

仕事と育児・介護の両立支援対策の推進

概 要

育児・介護休業法の概要

※下線部は、前回の法改正により改正された部分（平成17年4月1日施行）

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同様。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、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、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

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雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

5 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、深夜において労働させてはならない。

6 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあっては、1歳6か月）に満たない子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあっては、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、

所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、

育児・介護費用の援助措置

7 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業・介護休業・子の看護休暇の申出をし、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

8 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

詳細データ ①

男女別育児休業取得率

(単位：％)

	休業を開始した者の男女比			出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合
	計	女性	男性		
2004年度	100.0	96.1	3.9	70.6	0.56
2005年度	100.0	98.0	2.0	72.3	0.50

詳細データ ②

男女別介護休業取得率

(単位：％)

	休業を開始した者の男女比			常用労働者に占める介護休業取得者の割合
	計	女性	男性	
2002年度	100.0	66.2	33.8	0.05
2005年度	100.0	73.5	26.5	0.04

資料：厚生労働省雇用均等・児童家庭局「女性雇用管理基本調査」（2002年度、2004年度、2005年度）