

育児・介護休業法における制度の概要

* [] は、省令事項

		育児関係	介護関係
休業制	休業の定義	労働者がその1歳に満たない子を養育するためにする休業	労働者がその要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の傷害)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(74頁参照)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(日々雇用及び期間雇用を除く) 労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用された期間が、1年未満の労働者 ・ 配偶者が子を養育できる状態である労働者 ・ 1年以内に雇用関係が終了する労働者 ・ 週所定労働日数が2日以下の労働者 ・ 配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者 	○労働者(日々雇用及び期間雇用を除く) 労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用された期間が1年未満の労働者 [<ul style="list-style-type: none"> ・ 3月以内に雇用関係が終了する労働者 ・ 週所定労働日数が2日以下の労働者]
	対象となる家族の範囲	○子	○配偶者(事実婚を含む。以下同じ。) 父母及び子 [同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫] 配偶者の父母
	期間・回数	○子が1歳に達するまでの連続した期間 ○子1人につき、1回	○連続した3月(勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて3月)以内の期間 ○対象家族1人につき1回

		育 児 関 係	介 護 関 係
休 業 制 度	手 続	<p>[書面 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。] 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(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) 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回に限り開始予定日の繰上げ可 [1か月前の日までに] 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出撤回可 上記の場合、原則再度の申出不可</p>	<p>[書面 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。] 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 [2週間前の日までに] 申し出ることにより、3月の範囲内で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出撤回可 上記の場合、その後の再度の申出は1回は可</p>
	不利益取扱いの禁止	休業申出をし、又は休業したことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いの禁止	休業申出をし、又は休業したことを理由とする解雇その他の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	<p>小学校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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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にある労働者 4 1週間の所定労働日数が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 	<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 <p>[3 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者]</p>
	期間・回数	1回の請求につき1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	<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、 深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む) 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと 産前産後でないこと 	<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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、 深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む) 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう。

	育 児 関 係	介 護 関 係
深夜業を制限する制度	のいずれにも該当する者をいう。 4 1週間の所定労働日数が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	4 1週間の所定労働日数が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月以上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月以上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、事業主は請求を拒める。	事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は請求を拒める。
勤務時間の短縮等の措置等	1歳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関しては次の措置のいずれかを、1歳以上3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用を除く)に関し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 <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 	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、連続する3月(介護休業した期間があれば、それとあわせて3月)以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務 <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等に関する措置	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、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	その家族を介護する労働者に関して、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
子の看護のための休暇の措置	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、その子の看護のための休暇を与えるための措置を講ずる努力義務	—
労働者の配置に関する配慮	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、その子の養育の状況に配慮する義務	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、その家族の介護の状況に配慮する義務

注)育児休業、介護休業に関する法律の改正案が、2004年秋の臨時国会で成立し、以下の改正が行われました。(施行期日 2005年4月1日)

	改 正 事 項	現 行	改 正 案
育児・介護休業法	育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大	期間を定めて雇用される者は対象外	→ 期間を定めて雇用される者のうち、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の労働者を対象者として追加
	育児休業期間の延長	子が1歳に達するまで	→ 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あっては、子が1歳6か月に達するまで
	介護休業の取得回数制限の緩和	対象家族1人につき1回限り。期間は連続3か月まで	→ 対象家族1人につき、継続する要介護状態ごとに取得可能。期間は通算して93日まで
	子の看護休暇制度の創設	事業主の努力義務	→ 労働者が、年に5日を限度として取得できるようにする
雇用保険法	育児休業給付金及び介護休業給付金の支給範囲の拡大	上記 及び にあわせて	→ 上記 及び にあわせて改正