

		育児関係	介護関係
子の看護休暇		○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、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、休暇が取得できる	
不利益取扱いの禁止		○育児・介護休業及び子の看護休暇について、申出をし、又は取得したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止	
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請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 配偶者が子を養育できる状態である労働者 [4 週の所定労働日数が2日以下の労働者] [5 配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者]	○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請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 [3 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年以上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年以上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月前までに請求	○開始の日の1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
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請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 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 深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1月につき3日以下の者を含む)] [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 産前産後でないこと] のいずれにも該当する者をいう] [4 週の所定労働日数が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]	○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請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 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 深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1月につき3日以下の者を含む)] [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 産前産後でないこと] のいずれにも該当する者をいう] [4 週の所定労働日数が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]
	期間・回数	○1回の請求につき1年以上6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年以上6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月前までに請求	○開始の日の1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
勤務時間の短縮等の措置等	<p>○1歳（1歳6か月までの休業ができる場合にあつては、1歳6か月、以下同じ）に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）で育児休業をしないものについては次の措置のいずれかを、1歳（1歳6か月までの休業ができる場合にあつては、1歳6か月）以上3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）については育児休業に準ずる措置又は次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> [・短時間勤務の制度] [・フレックスタイム制] [・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ] [・所定外労働をさせない制度] [・託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与] 	<p>○常時介護を要す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1要介護状態ごとに連続する93日（介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> [・短時間勤務の制度] [・フレックスタイム制] [・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ] [・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]
3歳から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	<p>○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、育児休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務</p>	<p>○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間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</p>
労働者の配置に関する配慮	<p>○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</p>	