

# 12. 育児と介護のための長期休業

Q

どうなる?こんなトラブル!

・育児休業を取った後、『自宅から通えない職場に配置する!』と言われました。これって違法な「育休切り」じゃないのでしょうか?

・親の介護が必要になり、家族の協力や介護サービスを使って介護したいと思っているのですが、すぐには体制が整いません。仕事を辞めるしかないのでしょうか?

A

これがルール!

・育児休業や介護休業を取得しようとしたことや、取得したことを理由に、不利益な取扱いをすることは禁止されています。

## 育児のための長期休業

育児・介護休業法は、原則として子供が1歳になるまでの間、育児のための休業(保育所が見つからないなどの理由で養育が困難である場合など一定の事由がある場合には、1歳6か月まで延長できるほか、両親ともに取得する場合の延長特例もあります。)を取ることを認めています。

労働者は、取得したい日の原則1か月前までに、書面で、連続した1回の休業期間を指定することとなっています。

会社は、育児休業の申出を受けたときには、申出を受けたこと、休業の期間、認めない場合はその理由について記載した書面を交付して、休業することを認めなければなりません。

この育児休業は、いったん取得すると、その対象となる子について再度取得することはできませんが、父親が産後8週間以内に終了する育児休業を取得したときなどに、例外も認められています。

育児休業中の給与を保障することは義務付けられていませんが、雇用保険の加入者で、一定の条件を満たしている方には、休業前賃金の67%(開始から180日目まで。以降は50%)の育児休業給付金が支給されます。

## 介護のための長期休業

また、育児・介護休業法は、介護を必要とする一定の範囲の家族を介護するために、累計93日間の休業を取ることを認めています。

配偶者(事実上の婚姻関係も含みます。)、父母、子、配偶者の父母については、同居しているか否かにかかわらず、祖父母、兄弟姉妹、孫については「同居し、かつ、扶養している」ことを条件(\*平成29年1月以降は同居・扶養要件は不要となります)に、そのけがや病気で2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態であるときに、この介護休業を取得できます。

対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業ができ、期間は通算して延べ93日までです(\*平成29年1月以降は3回までの分割取得が認められます)。

労働者は、介護休業を始めたい日の原則2週間前までに、書面で、連続した1回の休業期間を指定することとなっています。

会社は、介護休業の申出を受けたときには、申出を受けたこと、休業の期間、認めない場合はその理由について記載した書面を交付した上で、休業することを認めなければなりません。

介護休業も給与の保障は義務付けられていませんが、雇用保険の加入者で、一定の条件を満たしている方には、休業前賃金の67%の介護休業給付金が支給されます。



## 有期契約者の育児・介護休業

育児休業は、期間を定めて雇用される労働者も取得できますが、1年以上引き続いて雇用されてい、下記のような条件を満たすときに限られています。

ただし、勤務継続の見込みがあるかは、契約期間によって形式的に判断するのではなく、実質的な更新の可能性によって判断します。

### 育児休業 雇用された期間が1年以上ある

出生	1 歳	1 歳6 か月	2 歳
育児休業ができる期間	勤務継続の見込み		これ以降の勤務がないことが 確実ではない
	*平成29年1月以降の条件は以下のようになります		
	勤務継続の見込み	子どもが1歳6か月になる時点で雇用が終了 することが確実ではない	

ただし、次の方は取得できる対象から除外されます。

- ① 日々雇用される方
- ② 有期契約ではない場合でも、会社があらかじめ一定の手続きをとっていた場合で
  - ・引き続き雇用された期間が1年に満たない方
  - ・申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな方
  - ・1週間の所定労働日数が2日以下の方

また、介護休業も、期間を定めて雇用される労働者が取得できますが、1年以上引き続いて雇用されていて、下記のような条件を満たすときに限られています。

育児休業と同様に、勤務継続の見込みがあるかは、契約期間によって形式的に判断するのではなく、実質的な更新の可能性によって判断します。

### 介護休業 雇用された期間が1年以上ある

休業開始	93 日	93日+6か月	93日+1年
介護休業ができる期間	勤務継続の見込み		これ以降の勤務がないことが 確実ではない
	*平成29年1月以降の条件は以下のようになります		
	勤務継続の見込み	93日+6か月を経過する時点で雇用が 終了することが確実ではない	

ただし、次の方は取得できる対象から除外されます。

- ① 日々雇用される方
- ② 有期契約ではない場合でも、会社があらかじめ一定の手続きをとっていた場合で
  - ・引き続き雇用された期間が1年に満たない方
  - ・申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな方
  - ・1週間の所定労働日数が2日以下の方

## 不利益取扱いは禁止

会社は、育児休業や介護休業を取得しようとしたことや、実際に取得したことを理由に、労働者を解雇したり、不利益な取扱いをしたりすることが禁止されています。

また、労働者が休業から復帰した後の扱いを、できるだけ明らかにするよう努力すべきものとされています。復帰後は、休業前の仕事に戻すことまでは義務付けられていませんが、合理的な理由もないのに配置換えや勤務地の変更をすることは、不利益な取扱いにあたるといえるでしょう。

このほか育児・介護休業法は、3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合の勤務時間の短縮や、小学校入学以前の子を養育する労働者や、勤務を継続しながら家族を介護している労働者が申し出た場合の、時間外・深夜労働の免除制度など、仕事と育児のバランスを取るための措置を実施するよう会社に求めています。

育児と仕事の両立をめぐるトラブルについては、東京都労働相談情報センターや国の行政機関(東京労働局雇用環境・均等部)などに相談してください。

