男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
のあらまし

目　次

1　男女雇用機会均等法の概要 ……P1

❶ 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止
❷ 間接差別の禁止
❸ 女性労働者に係る措置に関する特例
❹ 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
❺ セクシュアルハラスメント対策
❻ 母性健康管理措置
❼ 事業主に対する国の援助
❽ 派遣先への適用

2　育児・介護休業法の概要 ……P6

育児のための両立支援制度　P6

❶ 育児休業
❷ 短時間勤務制度
❸ 所定外労働の制限
❹ 子の看護休暇
❺ 法定時間外労働の制限
❻ 深夜業の制限
❼ その他の両立支援措置
❽ 転勤に対する配慮
❾ 不利益取扱いの禁止

介護のための両立支援制度　P9

❶ 介護休業
❷ 短時間勤務制度等の措置
❸ 介護休暇
❹ 法定時間外労働の制限
❺ 深夜業の制限
❻ 転勤に対する配慮
❼ 不利益取扱いの禁止

3　紛争解決の援助等 ……P12

4　妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ ……P13

ひと、くらし、
みらいのために

厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局雇用均等室

1　男女雇用機会均等法の概要

働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、法の下の男女平等の具現化とともに、少子高齢化が急速に進む我が国が経済社会の活力を維持していく上で、ますます重要な課題となっています。

男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。事業主と職場で働く皆様におかれては、この法律をご理解いただき、実質的な男女均等取扱いの確保に向けて、取り組みましょう。

① 雇用管理全般において、性別を理由とする差別は禁止されています（法第５条・第６条）

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生（※）、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することは禁止されています。

（※）福利厚生の具体的な範囲は厚生労働省令で定められている次の４つの事項です。
①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
④住宅の貸与

＜禁止される差別の例＞

●募集または採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例えば：営業職は男性、事務職は女性に限定して募集すること。
社員を採用する際、男性は正社員として、女性はパートとして採用すること。

●一定の職務への配置に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例えば：男性は外勤業務に、女性は内勤業務に従事させること。
派遣元事業主が、労働者派遣の対象を男女のいずれかのみとすること。

●職種の変更に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。
例えば：職種の変更について、女性のみ婚姻を理由に対象から排除すること。

●一定の役職への昇進に当たって、その条件を男女で異なるものとすること。
例えば：女性のみ、一定の年齢に達したことを理由に一定の役職までしか昇進できないものとすること。

●福利厚生の措置の実施に当たって、その条件を男女で異なるものとすること。
例えば：女性についてのみ、婚姻を理由として、社宅の貸与の対象から排除すること。

●雇用形態の変更について、男女で異なる取扱いをすること。
例えば：経営の合理化に当たり、女性のみ正社員からパートへの変更を強要すること。

●退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。
例えば：男性よりも優先して女性に対して退職の勧奨をすること。

② 間接差別について３つのケースが禁止されています（法第７条）

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の３つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること 。
②労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができる（注１）ことを要件とすること。
③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

（注１）平成 26 年 6 月 30 日までは、総合職の労働者の募集・採用に当たって、合理的な理由なく、転勤要件を設けることが、間接差別として禁止されます。

＜禁止される間接差別の例＞

①の例

荷物を運搬する業務を内容とする職務について、その業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを要件とする場合。

②の例

広域にわたり展開する支店、支社等はあるが、長期間にわたり、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合（家庭の事情その他の特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除く）。

③の例

特定の支店の管理職に昇進するに際し、その職務を行う上で異なる支店での経験が特に必要とは認められないにもかかわらず、異なる支店における勤務経験を要件とする場合。

※省令で定める上記の 3 つのケース以外については、男女雇用機会均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

③ 特例として女性の優遇が認められる場合があります（法第 8 条）

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション、4 ページ参照）は、法違反とはなりません。

※事実上生じている男女間の格差について、男性労働者と比較して、一の雇用管理区分の募集・採用、職務への配置、役職への昇進における女性労働者の割合が 4 割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

※女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置を講じるときは、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている状況を改善する目的が必要です。
なお、現に女性労働者の割合が 4 割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に処遇したいという意図で措置を講じる場合には、法違反となります。

＜女性優遇が認められる例＞

【採用】女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施すること。
【配置】配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。
【昇進】昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

〈Q＆A〉

Q：　当社では会社全体で女性が少ないため、女性のみの支店を作ることを考えていますが、均等法に違反するのでしょうか。

A：　雇用管理区分ごとに見て、特定の職務又は役職に占める女性の割合が会社全体で 4 割を下回る場合に、ポジティブ・アクションとして、特定の支店における当該職務又は役職の従事者を女性のみとすることは、均等法違反とはなりません。
　したがって、会社全体ですでに女性が多くついている職務又は役職について、当該支店において男性を排除して募集・採用、配置を行うことは均等法に反することとなります。

※事業主の方におかれては、均等法違反となるか判断が難しい場合には、都道府県労働局雇用均等室（裏表紙参照）あてご相談ください。

④ 婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等をすることは禁止されています（法第 9 条）

事業主の以下の行為は禁止されています。
①女性労働者が婚姻、妊娠、出産した場合には退職する旨をあらかじめ定めること。
②婚姻を理由に女性労働者を解雇すること。
③厚生労働省令で定められている事由（※）を理由に、女性労働者に対し不利益な取扱いをすること。
また、妊娠中・産後 1 年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています。

（※）厚生労働省令で定められている事由
①妊娠したこと。
②出産したこと。
③母性健康管理措置を求め、または受けたこと。
④坑内業務・危険有害業務に就けないこと、これらの業務に就かないことの申出をしたこと、またはこれらの業務に就かなかったこと。
⑤産前休業を請求したことまたは産前休業したこと、産後に就業できないこと、または産後休業したこと。
⑥軽易業務への転換を請求し、または転換したこと。
⑦時間外等に就業しないことを請求し、または時間外等に就業しなかったこと。
⑧育児時間の請求をし、または取得したこと。
⑨妊娠または出産に起因する症状により労働できないこと、労働できなかったこと、または能率が低下したこと。

＜禁止される不利益な取扱いの例＞
- 解雇すること。
- 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。
- 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。
- 退職の強要や正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 降格させること。
- 就業環境を害すること。
- 不利益な自宅待機を命ずること。
- 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 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の勤務を拒むこと。

⑤ セクシュアルハラスメント対策が必要です（法第 11 条）

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすため、雇用管理上必要な対策をとらなければなりません。

以下の 10 項目が厚生労働省の指針に定められています。

＜雇用管理上とるべき対策＞
①セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
②セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
③相談窓口をあらかじめ定めること。

④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。（例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。）
⑤相談の申出があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
⑥職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
⑦職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
⑧再発防止に向けた措置を講ずること。事実関係が確認できなかった場合も同様の措置を講じること。
⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること。
⑩相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

⑥ 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理）を講じることが必要です（法第 12 条・第 13 条）

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し（法第 12 条）、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません（法第 13 条）。

＜女性労働者の母性健康管理に必要な措置＞

● 女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を定期的に受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにすること。

【妊娠中】	妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
	妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回
	妊娠 36 週以後出産まで	1 週間に 1 回

※ただし、医師または助産師（以下「医師等」）が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

【産後（出産後 1 年以内）】

医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

● 妊娠中及び出産後の女性労働者が、保健指導又は健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を行うこと。
・妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更　等）
・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、休憩時間帯の変更　等）
・妊娠中または出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業　等）

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

⑦ ポジティブ・アクションの取組を国が援助しています（法第 14 条）

男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取組(ポジティブ・アクション）を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行っています。

＜ポジティブ・アクションとは？＞

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から
・営業職に女性はほとんど配置されていない
・課長以上の管理職は男性が大半を占めている
などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

＜国の援助とは具体的にどんなこと？（平成 25 年度の事業）＞

①厚生労働省、企業経営者、有識者等をメンバーに、「女性の活躍推進協議会」を開催。

②「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施し、ポジティブ・アクションを推進する企業を表彰。

③事業所から選任された機会均等推進責任者の活動を促すために、ポジティブ・アクションに関する情報提供を実施。

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

④ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する両立支援助成金の支給額上乗せ制度の実施。

⑤使用者団体や労働組合などと連携して、男女間格差の「見える化」をするための支援ツールの作成・普及。

⑥ポジティブ・アクション情報ポータルサイト（http://www.positiveaction.jp/）において、各企業のポジティブ・アクションの取組など各種情報を幅広く提供するとともに、企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムを運営。

⑦女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、メンターネットワーク構築等を支援。

「機会均等推進責任者」をご選任ください

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの促進を図るため、各事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる方を「機会均等推進責任者」として選任いただくようお願いしています。「機会均等推進責任者」の方には、各種セミナーの開催案内をはじめ各種資料や行政情報、先進事例の紹介などを一早くお届けします。
詳細はこちらをご覧下さい。
http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-22.htm

ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

女性の活躍推進宣言コーナー
（http://www.positiveaction.jp/declaration/）

厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。

ポジティブ・アクション応援サイト
（http://www.positiveaction.jp/pa/index.php）

企業のポジティブ・アクションの取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に実名で紹介しています。

⑧ 派遣先にも男女雇用機会均等法は適用されます

労働者派遣が行われる場合においては、派遣先もまた、法に定められた妊娠・出産等を理由とする女性に不利益な取扱いの禁止（法第 9 条）、セクシュアルハラスメント対策（法第 11 条）や母性健康管理措置（法第 12 条、第 13 条）についての規定が適用されます。

2　育児・介護休業法の概要

◆◆◆ 育児のための両立支援制度 ◆◆◆

【子が１歳未満の方が利用できる制度】

① 育児休業（法第５条～第９条の２）

労働者は、事業主に申し出ることにより、子の１歳の誕生日の前日まで、原則１回に限り、育児休業をすることができます。

Ⅰ．育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則１歳までから１歳２か月までに育児休業期間を延長できます［ただし、育児休業を取得できる日数（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した日数）は１年間が限度です。］。

Ⅱ．　１歳６か月までの育児休業の延長

子が１歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が１歳６か月に達するまでの間、育児休業期間を延長することができます。

＜対象となる労働者＞

～期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、育児休業をすることができます!!～

- 原則として１歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続１年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
  ①　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
  ②　子の１歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（子の２歳の誕生日の前々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な者を除く。）
- １歳６か月までの育児休業の対象となるのは、以下のいずれかの事由に該当する労働者です。
  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、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

＜手続き＞

- 育児休業の申出は、申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として１か月前（１歳から１歳６か月までの育児休業については、２週間前）までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 育児休業の申出があった場合、事業主は、①育児休業申出を受けた旨、②育児休業の開始予定日及び終了予定日、③育児休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

【子が３歳未満の方が利用できる制度】

② 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）　（法第23条第１項・第２項）

事業主は、３歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。

- 短時間勤務制度は、１日の所定労働時間を原則として６時間（５時間45分から６時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

＜対象となる労働者＞

短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

①３歳未満の子を養育する労働者であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。

②日々雇用される労働者でないこと。

③１日の所定労働時間が６時間以下でないこと。

④労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

以下のア）～ウ）の労働者は、労使協定により適用除外とされる場合があります。

ア）当該事業主に引き続き雇用された期間が１年に満たない労働者

イ）１週間の所定労働日数が２日以下の労働者

ウ）業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度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

※　このうち、ウ）については、実際に短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合のみ適用除外とすることができます。

この場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

(a)育児休業に関する制度に準ずる措置

(b)フレックスタイム制度

(c)始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）

(d)労働者の３歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

＜手続き＞

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

③ 所定外労働の制限（法第 16 条の 8）

３歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、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。

＜対象となる労働者＞

原則として３歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1年未満の労働者と週の所定労働日数が２日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

＜手続き＞

所定外労働免除の申出は、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、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回でもすることができます。

【子が小学校就学前までの方が利用できる制度】

④ 子の看護休暇（法第 16 条の２、第 16 条の３）

小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が１人であれば年に５日まで、２人以上であれば年に 10 日まで、１日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

＜対象となる労働者＞

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 6 か月未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

＜手続き＞

子の看護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

5 法定時間外労働の制限（法第 17 条）

小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、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りません。

＜対象となる労働者＞

原則として、小学校就学までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については対象となりません。

＜手続き＞

法定時間外労働の制限の申出は、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、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

6 深夜業の制限（法第 19 条）

小学校就学前までの子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜（午後 10 時から午前 5 時まで）において労働させてはなりません。

＜対象となる労働者＞

原則として、小学校就学までの子を養育する労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

＜手続き＞

深夜業の制限の申出は、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、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

7 その他の両立支援措置（努力義務）（法第 24 条第 1 項）

事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者について、労働者の区分に応じ、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、短時間勤務制度、始業時刻変更等の措置（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りません。

⑧ 転勤に対する配慮（法第 26 条）

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる労働者がいるときは、当該労働者の子育ての状況に配慮しなければなりません。

⑨ 不利益取扱いの禁止（法第 10 条、第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2）

事業主は、育児休業など（1）～（6）までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

◆◆◆ 介護のための両立支援制度 ◆◆◆

① 介護休業（法第 11 条～第 15 条）

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族 1 人につき、要介護状態に至るごとに 1 回、通算して 93 日まで、介護休業をすることができます。

- 「要介護状態」とは、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をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者（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（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

＜対象となる労働者＞
～期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、介護休業をすることができます!！～

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者など、一定の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となります。
  ① 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。
  ② 休業開始日から 93 日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93 日経過した日の 1 年後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な者を除く。）。

＜手続き＞

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として 2 週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければなりません。

② 介護のための短時間勤務制度等の措置（法第 23 条第 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が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
  ①短時間勤務制度
  ②フレックスタイム制度
  ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
  ④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度
- これらの制度は、要介護状態にある対象家族 1 人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも 93 日間は利用することができるようにする必要があります。

＜対象となる労働者＞

短時間勤務制度等の措置の対象となる労働者は、日々雇用される労働者以外の全ての男女労働者です。ただし、勤続 1 年未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

＜手続き＞

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、基本的に就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないように配慮しつつ、介護休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

③ 介護休暇（法第 16 条の 5 、第 16 条の 6 ）

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族が 1 人であれば年に 5 日まで、 2 人以上であれば年に 10 日まで、 1 日単位で休暇を取得することができます。

- 「その他の世話」とは、ア）対象家族の介護、イ）対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

＜対象となる労働者＞

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 6 か月未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象となりません。

＜手続き＞

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

④ 法定時間外労働の制限（法第 18 条）

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、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りません。

＜対象となる労働者＞

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1年未満の労働者と週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については対象となりません。

＜手続き＞

法定時間外労働の制限の申出は、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、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

⑤ 深夜業の制限（法第 20 条）

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を深夜（午後 10 時から午前 5 時まで）において労働させてはなりません。

＜対象となる労働者＞

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続 1 年未満の労働者など、一定の労働者については対象となりません。

＜手続き＞

深夜業の制限の申出は、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、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

⑥ 転勤に対する配慮（法第 26 条）

事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の介護の状況に配慮しなければなりません。

⑦ 不利益取扱いの禁止　（法第 16 条、第 16 条の 7 、第 18 条の 2 、第 20 条の 2、第 23 条の 2 ）

事業主は、介護休業など（1）～（5）までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

3　紛争解決の援助等

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に関するご相談は、都道府県労働局雇用均等室において受け付けています。紛争が生じた場合や、法違反については以下によりますが、紛争が生じていない場合であっても、疑問やお困りのことがありましたら、どうぞご相談ください。

① 労働者と事業主の間に紛争が生じた場合は、解決のため援助・調停が受けられます（男女雇用機会均等法第 17 条・第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 4・第 52 条の 5）

労働者と事業主との間で男女均等取扱いや育児休業制度等に関する紛争が生じた場合、紛争の解決のため、法に基づく労働局長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第 17 条、育児・介護休業法第 52 条の 4 ）及び紛争調整委員会による調停（男女雇用機会均等法第 18 条、育児・介護休業法第 52 条の 5 ）が受けられます。

＜援助・調停の対象となる紛争＞

- 男女雇用機会均等法に定める性別を理由とする差別、間接差別、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント対策、母性健康管理措置についての労働者と事業主との間の紛争。
  ※第 5 条の募集・採用については、調停の対象にはなりません。
- 育児・介護休業法に定める育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度、育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、育児のための所定労働時間の短縮措置、介護のための短時間勤務制度等の措置、労働者の配置に関する配慮、育児休業等を理由とする不利益取扱いについての労働者と事業主との間の紛争。

◎労働局長による紛争の解決の援助

都道府県労働局長が、両当事者の事情をよく聴取し、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をすることにより紛争の解決を図る制度です。

◎紛争調整委員会による調停

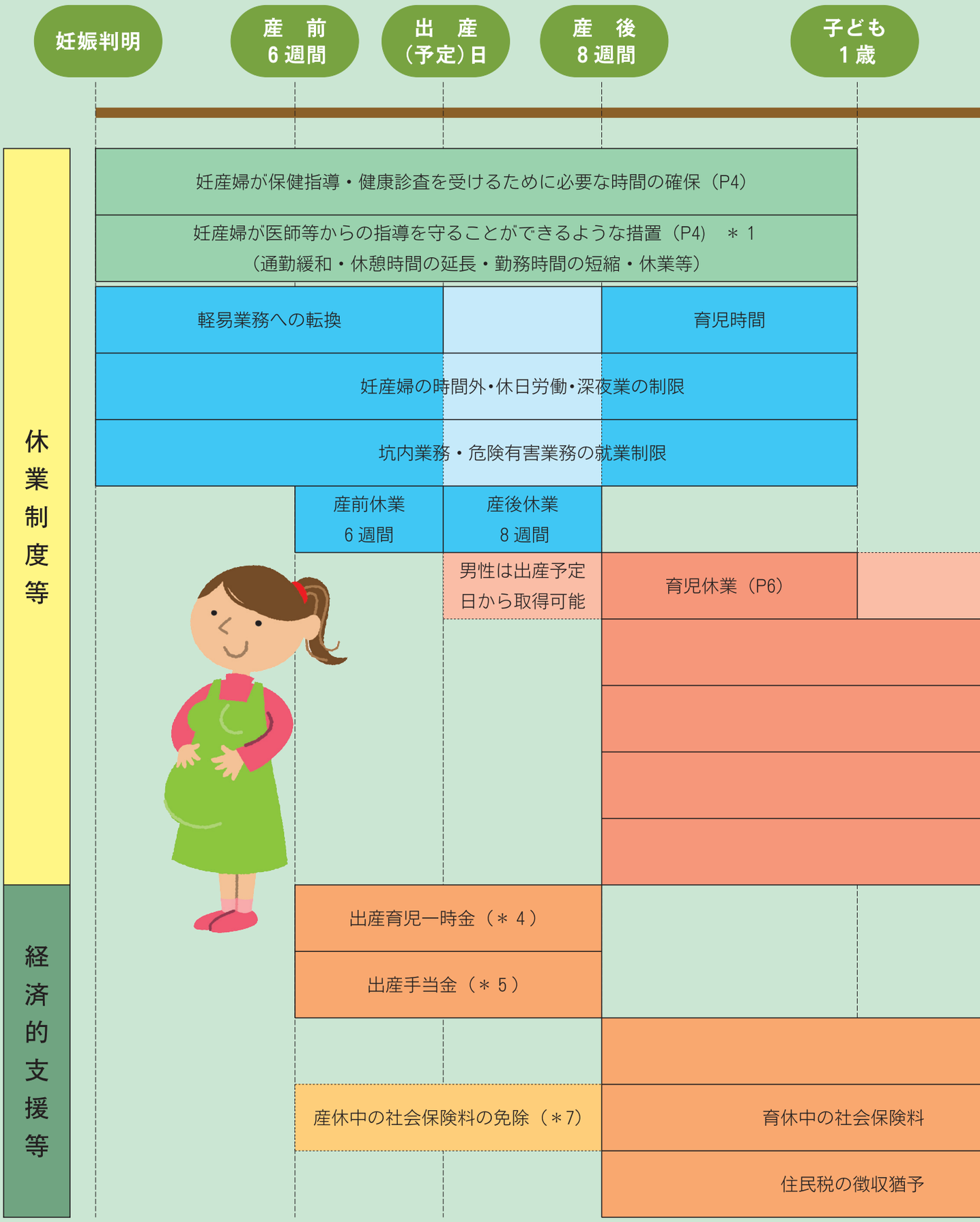
弁護士や大学教授等の労働問題の専門家である調停委員が、両当事者の事情をよく聴取し、紛争解決の方法として調停案の受諾を勧告することにより紛争の解決を図る制度です。

② 法違反がある場合は指導等が行われます（男女雇用機会均等法第 29 条・第 30 条・第 33 条、育児・介護休業法第 56 条・第 56 条の 2 ・第 68 条）

法違反となる事実の有無を確認する必要があるとき、厚生労働大臣は事業主に対して報告を求めることができます。法違反がある場合には助言、指導、勧告が行われ、勧告に従わない場合は企業名公表の対象となります。

また、厚生労働大臣の報告の求めに応じなかった、あるいは虚偽の報告を行った事業主に対しては、20 万円以下の過料が科されることとなります。

4　妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ



（これらの内容は、ほとんどの母子健康手帳にも掲載されています）

1 歳 2 か月 | 1 歳 6 か月 | 3 歳 | 就学

＊1　医師等からの指導内容を会社に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」があります
「母性健康管理指導事項連絡カード」は、厚生労働省ホームページ
（http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm）
からダウンロードすることができます。また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使うことができます
＊2　両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合です
＊3　子が 1 歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合です
＊4　出産費用の負担軽減のため子一人につき 42 万円支給されます
＊5　産前・産後休業期間の収入減をカバーするため 1 日につき標準報酬日額の 3 分の 2 相当額が支給されます
＊6　一定の要件を満たすと、休業開始時賃金日額×支給日数×50％が支給されます（平成25年度までの場合）
＊7　産休中の社会保険料の免除は平成 26 年 4 月 1 日から実施されます
＊8　就業規則等で 3 歳までの育児休業制度が定められ、休業している場合です
＊9　一度に納税することが困難であると認められる場合に限られます

場合（＊2）によっては取得可能

場合（＊3）によっては取得可能

所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）等（P6）

所定外労働の制限（P7）

子の看護休暇（P7）

時間外労働・深夜業の制限（P8）

育児休業給付金（＊6）

（厚生年金保険料・健康保険料）の免除

場合（＊8）によっては、免除

（育児休業期間中 1 年以内）（＊9）

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の詳細に関するお問い合わせは

都道府県労働局雇用均等室へ

［受付時間　8 時 30 分～17 時 15 分（土・日・祝日・年末年始を除く）］

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石　川	076-265-4429	岡　山	086-224-7639
青　森	017-734-4211	福　井	0776-22-3947	広　島	082-221-9247
岩　手	019-604-3010	山　梨	055-225-2859	山　口	083-995-0390
宮　城	022-299-8844	長　野	026-227-0125	徳　島	088-652-2718
秋　田	018-862-6684	岐　阜	058-245-1550	香　川	087-811-8924
山　形	023-624-8228	静　岡	054-252-5310	愛　媛	089-935-5222
福　島	024-536-4609	愛　知	052-219-5509	高　知	088-885-6041
茨　城	029-224-6288	三　重	059-226-2318	福　岡	092-411-4894
栃　木	028-633-2795	滋　賀	077-523-1190	佐　賀	0952-32-7218
群　馬	027-210-5009	京　都	075-241-0504	長　崎	095-801-0050
埼　玉	048-600-6210	大　阪	06-6941-8940	熊　本	096-352-3865
千　葉	043-221-2307	兵　庫	078-367-0820	大　分	097-532-4025
東　京	03-3512-1611	奈　良	0742-32-0210	宮　崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新　潟	025-288-3511	鳥　取	0857-29-1709	沖　縄	098-868-4380
富　山	076-432-2740	島　根	0852-31-1161		

男女雇用機会均等法に関する情報は、こちら

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

育児・介護休業法に関する情報は、こちら

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html#pam-02

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html

平成 26 年 2 月作成 リーフレットNo. 5

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。