

- 5 法第19条及び第20条の規定による深夜業の制限に関する事項
 - (1) 深夜業の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
 - (2) あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮するものとする。
 - (3) 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮するものとする。
 - (4) 労働者が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。
- 6 法第21条第1項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項

育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。
- 7 法第22条の規定により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に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項
 - (1) 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。
 - (2) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(1)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。
- 8 法第22条の規定により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に当たっての事項
 - (1) 当該措置の適用を受けるかどうかは、育児休業又は介護休業をする労働者の選択に任せられるべきものであること。
 - (2) 育児休業及び介護休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、並びに育児休業又は介護休業後における円滑な就業のために必要となる措置が、個々の労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に応じ様々であることにかんがみ、当該労働者の状況に的確に対応し、かつ、計画的に措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。
- 9 法第23条第1項の規定による育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び同条第2項の規定による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容易にするための措置を講ずるに当たっての事項
 - (1) 労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。
 - (2) 当該措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはならないものであること。
 - (3) 当該措置を講ずるに当たっては、就業しつつその子を養育する労働者にとって、現実に労働時間を短縮できる短時間勤務の制度に対するニーズが高いことも勘案すること。
 - (4) 短時間勤務の制度は、労働者が就業しつつその子を養育すること又はその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。
- 10 法第24条第1項の規定により育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項

当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。
- 11 法第24条第2項の規定により、介護休業の制度又は法第23条第2項に定める措置に準じて、その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に当たっての事項
 - (1) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。
 - (2) 次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案し、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮すること。
 - イ 当該労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係るサービスを利用することができるまでの期間が、93日から法第11条第2項第2号の介護休業等日数を差し引いた日数の期間を超える場合があること。
 - ロ 当該労働者がした介護休業又は当該労働者に関して事業主が講じた法第23条第2項に定める措置により法第11条第2項第2号の介護休業等日数が93日に達している対象家族についても、再び当該労働者による介護を必要とする状態となる場合があること。
 - ハ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等当該労働者が介護をする必要性が高い場合があること。
 - ニ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。
 - ホ 当該労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。
- 12 法第26条の規定により、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てしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項

配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向を斟酌すること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等があること。

育児・介護休業法における制度の概要

☆ [] は省令事項

		育児関係	介護関係
休業制度	休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、〔2週間以上の期間〕にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○期間労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・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 ・子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年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ある者を除く） ○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 ・配偶者が子を養育できる状態である労働者 〔・1年（1歳6か月までの育児休業の場合は、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〕 〔・配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者〕	○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・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 ・介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（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こと（93日経過日から1年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ある者を除く） ○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〕
	対象となる家族の範囲	○子	○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母及び子 〔同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫〕 配偶者の父母
	回数・期間	○子1人につき、1回 ○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情のある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能 〔・保育所入所を希望しているが、入所できない場合〕 〔・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合〕	○対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回 ○対象家族1人につき通算93日まで（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて93日）
	手続	○〔書面で〕事業主に申出 〔・事業主は、証明書類の提出を求めることができる〕 ○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は1か月前まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで） 1歳6か月までの申出は2週間前まで ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○〔1か月前までに〕申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 1歳6か月までの休業をしている場合は、〔2週間前の日までに〕申し出ることにより、子が1歳6か月に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、原則再度の申出不可	○〔書面で〕事業主に申出 〔・事業主は、証明書類の提出を求めることができる〕 ○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間前まで ○〔2週間前の日までに〕申し出ることにより、93日の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、その後の再度の申出は1回は可