

業 医 宮 経 情 報

REPORT

Available Information Report for
Medical Management

人事・労務

制度を活用し
働きやすい職場環境を整備する

育児・介護休業法 の制度概要と 改正内容

- 1 育児・介護休業法における各制度の概要
- 2 育児・介護休業法改正の背景と主な改正ポイント
- 3 育児・介護に関するハラスメント事例と対応策

1 | 育児・介護休業法における各制度の概要

クリニックにおいて、働きながら家庭で子育てや介護を行っている職員は一定数います。仕事と家庭の両立しやすい職場づくりは、クリニックにとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどメリットが多く考えられます。

育児・介護休業法制度をよく理解しておらず、活用もしていないというクリニックにおいては、制度の理解を深めて、適切に活用していくことで労使双方にメリットが生まれる可能性がありますので、本稿を参考にいただければと思います。

1 | 育児休業・介護休業制度の概要

(1) 育児休業

労働者が原則として1歳に満たない子を養育するための休業制度として創設されました。育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含みます。

◆ 現行の育児休業制度の概要

● 対象労働者

- ・ 労働者（日々雇用を除く）
- ・ 有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要
 - 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 子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）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ないこと

※ 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歳以降の休業の場合は、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

● 休業期間

- ・ 原則、子が1歳（保育所等に入所できない等の理由がある場合1歳6か月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合2歳）に達するまでの連続した期間
- ・ 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、取得可能（パパ・ママ育休プラス）

● 休業回数

- ・ 子1人につき原則として1回（1歳6か月、2歳までの育児休業は別に取得可能）
- ・ 子の出生後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得し、終了した場合は、特別な事情がなくても再度取得が可能（パパ休暇）

(2)介護休業

介護休業は、労働者がその要介護状態（負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障がいにより、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制度です。

◆現行の介護休業制度の概要

●対象労働者

- ・労働者（日々雇用を除く）
- ・有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要
 - 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介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月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ないこと

※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

●対象家族

配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

※介護関係の「子」の範囲は、法律上の親子関係がある子（養子含む）のみ

●休業期間

対象家族1人につき通算93日まで

●休業回数

対象家族1人につき、3回

2 | 子の看護休暇・介護休暇制度の概要

子の看護休暇・介護休暇制度は、よく育児休業、介護休業と混同されている制度です。大きな違いとして、子の看護休暇・介護休暇については雇用保険からの給付が設定されていないことです。また、休暇時の給与の支払いの有無については事業主の判断になりますので、クリニックにおいても有給とするか無給とするかは自院の判断に委ねられます。

このことについて理解しておかなければ職員とのトラブル要因となりかねませんので、就業規則や育児介護休業法規程等で休暇時の給与の支払いをあらかじめ定めておき、自院のルール作りをしておく必要があります。

(1)子の看護休暇

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（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または子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇を取得できます。

◆子の看護休暇制度の概要

●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（日々雇用を除く）

※労使協定で対象外にできる労働者

⇒ ・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

・時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

（※1日単位での申出は拒めない。）

●取得単位

1日または時間（1時間の整数倍の時間）単位

(2)介護休暇

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、年5日（対象家族が2人以上の場合は年10日）まで、介護その他の世話をを行うために休暇を取得できます。

◆介護休暇制度の概要

●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（日々雇用者を除く）

※労使協定で対象外にできる労働者

⇒ ・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

・時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

（※1日単位での申出は拒めない。）

●取得単位

1日または時間（1時間の整数倍の時間）単位

また、次章で説明しますが、2021年1月1日以降については、子の看護休暇・介護休暇は時間単位での取得が可能となりました。

3 | 労働時間制限に関する制度概要

育児・介護休業法では休業、休暇制度の他に労働時間に関する事項についても定められています。本稿では、おおまかな制度内容について紹介します。以下の制度の活用については、対象外となる労働者や労使協定で対象外とできる労働者もいますので、事前に確認しておく必要があります。

◆育児・介護休業法で定められている労働時間に関する制限

●育児・介護のための所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育する労働者が子を養育するため、または、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。

●育児・介護のための時間外労働の制限

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、または、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は、事業主は制限時間（1か月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。

●育児・介護のための深夜業の制限

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、または、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。

●育児のための所定労働時間短縮措置

- ・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時間とする短時間勤務制度を設けなければならない。
- ・短時間勤務制度を講ずることが困難な労働者については、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①育児休業に関する制度に準ずる措置
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ④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

●介護のための所定労働時間短縮等の措置

要介護状態にあ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人につき次の措置のいずれかを、利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする措置を講じなければならない。

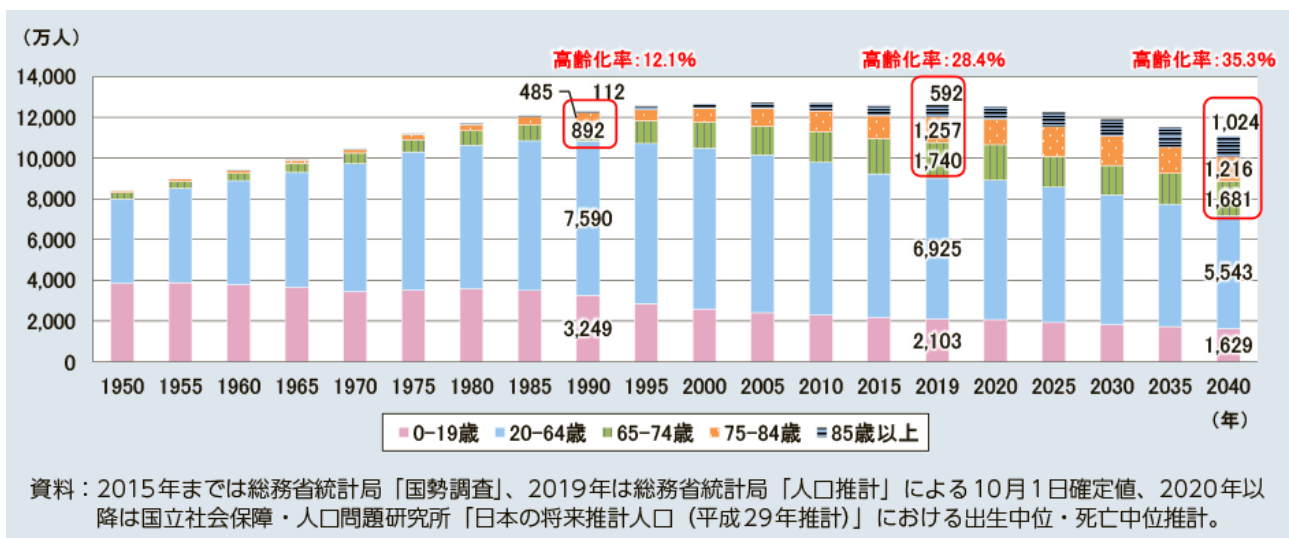
- ①所定労働時間を短縮する制度
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

2 | 育児・介護休業法改正の背景と主な改正ポイント

1 | 育児・介護休業法改正の背景

現在日本では、少子高齢化が進み、働き手が少なくなることが見込まれています。少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、地域社会の活力低下など社会経済に深刻な影響を与え、また、高齢化の進展により、家族介護を要する労働者が増えることが予測されます。

◆人口の長期推移



（出典）令和2年版 厚生労働白書

現状、子どもを生き育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人は男女ともに多いにもかかわらず実現しにくい状況です。また、介護を理由に離職するケースもあります。

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現することが必要不可欠です。こうした中、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児・介護休業法は改正を重ね、少しずつ活用しやすい制度へと変わってきました。

2020年6月からは、育児休業等に関するハラスメントの防止対策が強化され、2021年1月からは、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得可能になりました。

2 | 近年の育児・介護休業法改正のポイント

(1) 育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化(2020年6月1日施行)

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、育児・介護休業法や男女雇用機会均等法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。今回の法改正により、以下のとおり、ハラスメントの防止対策が強化されました。

職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの概要については、第3章で説明します。

◆ 育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化 改正内容

● 事業主及び労働者の責務

【事業主の責務】

- ・ 職場における育児休業等に関するハラスメントを行ってはならないこと等、これに起因する問題（以下「ハラスメント問題」という）に対する労働者の関心と理解を深めること
- ・ その雇用する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を実施する等、必要な配慮を行うこと
- ・ 事業主自身（法人の場合はその役員）がハラスメント問題に関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こと

【労働者の責務】

- ・ ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者（※）に対する言動に注意を払うこと
- ・ 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること
（※）取引先等の他の事業主が雇用する労働者や、求職者も含む

● 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者がハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇、その他不利益な取扱いをすることを法律上禁止する

この中で特に気を付けなければならないことは、雇用している職員が他の職員等にハラスメント行為を行った場合、事業主は責任を問われる可能性があるという点です。

例えば、ハラスメントに関する十分な周知徹底・措置がなされていない状況下で、院長が知らないところで職員間にハラスメント行為があった際には、院長（事業主）が責任を問われることとなります。

こうしたことを未然に防ぐためにも、ハラスメントに関する理解を深めることが労使共にとても重要です。

また、育児・介護休業法改正と同時に、職場におけるパワーハラスメント・セクシュアルハラスメント防止対策についても、労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法の改正で明文化されています。

(2)子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得可能に(2021年1月1日施行)

2021年1月1日以降、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得することが可能になりました。具体的な変更点については下記のとおりです。

◆子の看護休暇・介護休暇に関する改正内容

2020年12月31日まで	2021年1月1日以降
<ul style="list-style-type: none"> ・ 半日単位での取得が可能 ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間単位での取得が可能 ・ 全ての労働者が取得できる

3 | 2022年以降の育児・介護休業法改正ポイント

2022年以降、育児・介護休業法は多くの改正が予定されています。改正の理由の一つとしては、男性の育児休暇取得率を上げることにより、男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を実現させることです。女性の雇用継続の実現や子育てしやすい環境を整えることで、将来の子どもの数が増える可能性が高まることも視野に入れた改正と考えられます。

◆雇用環境整備、個別の周知と意向確認(2022年4月1日施行)

●妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければならない。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ②育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③育児休業給付に関すること
- ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

●育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
- ③自院の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自院の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については2022年10月1日から対象

◆有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和(2022年4月1日施行)

2022年3月31日まで	2022年4月1日以降
<p>●育児休業の場合の取得要件</p> <p>(1)引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>(2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない</p> <p>●介護休業の場合の取得要件</p> <p>(1)引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>(2)介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない</p>	<p><u>育児休業・介護休業いずれも、(1)の要件を撤廃し、(2)のみの要件となる</u></p> <p>(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)</p> <p>※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和</p>

◆産後パパ育休(出生時育児休業)の創設、育児休業の分割取得(2022年10月1日施行)

	産後パパ育休 (2022.10.1以降) 育休とは別に取得可能	育児休業 (2022.10.1以降)	育児休業(現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳)まで	原則子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※ ¹	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能(分割する場合は1回目の申出時にまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能(取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限る、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育児休業開始日を柔軟化※ ²	育児休業開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限る再取得可能※ ³	再取得不可

※¹:雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は1か月前までとできる。

※²:1歳(1歳6か月)以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育児休業開始日について、1歳(1歳6か月)時点に加え、配偶者が1歳(1歳6か月)以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようにする。

※³:1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できる。

3 | 育児・介護に関するハラスメント事例と対応策

1 | 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの実態

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることです。妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。クリニックにおいても、他業種に比べ女性職員の割合が多いことから、特に注意が必要となる部分です。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」には「制度等[※]の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

[※]制度等とは、産前休業その他の妊娠または出産に関する制度または措置、育児休業、介護休業等の制度または措置のこと

◆制度等の利用への嫌がらせ型の例

●解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

- ・産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。
- ・時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

●制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの

- ・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ・介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

●制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの

- ・上司、同僚が「所定外労働の制限をしている人には重要な仕事はさせられない」と繰り返しまたは継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- ・上司、同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

◆状態への嫌がらせ型の例

●解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの

上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

●妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの

- ・上司、同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返しまたは継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。
- ・上司、同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

2 | 自院でのハラスメント対応策

自院では、ハラスメント対応についてどのようなことが求められているのかを確認していきます。事業主が雇用管理上講ずべき措置は以下のとおりです。

◆事業主が雇用管理上講ずべき措置①

●事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
- ・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針
- ・制度等の利用ができること

以上のことを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- ・妊娠・出産・育児休業等に関する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・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

●相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ・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。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

●職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- ・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ・再発防止に向けた措置を講ずること。

◆事業主が雇用管理上講ずべき措置②

●併せて講ずべき措置

- ・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、周知すること。
- ・事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由として解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

●職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

具体的な対応策として、ハラスメントに対する職員への周知・啓発部分については、就業規則等で記載することをお勧めします。記載する際には、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなど、他のハラスメントを含めた記載内容にするようにします。

次に、相談窓口は就業規則等で周知させ、担当者を必ず決めておくことです。職員がどこに相談してよいかわかりやすいよう周知徹底しておくことが求められます。

ハラスメント行為が行われた際には、就業規則等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講じることと、事案の内容や状況に応じて、被害者と行為者の間の関係改善に向けての援助、被害者と行為者を引き離すための配置転換、行為者の謝罪等の措置を講じる必要があります。また、再発防止に向けては、再度ハラスメント行為禁止の周知徹底や研修等を実施する必要があります。対応マニュアルを作成しておくことも対策の一つです。

◆ハラスメントに対する事前対応策

●事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

⇒就業規則等にハラスメントに関する事項を記載し、周知徹底させる

●相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

⇒あらかじめ相談窓口担当者を決めて就業規則等に記載し、周知徹底させる

●職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

⇒就業規則等でハラスメント対応を記載し周知徹底させ、対応マニュアルを用意しておく

●併せて講ずべき措置

⇒就業規則等でハラスメント対応を記載し周知徹底させ、対応マニュアルを用意しておく

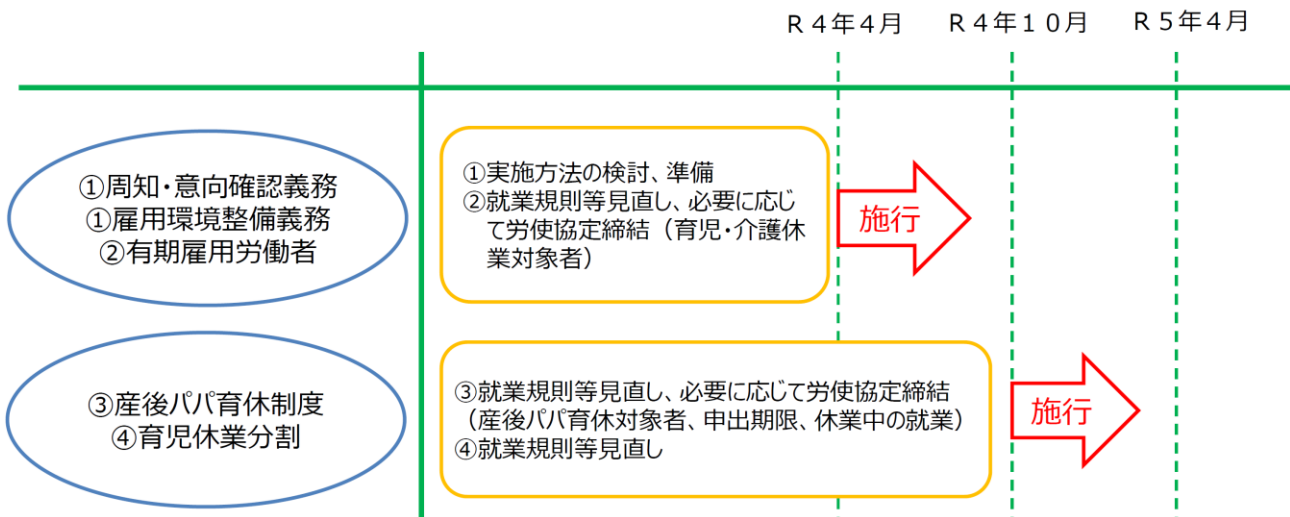
●職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

⇒妊娠等をした労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担を見直す

3 | 2022 年以降の法改正への対応

第2章で紹介した2022年度以降の改正育児・介護休業法施行に向けての準備の流れは以下のとおりです。

◆施行に向けて準備いただくこと



- ①：妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- ②：有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- ③：産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ④：育児休業の分割取得

（出典）厚生労働省 育児・介護休業法の改正について ～男性の育児休業取得促進等～

まず、上記①については、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、個別に面談や書面交付等を行う必要があります。その時にはあらかじめ厚生労働省が公表しているパンフレット等を準備しておきましょう。そして相談窓口担当者を決めて設置し、就業規則に記載し周知徹底に努めます。②については育児介護休業規程の見直しや必要に応じて労使協定の見直しが必要です。

③、④については就業規則・育児介護休業規程の見直しが必須で、必要に応じて労使協定を見直します。

これまで紹介してきたように、育児介護休業に関する制度は近年何度も改正されており、2022年も新たな制度が予定されています。よって、自院の就業規則や育児介護休業規程の見直しがしばらく行われていない場合、法律を満たした内容ではなくなっている可能性が高いです。

厚生労働省では、モデル就業規則や育児介護休業規程、改正点を公表していますので、自院の就業規則と見比べてみることで、制度理解を深めておくことをお勧めします。

■参考資料

厚生労働省：令和2年版 厚生労働白書

育児・介護休業法のあらまし

育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等～

ハラスメントに関する各種パンフレット