

FAQ 3：当社には3歳児を養育する社員がいます。

使用者として留意すべきことはありますか。(2023 年 11 月)

回答)

ご質問の背景として(回答者の推測)

育児介護休業法の改正があり、令和4年10月から「出生時育児休業制度」が本格導入されています。出産・育児による離職の防止、復帰支援の観点から、いろいろな育児に係る施策が打ち出されているところであり、関心の高まりがうかがえます。

特に、育児休業制度については認知度も高く、男性の取得率も上昇してきています。

出生後1年間(子が1歳に到達するまで)の制度については、経営者にとっても、理解が進んでいるとおもわれますが、(相当に育児に手間のかかり負担も大きい) 3歳から小学校就学始期に達するまでの子をもつ親が労働者として働いている場合、会社として、どういう点について、留意しなければならないのか。

「手薄」になりがちな「小学校就学始期まで」の子をもつ労働者についての配慮や措置に係る質問となっています。

【具体的な取組み】

1	子の看護休暇(対象者から申出があったとき)(義務)	育介法第16条の2
2	時間外労働の制限(対象者から請求があったとき)(義務) － 法定制限時間内の労働にする 制限時間：一月につき24時間、一年につき150時間	育介法第17条
3	深夜業の制限(対象者から請求があったとき)(義務) － 午後10時から午前5時の就労をさせないこと	育介法第19条
4	育児休業に関する制度の導入(努力義務) － 原則的には、子が1歳に到達するまでの制度である。 その時点で保育所等に預けて職場復帰をすることができないなどの法定事由がある場合は、最長2歳に達するまで育児休業の取得が認められている。 会社独自ルールとして、取得できる期間を延長させるもの 所定外労働の制限に関する制度の導入(努力義務) 育児のための所定労働時間の短縮措置(努力義務) 始業時刻変更等の措置(努力義務)	育介法第24条1項3号 関連：同1号、2号

※ 適用対象者については、育児介護休業法を確認ください。

通常の労働者をイメージしての回答です。

【全体的な使用者に係る留意点】

「育児介護休業法」から関連条文の抜粋です。

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第十六条の三 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

(補注：時間外労働の制限に係る請求があった場合)

第十八条の二 事業主は、労働者が第十七条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十七条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかっ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扱いをしてはならない。

(補注：深夜業の制限に係る請求があった場合)

第二十条の二 事業主は、労働者が第十九条第一項（前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）の規定による請求をし、又は第十九条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかっ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扱いをしてはならない。

(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)

第二十二条 事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
 - 二 育児休業に関する相談体制の整備
 - 三 その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置
- 2 前項に定めるもののほか、事業主は、育児休業申出等及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

【ハラスメント防止等】【不利益な扱いの禁止】

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べ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扱いをしてはならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第二十五条の二 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するよう努めなければならない。

(労働者の配置に関する配慮)

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

以上