【育児・介護休業法の概要】

○育児休業

- ・子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまで分割して2回まで、育児休業の権利を保障
- ・父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間、取得可能【パパ・ママ育休プラス】
- ※有期雇用労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

子が 1 歳 6 か月(2 歳まで休業の場合は 2 歳)に達するまでに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

○産後パパ育休(出生時育児休業)

- ・子の出生後8週間以内に4週間まで分割して2回まで、1歳までの育児休業とは別に取得可能
- ※有期雇用労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

出生日又は出産予定日の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)の期間が満了することが明らかでないこと

- ・労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能
- ※就業可能日の上限
- ・休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- ・休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満
- (注) 就業日数は、育児休業給付の支給要件とは異なりますのでご留意ください。

○介護休業

- ・対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障
- ※有期雇用労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

取得予定日から起算して 93 日を経過する日から 6 か月を経過する日までの間に、労働契約 (更新される場合には、更新後の契約) の期間が満了することが明らかでないこと

○子の看護休暇

- ・小学校就学前の子を養育する場合に1年度に5日(2人以上であれば10日)を限度として取得できる (1日又は時間単位)
- ※令和7年4月1日からは、対象となる子の範囲が小学校3年生修了までに拡大され、取得事由が病気・ けがをした子の看護のためや子に予防接種・健康診断を受けさせるために加え、感染症に伴う学級閉鎖 等になった子の世話や子の入園(入学)式、卒園式への参加が追加となります。

また、名称が子の看護等休暇となります。

○介護休暇

・介護等をする場合に1年度に5日(対象家族が2人以上であれば10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

- ○所定外労働・時間外労働・深夜業の制限
- ・3歳に達するまでの子の養育、又は対象家族の介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限

※令和7年4月1日からは小学校就学前までの子を養育する労働者に拡大

- ・小学校就学前までの子の養育、又は対象家族の介護を行う労働者が請求した場合、月 24 時間、年 150 時間を超える時間外労働を制限
- ・小学校就学前までの子の養育、又は対象家族の介護を行う労働者が請求した場合、深夜業(午後 10 時から午前5時まで)を制限

○短時間勤務の措置等

- ・3歳に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務の措置(1日原則6時間)を事業主に 義務付け
- ・3歳に達するまでの子を養育する労働者に短時間勤務を行わせることが難しい業務がある場合は、当該業務に従事する者に対し、次のいずれかの措置を講ずる義務
 - ①育児休業に関する制度に準ずる措置
 - ②始業時刻の変更等の措置 (フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ)
 - ③保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
 - ※令和7年4月1日からはテレワーク等の措置が追加
- ・介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を事業主に義務付け
 - ①短時間勤務制度
 - 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介護サービスの費用の助成等の措置

○柔軟な働き方を実現するための措置等【令和7年10月1日施行】

- ・3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に、「始業時刻等の変更」「テレワーク等の措置」「保育施設の設置運営等」「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」「短時間勤務制度」の中から2つ以上を選択して講ずることを事業主に義務付け、労働者はそのうち1つを選択して利用
- ・3歳未満の子を養育する労働者に対して、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等を周知し、制度利用の意向を確認することを事業主に義務付け

○個別周知・意向確認の措置

・本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に、育児休業制度等の個別の周知・休業の取得意向 を確認するために、面談等の措置を講じることを事業主に義務付け

○仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮【令和7年10月1日施行】

・労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、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労働者の意向を個別に聴取し、聴取した意向 について配慮することを事業主に義務付け

○介護離職防止のための個別周知・意向確認等【令和7年4月1日施行】

- ・介護に直面した旨の申出をした労働者に、介護休業制度等の個別の周知・制度利用の意向を確認するために、面談等の措置を講ずることを事業主に義務付け
- ・労働者が介護に直面する前の早い段階(40歳等)で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を

深めるため、介護休業制度等に関する情報提供を事業主に義務付け

- ○育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- ・育児休業と産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、研修の実施、相談窓口設置等を事業 主に義務付け
- ○介護離職防止のための雇用環境整備【令和7年4月1日施行】
- ・介護休業や両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、研修の実施、相談窓口設置等を事業主に義務付け
- ○育児休業等の取得状況の公表
- ・常時雇用する労働者数 1,000 人超の事業主に、男性の育児休業等の取得状況を年1回公表することを 義務付け
 - ※令和7年4月1日からは労働者数300人超の事業主に拡大
- ○不利益取扱いの禁止等
- ・事業主が、育児・介護休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益な取扱いをすることを 禁止
- ・事業主に、上司・同僚等からの育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務 付け

○実効性の確保

- ・報告の徴収、労使間の紛争解決のための援助、調停
- ・厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名等の公表

育児・介護休業法の詳細な内容については、厚生労働省ホームページでご確認ください。

【厚生労働省ホームページ】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

北海道 011-709-2715

青森 017-734-4211

岩 手 019-604-3010

宮城 022-299-8844

秋 田 018-862-6684

山形 023-624-8228

福島 024-536-4609

茨 城 029-277-8295

栃木 028-633-2795

群 馬 027-896-4739

埼 玉 048-600-6269

千葉 043-221-2307

- 東京 03-3512-1611
- 神奈川 045-211-7380
- 新 潟 025-288-3511
- 富山 076-432-2740
- 石川 076-265-4429
- 福井 0776-22-3947
- 山 梨 055-225-2851
- 長野 026-227-0125
- 岐阜 058-245-1550
- 静 岡 054-252-5310
- 愛知 052-857-0312
- 三 重 059-226-2318
- 滋賀 077-523-1190
- 京都 075-241-3212
- 大阪 06-6941-8940
- 兵庫 078-367-0820
- 奈良 0742-32-0210
- 和歌山 073-488-1170
- 鳥 取 0857-29-1709
- ± 10 00 00 01 11 11
- 島 根 0852-31-1161
- 岡山 086-225-2017
- 広島 082-221-9247
- 山口 083-995-0390
- 徳 島 088-652-2718
- 香川 087-811-8924
- 愛媛 089-935-5222
- 高知 088-885-6041
- 福 岡 092-411-4894
- 佐賀 0952-32-7218
- 長崎 095-801-0050
- 熊 本 096-352-3865
- 大分 097-532-4025
- 宮崎 0985-38-8821
- 鹿児島 099-223-8239
- 沖縄 098-868-4380