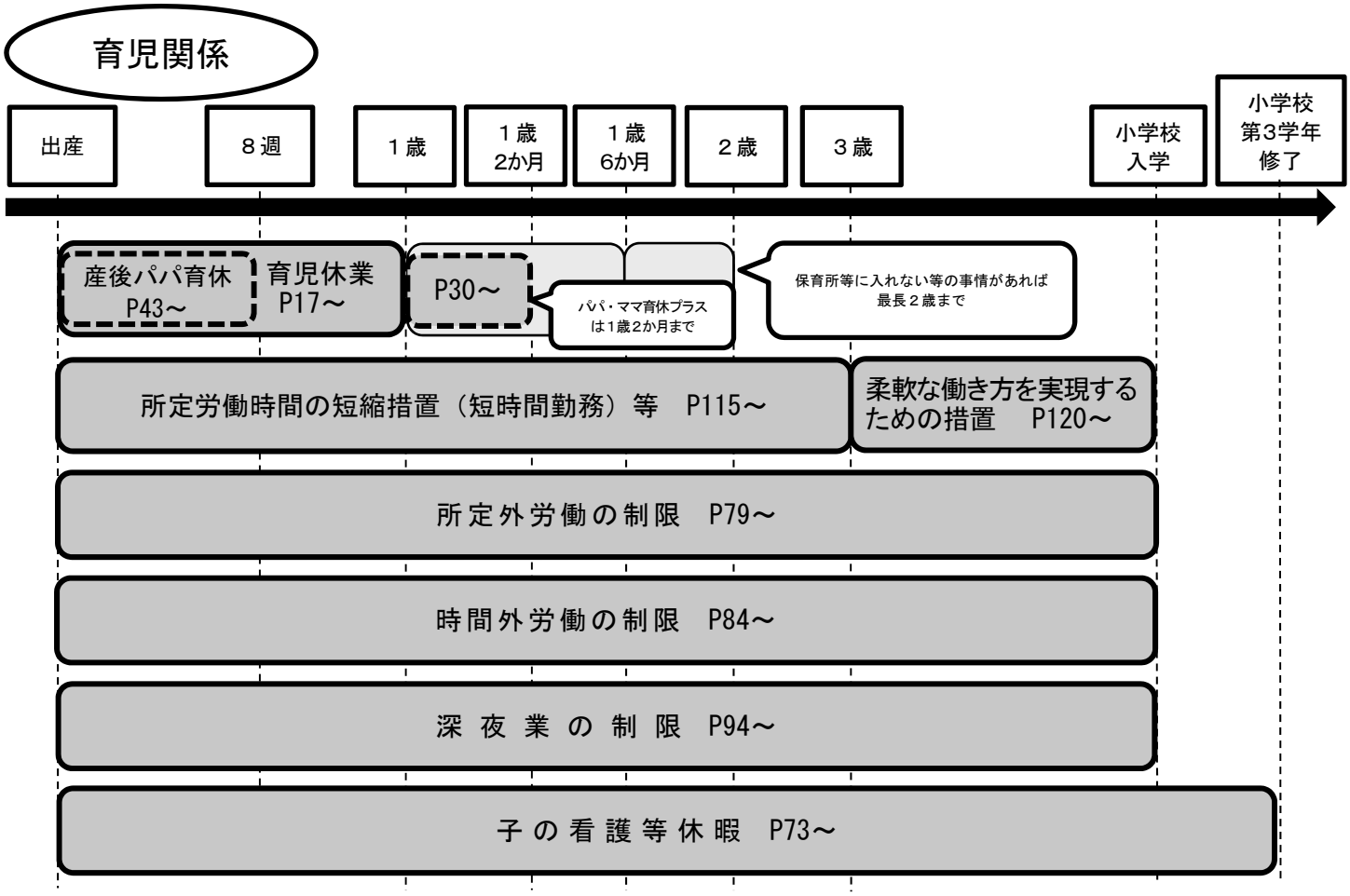
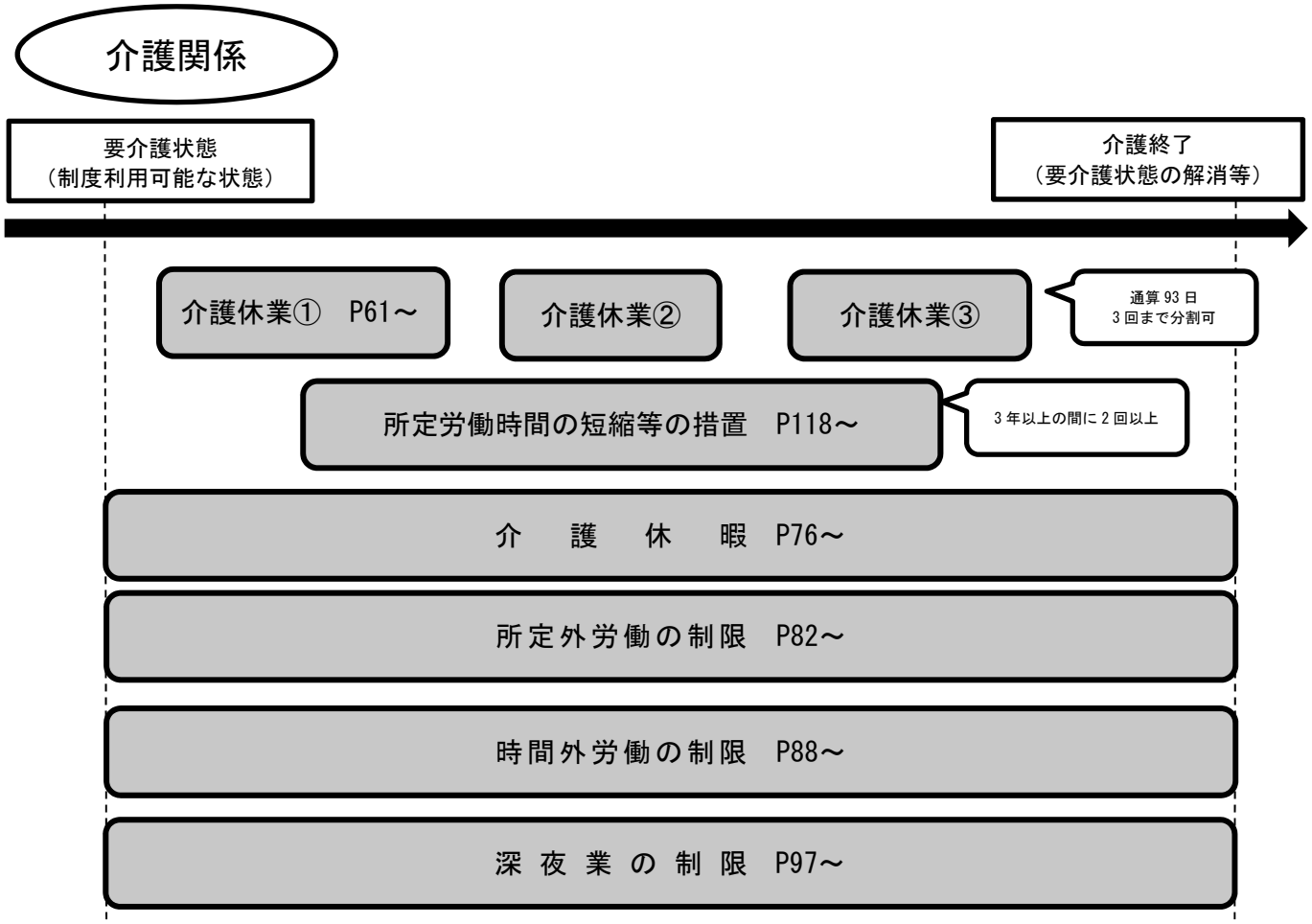
第２　育児・介護休業法の解説


育児関係
出産
８週
１歳
１歳
2か月
１歳
6か月
２歳
３歳
小学校
入学
小学校
第3学年
修了
産後パパ育休
P43～
育児休業
P17～
P30～
パパ・ママ育休プラス
は1歳2か月まで
保育所等に入れない等の事情があれば
最長２歳まで
所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）等　P115～
柔軟な働き方を実現する
ための措置　P120～
所定外労働の制限　P79～
時間外労働の制限　P84～
深夜業の制限　P94～
子の看護等休暇　P73～


介護関係
要介護状態
（制度利用可能な状態）
介護終了
（要介護状態の解消等）
介護休業①　P61～
介護休業②
介護休業③
通算 93 日
3 回まで分割可
所定労働時間の短縮等の措置　P118～
3 年以上の間に 2 回以上
介護休暇　P76～
所定外労働の制限　P82～
時間外労働の制限　P88～
深夜業の制限　P97～

育児・介護休業法における制度の概要

◎　本表は法令により求められる制度の概要であり、各事業所においてより広い内容の制度とすることは望ましいものです。

		育児関係		介護関係
		育児休業	産後パパ育休（出生時育児休業）	介護休業
休業制度	休業の定義	○労働者が原則として１歳に満たない子を養育するためにする休業	○産後休業をしていない労働者が原則として出生後８週間以内の子を養育するためにする休業	○労働者が要介護状態（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）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） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）を達する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、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	○産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、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 ・8週間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	○労働者（日々雇用を除く） ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・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（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、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
	対象となる家族の範囲	○子	○子	○配偶者(事実婚を含む。以下同じ。) 父母、子、配偶者の父母 祖父母、兄弟姉妹及び孫
	回数	○子1人につき、原則2回 ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ①新たな産前・産後休業、産後パパ育休、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ②配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ③離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ④子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ⑤保育所等入所を希望しているが、入所できない場合	○子１人につき、２回（２回に分割する場合はまとめて申出）	○対象家族1人につき、3回

		育児関係		介護関係
		育児休業	産後パパ育休（出生時育児休業）	介護休業
休業制度	（続き） 回数	○子が１歳以降の休業については、子が１歳までの育児休業とは別に１回ずつ取得可能 ○1歳以降の休業について上記①の事情が生じた場合に限り、１歳６か月又は2歳までの育児休業も再度の取得が可能		
	期間	○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日以降の産前・産後休業期間、育児休業期間、産後パパ育休期間を合計して1年間以内の休業が可能	○原則として子の出生後８週間以内の期間内で通算４週間（28 日）まで	○対象家族1人につき通算 93 日まで
	期間 （延長する場合）	○１歳6か月までの育児休業は、次の要件（②ウに該当する場合は②ウのみ）に該当する場合に取得可能 ①子が１歳に達する日において（パパ・ママ育休プラスで1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であること ②次の特別の事情があること ア 保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 イ 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 ウ 新たな産前・産後休業、産後パパ育休、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ③1歳6か月までの育児休業を取得したことがないこと ※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長可	―	―
	手続	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○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歳以降の休業の申出は、2週間前まで（1歳到達日（2歳までの育児休業の場合は１歳6か月到達日）の翌日以降は1か月前まで）	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、産後パパ育休の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○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（労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限）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）	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○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

		育児関係		介護関係
		育児休業	産後パパ育休（出生時育児休業）	介護休業
休業制度	（続き） 手続	○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、休業1回につき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休業1回につき1回に限り終了予定日の繰下げ可 １歳以降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（又は2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 ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可 ○1歳までの育児休業は撤回1回につき1回休業したものとみなす。1歳以降の育児休業は各1回撤回可、撤回後の再度の申出は原則不可	○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、休業1回につき1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○２週間前までに申し出ることにより、子の出生後８週間以内の期間内で通算４週間（28 日）の範囲内で休業１回につき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し出ることにより撤回可。撤回１回につき１回休業したものとみなす。２回撤回した場合等、再度の申出は不可。	○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、申出毎に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し出ることにより、撤回可 ○申出が2回連続して撤回された場合には、それ以降の介護休業申出を拒むことができる
	休業中の就業	—	○休業中に就業させることができる労働者を労使協定で定めている場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 ○就業を希望する労働者は書面等により就業可能日等を申出、事業主は申出の範囲内で就業日等を提示、休業前日までに労使合意 ○就業日数等の上限がある（休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで等） ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可。休業開始日以降は特別の事情がある場合に撤回可能	—

		育児関係	介護関係
子の看護等休暇	制度の内容	○小学校第3学年修了までの子を養育する労働者は、1年度に5日まで（その養育する小学校第3学年修了までの子が2人以上の場合は 10 日まで）、病気・けがをした子の看護、子に予防接種・健康診断を受けさせること、感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話、又は子の入園（入学）式、卒園式への参加のために、休暇が取得できる ※R7.4.1 から、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」及び「入園（入学）式、卒園式」が追加 ○時間単位での取得も可能	
	対象労働者	○小学校第3学年修了までの子を養育する労働者（日々雇用を除く） ※R7.4.1 から、対象となる子の範囲が小学校就学の始期に達するまでから小学校第3学年修了までに拡大 ○労使協定で対象外にできる労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 （勤続6か月未満の労働者の要件は R7.4.1 から廃止）	
介護休暇	制度の内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、1年度に5日まで（対象家族が2人以上の場合は 10 日まで）、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できる ○時間単位での取得も可能	
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 （勤続6か月未満の労働者の要件は R7.4.1 から廃止）	

		育児関係	介護関係
所定外労働を制限する制度	制度の内容	○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に請求した場合においては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	○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おいては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	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） ※R7.4.1 から、対象となる子の範囲が3歳未満から小学校就学の始期に達するまでの子に拡大 ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○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に請求した場合においては、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	○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おいては、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
	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 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
	手続	○開始の日の1か月前までに請求	○開始の日の1か月前までに請求
深夜業を制限する制度	制度の内容	○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に請求した場合においては、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	○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おいては、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
	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 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16 歳以上であって、 イ　深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の場合を含む） ロ　負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ　6週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定であるか、又は産後 8 週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16 歳以上であって、 イ　深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の場合を含む） ロ　負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ　6週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定であるか、又は産後 8 週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1か月前までに請求	○開始の日の1か月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

	育児関係	介護関係
所定労働時間の短縮措置等	○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時間とする措置を含む措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1　勤続1年未満の労働者 2　週の所定労働日数が2日以下の労働者 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 ○上記3の労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・テレワーク等の措置（R7.4.1 から） ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・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	○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ずる義務（④の措置は1回とすることが可能） ①所定労働時間を短縮する制度 ②フレックスタイム制 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 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置等を講じないものとして定められた労働者は対象外 1　勤続1年未満の労働者 2　週の所定労働日数が2日以下の労働者
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	○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して、育児休業に関する制度、所定労働時間の短縮措置（※R7.9.30 まで）又はフレックスタイム制等の措置（※R7.10.1 から3歳未満の子まで）に準じて、必要な措置を講ずる努力義務 ※R7.4.1 から、育児のための所定外労働の制限が努力義務事項から義務事項に変更 ○3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずる努力義務（R7.4.1 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に関して、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務	○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、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努力義務 ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずる努力義務（R7.4.1 から）
柔軟な働き方を実現するための措置 （R7.10.1 から）	○3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に関して、以下①～⑤から2つ以上の措置を選択して講ずる義務 ①始業時刻等の変更の措置 ②テレワーク等の措置（10 日以上/月） ③育児のための所定労働時間の短縮措置 ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10 日以上/年） ⑤保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 ○労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能 ○事業主が講ずる措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける義務	—
柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知 （R7.10.1 から）	○労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度（対象措置）に関する以下の①～③を個別に周知し、制度利用の意向を確認する義務 ①　対象措置 ②　対象措置の申出先 ③　所定外労働の制限（残業免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限に関する制度	—

<table>
<tr><th></th><th>育児関係</th><th>介護関係</th></tr>
<tr><td rowspan="2">育児・介護休業等の個別周知</td><td>○本人又は配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に対して、以下の事項を個別に周知し、取得意向を確認する義務
①育児休業・産後パパ育休に関する制度
②育児休業・産後パパ育休の申出先
③育児休業給付、出生後休業支援給付に関すること
④休業期間中の社会保険料の取扱い
※R7.4.1 から、③に出生後休業支援給付に関することが追加</td><td>○介護に直面した旨を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に対して以下の事項を個別に周知し、取得意向を確認する義務（R7.4.1 から）
①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等
②介護休業・介護両立支援制度等の申出先
③介護休業給付金に関すること</td></tr>
<tr><td colspan="2">○事業主は、育児休業（産後パパ育休含む）、介護休業中の待遇に関する事項、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項等について就業規則等にあらかじめ定め、周知する努力義務（全従業員への周知、個別周知）
○事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度（育児休業制度等の周知義務の事項以外）を周知する努力義務</td></tr>
<tr><td>個別の意向聴取・配慮
（R7.10.1 から）</td><td>○労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について労働者の意向を個別に聴取し、その意向について配慮する義務
① 始業及び終業の時刻
② 就業の場所
③ 両立支援制度等の利用期間
④ 仕事と育児の両立に資する就業に関する条件</td><td>―</td></tr>
<tr><td>労働者への情報提供
（R7.4.1 から）</td><td>―</td><td>○仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、労働者が介護に直面する早い段階（40 歳等）で、介護休業、介護両立支援制度等（※）、申出先及び介護休業給付に関する情報提供を行う義務
※ ⅰ介護休暇に関する制度、ⅱ 所定外労働の制限に関する制度、ⅲ 時間外労働の制限に関する制度、ⅳ 深夜業の制限に関する制度、ⅴ介護のための所定労働時間の短縮等の措置</td></tr>
<tr><td>雇用環境の整備</td><td>○育児休業・産後パパ育休の申出が円滑に行われるよう、次のいずれかの措置を講ずる義務
・育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
・育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備
・自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
・自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知</td><td>○介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるよう、次のいずれかの措置を講ずる義務（R7.4.1 から）
・介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
・介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
・自社の労働者の介護休業・介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供
・自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等及び介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知</td></tr>
<tr><td>育児休業等に関するハラスメントの防止措置</td><td colspan="2">○事業主は、育児休業、産後パパ育休、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずる義務</td></tr>
<tr><td>労働者の配置に関する配慮</td><td colspan="2">○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務</td></tr>
<tr><td>不利益取扱いの禁止</td><td colspan="2">事業主に、以下を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止
・育児休業、産後パパ育休、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について申出又は取得したこと
・本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をしたこと
・産後パパ育休中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと
・対象家族の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たこと（R7.4.1 から）
・柔軟な働き方を実現するための措置の利用を申し出たこと（R7.10.1 から）
・妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前の時期に聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向の内容（R7.10.1から） 等</td></tr>
<tr><td>育児休業取得状況の公表</td><td colspan="2">○常時雇用する労働者数 300 人超の企業が義務（※R7.4.1 から、1,000 人超から 300 人超に拡大）
○毎年1回、男性の育児休業等取得率を公表（育児目的休暇を含むことも可）</td></tr>
</table>