます。

