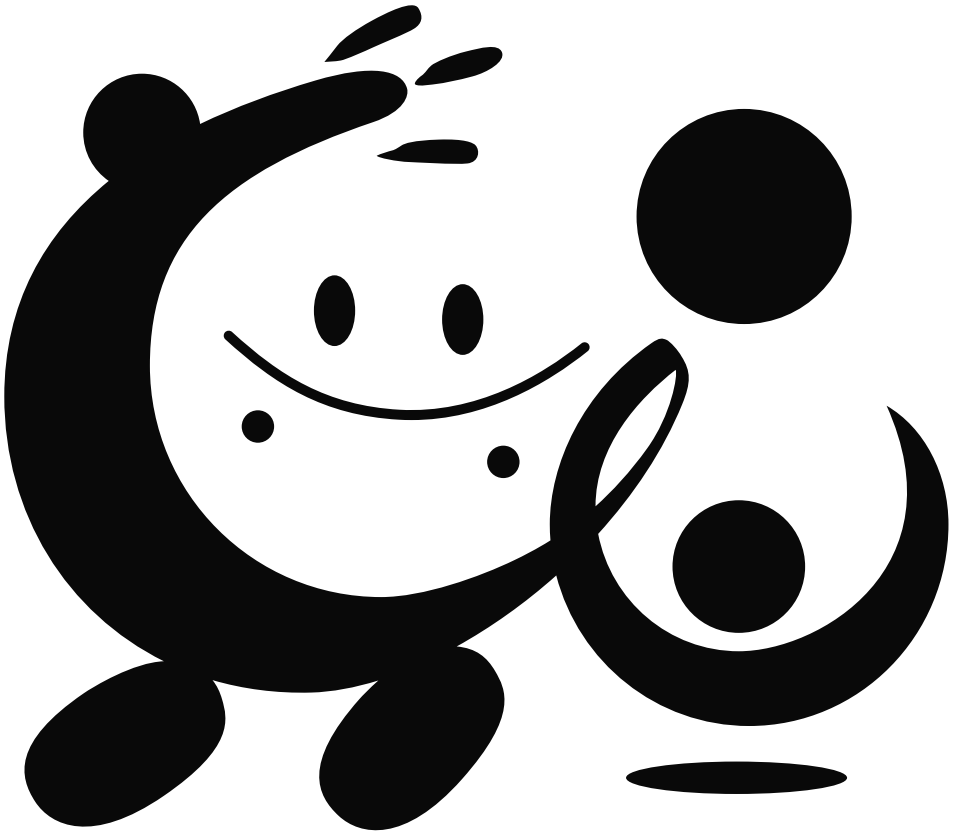
育児・介護休業法のあらまし

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）

～令和７年４月１日、10 月１日施行対応～



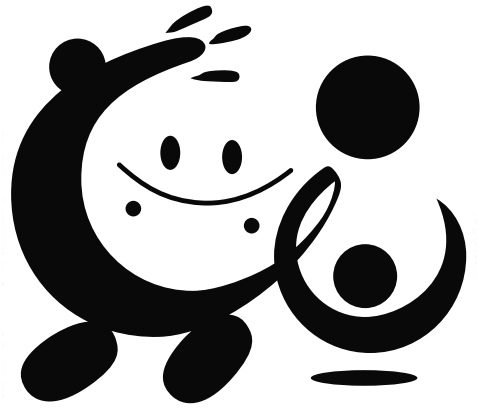
「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク　トモニン

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク

トモニン



厚生労働省では、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組への関心と認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマーク「トモニン」を作成し、活用促進を進めています。

仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業は、トモニンを活用して、企業の取組をアピールすることができます！

使用方法

「両立支援のひろば」（https://ryouritsu.mhlw.go.jp/）に仕事と介護の両立支援の取組を登録してください。詳しい登録方法や使用方法は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html

活用例

- 労働者の募集・採用時に
  募集要項、会社案内、ホームページなどにトモニンを掲載し、企業の取組をアピール
- 顧客、消費者、取引先に
  商品、名刺などにトモニンを掲載し、企業のイメージアップを図る
- 自社の労働者の意識啓発に
  広報誌、ホームページ、社内報などにマークを掲載し、取組を紹介

〈目　　次〉

はじめに…… 1
第１　改正育児・介護休業法のポイント…… 2
第２　育児・介護休業法の解説
○　育児・介護休業法における制度の概要…… 10
Ⅰ　この法律の目的（第１条）…… 16
Ⅱ－１　育児休業制度
Ⅱ－１－１　育児休業の対象となる労働者（第２条、第５条第１項、第５項、第６条第１項）…… 17
Ⅱ－１－２　育児休業の申出（第５条）…… 21
Ⅱ－１－３　事業主の義務（第６条第１項、第２項）…… 25
Ⅱ－１－４　育児休業の期間１－休業期間－（第５条第１項、第３項、第４項、第５項、第６項）…… 26
Ⅱ－１－５　育児休業の期間２－両親ともに育児休業をする場合（パパ・ママ育休プラス）の特例－
（第９条の６、第９条の６第１項による読み替え後の第５条第１項、第３項及び第６項
並びに第９条第１項及び第２項）…… 30
Ⅱ－１－６　育児休業の期間３－申出期限－（第６条第３項、第４項）…… 35
Ⅱ－１－７　育児休業の期間４－変更の申出等－（第７条）…… 39
Ⅱ－１－８　育児休業の期間５－期間の終了・申出の撤回等－（第８条、第９条）…… 41
Ⅱ－２　産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）
Ⅱ－２－１　産後パパ育休の対象となる労働者（第２条、第９条の２第１項、第９条の３第２項）…… 43
Ⅱ－２－２　産後パパ育休の申出（第９条の２）…… 46
Ⅱ－２－３　事業主の義務（第９条の３第１項、第２項）…… 48
Ⅱ－２－４　産後パパ育休の期間１－休業期間－（第９条の２第１項）…… 49
Ⅱ－２－５　産後パパ育休の期間２－申出期限－（第９条の３第３項、第４項、第５項）…… 50
Ⅱ－２－６　産後パパ育休の期間３－変更の申出等－（第９条の４）…… 54
Ⅱ－２－７　産後パパ育休の期間４－期間の終了・申出の撤回等－
（第９条の４、第９条の５第１項、第６項、第７項）…… 56
Ⅱ－２－８　産後パパ育休期間中の就業（第９条の５第２項～第５項）…… 57
Ⅲ　介護休業制度
Ⅲ－１　介護休業の対象となる労働者（第２条、第11条第１項、第２項、第12条第２項）…… 61
Ⅲ－２　介護休業の申出（第11条）…… 65
Ⅲ－３　事業主の義務（第12条第１項、第２項）…… 67
○　介護離職を予防するための両立支援対応モデル…… 68
Ⅲ－４　介護休業の期間１－休業期間－（第11条、第15条第１項、第２項）…… 69
Ⅲ－５　介護休業の期間２－申出期限・変更の申出等－（第12条第３項、第４項、第13条）…… 70
Ⅲ－６　介護休業の期間３－期間の終了・申出の撤回等－
（第14条第１項～第３項、第15条第３項、第４項）…… 72
Ⅳ　子の看護等休暇制度（第16条の２、第16条の３）…… 73
Ⅴ　介護休暇制度（第16条の５、第16条の６）…… 76
Ⅵ　所定外労働の制限
Ⅵ－１　育児を行う労働者の所定外労働の制限１（第16条の８第１項）…… 79
Ⅵ－２　育児を行う労働者の所定外労働の制限２（第16条の８第２項）…… 80
Ⅵ－３　育児を行う労働者の所定外労働の制限３（第16条の８第３項～第５項）…… 81
Ⅵ－４　家族介護を行う労働者の所定外労働の制限（第16条の９）…… 82

Ⅶ　時間外労働の制限
Ⅶ－１　育児を行う労働者の時間外労働の制限１（第 17 条第 1 項）…… 84
Ⅶ－２　育児を行う労働者の時間外労働の制限２（第 17 条第 2 項）…… 85
Ⅶ－３　育児を行う労働者の時間外労働の制限３（第 17 条第 3 項～第 5 項）…… 87
Ⅶ－４　家族介護を行う労働者の時間外労働の制限（第 18 条）…… 88
○　育児や家族介護を行う労働者の時間外労働の制限と時間外労働協定との関係について…… 90
Ⅷ　深夜業の制限
Ⅷ－１　育児を行う労働者の深夜業の制限１（第 19 条第 1 項）…… 94
Ⅷ－２　育児を行う労働者の深夜業の制限２（第 19 条第 2 項）…… 95
Ⅷ－３　育児を行う労働者の深夜業の制限３（第 19 条第 3 項～第 5 項）…… 96
Ⅷ－４　家族介護を行う労働者の深夜業の制限（第 20 条）…… 97
Ⅸ　事業主が講ずべき措置
Ⅸ－１　妊娠又は出産等について申出があった場合の措置（第 21 条第 1 項）…… 99
Ⅸ－２　仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取とその意向の配慮
（第 21 条第 2 項、第 3 項、第 23 条の３第６項）…… 102
Ⅸ－３　介護に直面した旨の申出があった場合における措置等（第 21 条第 4 項）…… 104
Ⅸ－４　介護に直面する前の早期の情報提供（第 21 条第 5 項）…… 106
Ⅸ－５　育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めるべき事項等（第 21 条の 2）…… 108
Ⅸ－６　雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置
Ⅸ－６－１　育児休業に係る雇用環境の整備の措置（第 22 条第 1 項）…… 110
Ⅸ－６－２　介護休業、介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備の措置
（第 22 第 2 項及び第 4 項）…… 111
Ⅸ－６－３　雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（第 22 条第 3 項）…… 112
Ⅸ－７　育児休業の取得状況の公表（第 22 条の 2）…… 113
Ⅸ－８　所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）（第 23 条第 1 項）…… 115
Ⅸ－９　３歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置（第 23 条第 2 項）…… 117
Ⅸ－10　対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置（第 23 条第 3 項）…… 118
Ⅸ－11　柔軟な働き方を実現するための措置等
Ⅸ－11－１　柔軟な働き方を実現するための措置（第 23 条の 3 第 1 項～第 4 項）…… 120
Ⅸ－11－２　柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認（第 23 条の 3 第 5 項）… 124
Ⅸ－12　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置
（第 24 条第 1 項、第 2 項）…… 126
Ⅸ－13　家族の介護を行う労働者に対する措置（第 24 条第 3 項、第 4 項）…… 127
Ⅸ－14　育児休業等に関するハラスメントの防止措置（第 25 条、第 25 条の 2）…… 128
Ⅸ－15　労働者の配置に関する配慮（第 26 条）…… 130
Ⅸ－16　再雇用特別措置等（第 27 条）…… 130
Ⅹ　不利益取扱いの禁止（第 10 条、第 16 条、第 16 条の 4、第 16 条の 7、第 16 条の 10、第 18 条の 2、
第 20 条の 2、第 21 条第 6 項、第 23 条の 2、第 23 条の 3 第 7 項）…… 131
ⅩⅠ　指針（第 28 条）…… 135
ⅩⅡ　職業家庭両立推進者の選任（第 29 条）…… 136
ⅩⅢ　対象労働者等に対する国等による援助等（第 30 条～第 52 条）…… 139

ＸⅣ　紛争解決の援助
　ＸⅣ－１　苦情の自主的解決（第 52 条の 2）…… 140
　ＸⅣ－２　都道府県労働局長による紛争解決の援助（第 52 条の 4）…… 140
　ＸⅣ－３　調停制度（第 52 条の 5、第 52 条の 6）…… 141
ＸＶ　委託募集の特例（第 53 条）…… 142
ＸⅥ　報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第 56 条、第 58 条）…… 143
ＸⅦ　公表（第 56 条の 2）…… 143
ＸⅧ　公務員に関する適用（第 61 条）…… 144
ＸⅨ　過料（第 66 条）…… 144
○（参考）介護保険制度・地域包括支援センターについて…… 145
○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律…… 152
○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（抄）…… 185
○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事業主が講ずべき措置に関する指針…… 212

はじめに

我が国においては少子化が進行し、人口減少時代を迎えています。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す。一方で、子どもを生み育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女ともに多いにもかかわらず、こうした人々の希望が実現しにくい状況がみられます。

持続可能で安心できる社会を作るためには、希望に応じて「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」を両立できるようにすることが重要です。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながります。

このためには、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制等仕事と生活の調和に向けた取組を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要です。

こうした中、出産・育児・介護による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、令和３年６月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成３年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」といいます。）が改正され、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みとして「産後パパ育休」の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の公表義務付け、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和などが、令和４年４月１日から段階的に施行されました。

さらに、男女ともに仕事と育児・介護を両立し、誰もが活躍できる社会を実現できるようにするため、令和６年５月に育児・介護休業法が改正され、子の年齢に応じ柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、所定外労働の制限の対象労働者の範囲の拡大、子の看護等休暇の取得事由、対象労働者の範囲の拡大、妊娠・出産等の申出時や、子が３歳に達する前の適切な時期に、仕事と育児の両立に関する労働者の意向を個別に確認するとともに、確認した意向に配慮することの義務付け、育児休業の取得状況の公表対象の事業主の範囲の拡大、仕事と介護の両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認や仕事と介護の両立支援制度等に関する雇用環境の整備等の義務付けなどが、令和７年４月１日から段階的に施行されます。

仕事と家庭の両立しやすい職場づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあるものです。法の趣旨・内容をご理解いただき、使用者と労働者の皆様で話し合って、職場における仕事と家庭の両立のための制度とその制度を利用しやすい環境づくりを進めていただきますようお願いします。