

育児介護休業法

	育児休業	介護休業
定義	育児休業とは、労働者(日々雇用される者を除く)が、その子を養育するためにする休業をいう	介護休業とは、労働者(日々雇用される者を除く)が、その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う
対象	<p>労働者(日々雇用される者を除く)</p> <p>※「期間を定めて雇用される者」における条件 ①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者 ②子が1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者</p> <p>1歳に満たない子+1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子</p> <p>※「1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子」における条件 ①労働者又はその配偶者が、子の1歳到達日において育児休業をしている場合 ②子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として省令で定める場合</p> <p>※パパ・ママ育休プラス 両親がともに育児休業を取得する場合で、次の①～③に該当する場合は、「1歳に満たない子」から「1歳2ヶ月に満たない子」に読み替えて適用する。 ①労働者の配偶者(妻)が子の1歳に達する日以前において育児休業を取得していること ②労働者(父)の育児休業開始予定日が、子の1歳に達する日の翌日以前であること ③労働者(父)の育児休業開始予定日が、配偶者(妻)が取得している育児休業の初日以降であること</p>	<p>労働者(日々雇用される者を除く)</p> <p>※「期間を定めて雇用される者」における条件 ①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者 ②介護休業開始予定日から起算して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者</p> <p>要介護状態にある対象家族</p> <p>※「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う。</p> <p>※「対象家族」の範囲 ①配偶者(事実婚含む)・子・父母・配偶者の父母 ②同居かつ扶養している孫・祖父母・兄弟姉妹</p>
再取得	<p>原則：再取得できない(1人の子につき1回) 例外：次の場合は再取得可能 ①1歳に満たない子については、特別の事情がある場合 ②子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、労働者(父)が育児休業を取得(開始かつ終了)している場合</p>	<p>原則：再取得可能(1人の対象家族につき要介護状態ごとに1回) 例外：介護休業に係る対象家族が次のいずれかに該当する場合は申出できない ①当該対象家族が介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合(省令で定める特別の事情がある場合を除く) ②当該対象家族について介護休業等日数が93日に達している場合</p>
条件	<p>①事業主に申し出る ②育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日を明らかにする</p>	<p>①事業主に申し出る ②介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにする ③介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日を明らかにする</p>
事業主の拒否条件	<p>労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ②1年(1～1歳6ヶ月の子は6月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p>	<p>労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ②93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p>
事業主の開始予定日の指定	<p>原則：育児休業開始予定日が育児休業申出日の翌日から起算して1月(1～1歳6ヶ月の子は2週間)を経過する日(「1月等経過日」という)前の日であれば、「1月等経過日」までの間で指定できる 例外：緊急の場合(予定日より早く出産した等)、1週間を経過する日までの間となる</p>	<p>原則：介護休業開始予定日が介護休業申出日の翌日から起算して2週間を経過する日(「2週間経過日」という)前の日であれば、「2週間経過日」までの間で指定できる 例外：なし</p>
変更(繰上げ)	<p>・育児休業開始予定日の前日までに申し出る (出産予定日前に子が出生したことその他省令で定める事由が生じた場合に限り) ・1回に限り育児休業開始予定日の前日に変更できる</p>	<p>できない</p>
変更(繰下げ)	<p>・育児休業終了予定日の1月前(1～1歳6ヶ月の子は2週間前)までに申し出る ・1回に限り育児休業終了予定日の後の日に変更できる</p>	<p>・介護休業終了予定日の2週間前までに申し出る ・1回に限り介護休業終了予定日の後の日に変更できる</p>
撤回	<p>・育児休業開始予定日の前日までは、撤回することができる (特別の事情がある場合を除き、申出をすることができなくなる)</p>	<p>・介護休業開始予定日の前日までは、撤回することができる (撤回後の最初の介護休業申出を除き、事業主は拒むことができる)</p>
休業期間	<p>原則：育児休業開始予定日から育児休業終了予定日 例外①終了予定日の前日までに、子の死亡等省令で定める事由が生じた日 ②子が1歳(または1歳6ヶ月)に達した日 ③終了予定日までに、産前産後/介護/新たな育児休業期間が始まった前日</p>	<p>原則：介護休業開始予定日から介護休業終了予定日(93日間が限度) 例外①終了予定日の前日までに、対象家族の死亡等省令で定める事由が生じた日 ②終了予定日までに、産前産後/育児/新たな介護休業期間が始まった前日</p>

	子の看護休暇	介護休暇
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(日々雇用される者を除く)	要介護状態にある対象家族の介護その他の省令で定める世話をを行う労働者
条件	①事業主に申し出る ②子の看護休暇を取得する日を明らかにする ③1年度(4月1日～3月31日)において5労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10労働日)が限度	①事業主に申し出る ②申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにする ③介護休暇を取得する日を明らかにする ④1年度(4月1日～3月31日)において5労働日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日)が限度
事業主の拒否条件	労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が6月に満たない労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が6月に満たない労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

所定外労働の制限	
対象	3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用される者を除く)
条件	①制限期間(1月以上1年以内の期間に限る)について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにする ②制限開始予定日の1月前までに事業主に請求する
事業主の拒否条件	事業の正常な運営を妨げる場合 労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
休業期間	原則:制限開始予定日から制限終了予定日 例外① 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡等省令で定める事由が生じた日 ② 制限終了予定日とされた日の前日までに、子が3歳に達した日 ③ 制限終了予定日までに、産前産後/介護/新たな育児休業期間が始まった前日

	時間外労働の制限	深夜業の制限
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 又は 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)	
対象外	次のいずれかに該当する場合(労使協定は必要ない) ①事業の正常な運営を妨げる場合 ②引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	次のいずれかに該当する場合(労使協定は必要ない) ①事業の正常な運営を妨げる場合 ②引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ③深夜において常態として子を保育できるまたは対象家族を介護できる同居の家族等がいる場合における労働者 ④1週間の所定労働日数が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
条件	①制限期間(1月以上1年以内の期間に限る)について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにする ②制限開始予定日の1月前までに事業主に請求する	①制限期間(1月以上6月以内の期間に限る)について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにする ②制限開始予定日の1月前までに事業主に請求する
制限内容	1月 24時間 ・ 1年 150時間 を超えて延長してはならない	午後10時～午前5時までの間労働させてはならない

事業主が講ずべき措置				
措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所定労働時間の短縮措置</li> <li>※1日の所定労働時間を原則として<b>6時間</b>とする措置を含むものとしなければならない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業に関する制度に準ずる措置</li> <li>・始業時刻変更等の措置</li> <li>※始業時刻変更等の措置とは、<b>フレックスタイム制度</b>や<b>時差出勤制度</b>等がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の申出に基づく連続する<b>93日の期間以上の期間</b>における所定労働時間の短縮措置</li> <li>・当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを<b>容易</b>にするための措置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置</li> <li>※対象となる労働者ごとに必要な措置(下記参照)</li> </ul>
対象	次の①～④すべてに該当する労働者 ①日々雇用される者でないこと ②3歳に満たない子を養育する労働者であること ③育児休業をしていないこと ④1日の所定労働時間が6時間以下でないこと	所定労働時間の短縮措置について、「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」として労使協定で適用除外とされた労働者	次の①・②いずれにも該当する労働者 ①日々雇用される者でないこと ②要介護状態にある対象家族を介護する労働者	次に該当する労働者ごとに次の措置 ①1歳(1～1歳6ヶ月)の育児休業の場合は、1歳6ヶ月)に満たない子を養育する労働者→「始業時刻変更等の措置」 ②1歳(1～1歳6ヶ月)の育児休業の場合は、1歳6ヶ月)から3歳に達するまでの子を養育する労働者→「育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置」 ③3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者→「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始業時刻変更等の措置」
対象外	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>労使協定</b>により適用除外とされた次の者</li> <li>①引き続き雇用された期間が<b>1年</b>に満たない労働者</li> <li>②1週間の所定労働日数が<b>2日以下</b>の労働者</li> <li>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</li> </ul>			
規定	<b>義務規定</b>	<b>義務規定</b>	<b>義務規定</b>	努力義務

事業主が講ずべき措置				
措置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族を介護する労働者に関する配慮</li> <li>※介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は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らない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者の配置に関する配慮</li> <li>※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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再雇用特別措置等</li> <li>※必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない</li> </ul>	職業家庭両立推進者 ※職業課程料率推進者(事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者)を選任するように努めなければならない
対象	次の①・②いずれにも該当する労働者 ①日々雇用される者でないこと ②その家族を介護する労働者	次の①・②いずれにも該当する労働者 ①日々雇用される者でないこと ②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	育児等退職者(妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者)	
規定	努力義務	努力義務	努力義務	努力義務