

# 育児・介護休業法のあらまし



青字部分は平成17年4月1日施行の改正事項  
赤字部分は平成22年6月30日施行の改正事項

育児休業制度		介護休業制度	
<p>労働者が、1歳（※）未満の子（養子を含む）を養育するためにする休業です。</p> <p>※父母とともに育児休業を取得する場合は 1歳2ヶ月（パパママ育休プラス特例、以下※印同じ）</p> <p>一定の場合は、子が1歳から1歳6ヶ月に達するまでの間も上記とは別に育児休業ができます。</p>		<p>労働者が、要介護状態にある対象家族の介護をするためにする休業です。</p> <p>要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害によって、2週間以上、常時介護を必要とする状態のことです。</p>	
<p>○ 1歳（※）未満の子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く）</p> <p>*申出の時点で次のいずれにも該当する期間雇用者は対象となります。</p> <p>①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること</p> <p>②子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）</p> <p>*次の労働者は労使協定で除外できます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤続1年未満の者</li> <li>・1年内に雇用関係が終了する者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の者</li> </ul>		<p>○要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者（日々雇用者を除く）</p> <p>*申出の時点で次のいずれにも該当する期間雇用者は対象となります。</p> <p>①同一事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること</p> <p>②介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）</p> <p>*次の労働者は労使協定で除外できます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤続1年未満の者</li> <li>・93日以内に雇用関係が終了する者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下の者</li> </ul>	
<p>○子</p>		<p>○配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母 同居しあつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫</p>	
<p>○原則として子が1歳（※）に達するまでの連続した期間で本人の申出た期間</p> <p>○原則として子1人につき1回</p> <p>&lt;例外&gt;父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合等</p> <p>*1歳から1歳6ヶ月に達するまでの育児休業は改めて申出ことになります。</p>		<p>○対象家族1人につき93日（所定労働時間時間短縮等の措置と合わせて93日）以内の連続した期間で本人の申出た期間 但し、対象家族の要介護状態が変われば、通算93日まで取得可能</p> <p>○対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回</p>	
<p>○原則として休業開始予定日の1か月（1歳6ヶ月までの休業については2週間）前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で事業主に申出</p> <p>○事業主は休業申出を受けた旨、育児休業開始予定日、終了予定日を書面（労働者が希望する場合はFAX、メール可）で労働者に通知</p>		<p>○原則として休業開始予定日の2週間前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で事業主に申出</p> <p>○事業主は休業申出を受けた旨、介護休業開始予定日、終了予定日を書面（労働者が希望する場合はFAX、メール可）で労働者に通知</p>	
<p>【留意点】</p>			

- ①当該制度は労働者が法律に基づき申出により取得できる権利ですが、労働者がこれを容易に取得できるようにするために、制度があらかじめ就業規則等に定められるべきものであること（指針）、休業期間中の賃金等については法律に定めがなく就業規則等によるものであることに留意してください。
- ②当該制度は夫婦同時期に申出でき、配偶者が専業主婦（夫）などであっても申出を拒むことはできません。
- ③パパママ育休プラス特例の対象となるためには、本人の育児休業開始予定日が子が1歳誕生日以前に開始すること、本人の育休開始予定日より以前に配偶者が育児休業を開始していることが必要です。特例による育児休業等取得可能日数は1年間（出生日及び産後休業含む）です。
- ④子が1歳から1歳6か月に達するまで育児休業ができるのは、次のいずれにも該当する場合です。
- ・労働者又はその配偶者が子が1歳（パパママ育休プラス特例の場合は特例の育休終了日）に達するまで育児休業をしている場合
  - ・保育所に入所を希望しているが入所できない場合、又は、子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- ⑤子が1歳から1歳6か月に達するまでの育児休業の開始日は子が1歳誕生日（パパママ育休プラス特例の場合は特例の育休終了日の翌日）です。
- ⑥事業主は休業中及び休業後の賃金、配置等の労働条件について就業規則等で示すとともに、個々の休業申出者に「育児（介護）休業取扱通知書」を交付する努力義務があります。
- ⑦申出が期日（育児ー1か月前（1歳6ヶ月までの休業は2週間前）、介護ー2週間前）より遅れた場合には、事業主は法律の定める範囲内で休業開始日を指定することができます。
- ⑧労働者が休業を申出た時、事業主は必要最小限の証明書類の提出を求めるすることができます。ただし、証明書類は申出書記載事項に係る事実を証明できるものであって、労働者が提出できるもので足りることとすべきものです。
- ⑨申出の回数は原則子1人につき1回ですが、期間を定めて雇用される労働者が休業をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を休業開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。
- ⑩労働者は休業開始前であれば申出を撤回することができます。撤回後の再度の申出は育児休業の場合は原則としてできませんが、介護休業の場合は1回はできます。
- ⑪労働者は終了予定日前の一定の日（育児ー1ヶ月前（1歳6ヶ月までの休業は2週間前）、介護ー2週間前）までに申出れば、1回に限り終了予定日の繰下げ変更ができます。また、育児休業は出産予定日前に子が出生した場合等は、1回に限り休業開始予定日の繰上げ変更ができます。
- ⑫年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、労働基準法により休業期間中は出勤したものとみなさなければなりません。
- ⑬休業申出をしたこと、又は休業したことを理由とした解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。
- ＜不利益取扱いの例＞
- ・解雇すること
  - ・期間雇用者について契約の更新をしないこと
  - ・退職強要、正社員からパートタイマーへの一方的変更
  - ・自宅待機を命じること
  - ・降格すること
  - ・減給、退職金や賞与の算定に当たり休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うこと
  - ・昇進・人事考課において不利益な評価を行うこと
  - ・通常の人事異動ルールからは説明できない相当程度経済的又は精神的負担を伴う配転を行うこと
  - ・就業環境を害すること 等 （指針）

### 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、1年度において5労働日（小学校就学前の子が2人以上の場合は10労働日）まで、負傷、病気にかかった子の世話、又は当該子の疾病予防のための予防接種、健康診断のための休暇を取得することができます。

### 介護休暇

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、1年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10労働日）まで、当該家族の介護、通院等の付添いその他の世話のための休暇を取得することができます。

○小学校就学前の子を養育する男女労働者 (日々雇用者を除く) ＊次の労働者は労使協定で除外できます。 ・勤続6か月未満の者 ・週の所定労働日数が2日以下の者	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者 (日々雇用者を除く) ＊次の労働者は労使協定で除外できます。 ・勤続6か月未満の者 ・週の所定労働日数が2日以下の者
○口頭での申出、取得当日の申出が可能	手続	○口頭での申出、取得当日の申出が可能

### 【留意点】

- ①当該制度は労働者が法律に基づき申出により取得できる権利ですが、労働者がこれを容易に取得できるようにするために、制度があらかじめ就業規則等に定められるべきものであることに留意してください。
- ②期間雇用者も対象労働者です。当該制度は夫婦同時に請求でき、配偶者が専業主婦（夫）などであっても申出を拒むことはできません。
- ③子の看護休暇については子の負傷、疾病、予防接種等の事実の証明書、介護休暇については要介護状態の事実の証明書の提出を求めることができます。ただし、事後の提出を可能とする等労働者に過重な負担とならないよう配慮してください（指針）。
- ④事業主は業務の繁忙等を理由に申出を拒むことはできません。
- ⑤看護休暇、介護休暇の申出をしたこと、又は看護休暇、介護休暇をしたことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。

育児のための所定外労働の制限	
事業主は、3歳未満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、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。	
○3歳未満の子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く） ＊次の労働者は労使協定で除外できます。 ・勤続1年未満の者 ・週の所定労働日数が2日以下の者	対象労働者
○1回の請求につき1ヶ月以上1年以内の期間 ※但し、時間外労働の制限期間と重複してはなりません。	期間・回数
○請求できる回数に制限なし	
○開始の日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求	手続

### 【留意点】

- ①当該制度は労働者が法律に基づき請求できる権利ですが、労働者がこれを容易に受けられるようするため、制度があらかじめ就業規則等に定められるべきものであることに留意してください（指針）。
- ②期間雇用者も対象労働者です。また、当該制度は夫婦とも同時期に請求できます。
- ③「事業の正常な運営を妨げる場合」は請求を拒むこともできますが、これには通常考えられる相当程度の努力をしても代替要員が確保できない場合などに限られます。
- ④当該制度の請求をしたこと、又は当該制度を利用したことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。

育児のための時間外労働の制限		介護のための時間外労働の制限	
<p>事業主は、小学校就学前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、時間外労働協定により労働をさせる場合においても、1月に24時間、1年に150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。</p>		<p>事業主は、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、時間外労働協定により労働をさせる場合においても、1月に24時間、1年に150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。</p>	
○小学校就学前の子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く） ＊但し、以下に該当する者を除きます。 ・勤続1年未満の者 ・週の所定労働日数が2日以下の者	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者（日々雇用者を除く） ＊但し、以下に該当する者を除きます。 ・勤続1年未満の者 ・週の所定労働日数が2日以下の者	
○1回の請求につき1ヶ月以上1年以内の期間 ※但し、所定外労働の制限期間と重複してはなりません。 ○請求できる回数に制限なし	期間・回数	○1回の請求につき1ヶ月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	
○開始日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求	手続	○開始日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求	

### 【留意点】

- ①当該制度は労働者が法律に基づき請求できる権利ですが、労働者がこれを容易に受けられるようするため、制度があらかじめ就業規則等に定められるべきものであることに留意してください（指針）。
- ②期間雇用者も対象労働者です。また、当該制度は夫婦とも同時期に請求できます。
- ③「事業の正常な運営を妨げる場合」は請求を拒むこともできますが、これには通常考えられる相当程度の努力をしても代替要員が確保できない場合などに限られます。
- ④当該制度の請求をしたこと、又は当該制度を利用したことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。

育児のための深夜業の制限		介護のための深夜業の制限	
<p>事業主は、小学校就学前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、午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはなりません。</p>		<p>事業主は、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、午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはなりません。</p>	
○小学校就学前の子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く） ＊但し、以下に該当する者を除きます。 ・勤続1年未満の者 ・保育ができる同居の家族がいる者 ・週の所定労働日数が2日以下の者 ・所定労働時間の全部が深夜にある者	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者 ＊但し、以下に該当する者を除きます。 ・勤続1年未満の者 ・介護ができる同居の家族がいる者 ・週の所定労働日数が2日以下の者 ・所定労働時間の全部が深夜にある者	
○1回の請求につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	期間・回数	○1回の請求につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	
○開始日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求	手続	○開始日の1ヶ月前までに書面（事業主が認めた場合はFAX、メール可）で請求	

### 【留意点】

- ①当該制度は労働者が法律に基づき請求できる権利ですが、労働者がこれを容易に受けられるようするため、制度があらかじめ就業規則等に定められるべきものであることに留意してください(指針)。
- ②期間雇用者も対象労働者です。
- ③交替制などの所定内労働のほかに、所定外労働として深夜にかかる場合も制限の対象です。
- ④「事業の正常な運営を妨げる場合」は請求を拒むこともできますが、これには通常考えられる相当程度の努力をしても代替要員が確保できない場合などに限られます。
- ⑤当該制度の請求をしたこと、又は当該制度を利用したことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。

### 育児のための所定労働時間短縮の措置

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮する措置(1日の所定労働時間を6時間とする措置を必ず含む)を講ずる義務があります。

また、下記の労使協定の3で除外された労働者には代替措置として次のいずれかの措置を講ずる義務があります。

- ・フレックスタイム制度
- ・時差出勤制度
- ・事業所内保育施設の設置運営等
- ・育児休業制度(義務期間を除く)

- 3歳未満の子を養育する男女労働者  
(1日の所定労働時間が6時間以下の者、日々雇用者を除く)  
\*次の労働者は労使協定で除外できます。  
1 勤続1年未満の者  
2 週の所定労働日数が2日以下の者  
3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、当該措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する者

### 介護のための所定労働時間短縮等の措置

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に次のいずれかの措置を講ずる義務があります(期間は介護休業と合わせて93日以上)。

- ・所定労働時間短縮制度
- ・フレックスタイム制度
- ・時差出勤制度
- ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成等

- 要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者(日々雇用者を除く)

- \*次の労働者は労使協定で除外することができます。  
1 勤続1年未満の者  
2 週の所定労働日数が2日以下の者

### 【留意点】

- ①当該措置は事業主が必ず制度として講じなくてはならない義務です。
- ②期間雇用者も対象労働者です。また、当該制度は夫婦とも同時期に申出できます。
- ③育児のための所定労働時間短縮の措置は所定労働時間を1日6時間とする措置を設けた上で、そのほか、1日の所定労働時間を7時間とする措置等労働者の選択肢を増やすことは望ましいことです。
- ④育児のための所定労働時間短縮の措置は1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は法律上対象除外ですが、1ヶ月又は1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、すべての労働日の所定労働時間が6時間以下である者が対象除外です(平均して6時間以下の者を対象除外にはできません)。
- ⑤育児のための所定労働時間短縮の措置の労使協定の3で除外される労働者の例は指針に示されています。基本的には、労使協定の内容が尊重されますが、その者が所定労働時間短縮の措置をとると業務が成り立たなくなる客観的合理的な理由が必要です。
- ⑥介護のための所定労働時間短縮の程度は、所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上となるような制度が望ましいでしょう。
- ⑦措置期間中の待遇は会社の定めによります。不利益取扱いにならないように適切に定めてください。
- ⑧措置の手続きは会社の定めによります。就業しながら育児、介護を容易にできるよう、休業制度に準じて適切に定めてください。
- ⑨当該措置の利用を申出したこと、又は当該措置が講じられたことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは禁止されています。