

育児介護休業法

	育児休業	介護休業
対象	<p>労働者(日々雇用される者を除く) 「期間を定めて雇用される者」における条件 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者 子が1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者</p> <p>1歳に満たない子 + 1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子 「1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子」における条件 労働者又はその配偶者が、子の1歳到達日において育児休業をしている場合 子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として省令で定める場合</p>	<p>労働者(日々雇用される者を除く) 「期間を定めて雇用される者」における条件 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者 介護休業開始予定日から起算して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者</p> <p>要介護状態(2週間以上常時介護状態)にある対象家族 「対象家族」の範囲 配偶者(事実婚含む)・子・父母・配偶者の父母 同居かつ扶養している孫・祖父母・兄弟姉妹</p>
条件	<p>事業主に申し出る 休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにする</p>	
拒否	<p>労使協定で次の事項を定めた場合 引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 配偶者等が常態として子を養育できるものとして省令で定める者である労働者 1年(1~1歳6ヶ月の子は6月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p>	<p>労使協定で次の事項を定めた場合 引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p>
再取得	<p>原則:再取得できない 例外:1歳に満たない子については、特別の事情がある場合には再取得可能</p>	<p>原則:再取得可能(1人の対象家族につき要介護状態ごとに1回) 例外:介護休業に係る対象家族が次のいずれかに該当する場合は申出できない 介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合 (省令で定める特別の事情がある場合を除く) 介護休業等日数が93日に達している場合</p>
指定	<p>原則:育児休業開始予定日が育児休業申出日の翌日から起算して1月(1~1歳6ヶ月の子は2週間)を経過する日(「1月等経過日」という)の前日であれば、「1月等経過日」までの間で指定できる 例外:緊急の場合(予定日より早く出産した等)、1週間を経過する日までの間となる</p>	<p>原則:介護休業開始予定日が介護休業申出日の翌日から起算して2週間を経過する日(「2週間経過日」という)の前日であれば、「2週間経過日」までの間で指定できる 例外:なし</p>
繰上げ	<p>・育児休業開始予定日の前日までに申し出る (出産予定日前に子が出生したことその他省令で定める事由が生じた場合に限る) ・1回に限り育児休業開始予定日の前の日に変更できる</p>	<p>できない</p>
繰下げ	<p>・育児休業終了予定日の1月前(1~1歳6ヶ月の子は2週間前)までに申し出る ・1回に限り育児休業終了予定日の後の日に変更できる</p>	<p>・介護休業終了予定日の2週間前までに申し出る ・1回に限り介護休業終了予定日の後の日に変更できる</p>
撤回	<p>・育児休業開始予定日の前日までは、撤回することができる (特別の事情がある場合を除き、申出ができなくなる)</p>	<p>・介護休業開始予定日の前日までは、撤回することができる (撤回後の最初の介護休業申出を除き、事業主は拒むことができる)</p>
休業期間	<p>原則:育児休業開始予定日から育児休業終了予定日 例外 終了予定日の前日までに、子の死亡等省令で定める事由が生じた日 子が1歳(または1歳6ヶ月)に達した日 終了予定日までに、産前産後/介護/新たな育児休業期間が始まった前日</p>	<p>原則:介護休業開始予定日から介護休業終了予定日(93日間が限度) 例外 終了予定日の前日までに、対象家族の死亡等省令で定める事由が生じた日 終了予定日までに、産前産後/育児/新たな介護休業期間が始まった前日</p>

子の看護休暇	
対象	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用される者を除く)
条件	事業主に申し出る 子の看護休暇を取得する日を明らかにする 一年度において5労働日が限度(一年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日～3月31日)
拒否	労使協定で次の事項を定めた場合 引き続き雇用された期間が6月に満たない労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

時間外労働の制限		深夜業の制限	
対象	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 または 要介護状態にある対象家族を介護する労働者 (日々雇用される者を除く)		
対象外	次のいずれかに該当する場合(労使協定は必要ない) 事業の正常な運営を妨げる場合 引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 配偶者等が常態として子を養育できるものとして省令で定める者である労働者 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 「対象家族を介護できるもの」がいても、時間外労働の制限は請求できる	次のいずれかに該当する場合(労使協定は必要ない) 事業の正常な運営を妨げる場合 引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 深夜において常態として子を保育できるまたは対象家族を介護できる同居の家族等がいる場合における労働者 1週間の所定労働日数が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	
条件	制限開始予定日の1ヶ月前までに事業主に請求する 制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにする		
制限期間	1月以上1年以内の期間		1月以上6月以内の期間
制限内容	1月 24時間 ・ 1年 150時間 を超えて延長してはならない		午後10時～午前5時までの間労働させてはならない

勤務時間短縮等の措置			
対象	1歳(または1歳6ヶ月)に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないもの 1歳～3歳に達するまでの子を養育する労働者 日々雇用される者を除く	3歳～小学校就学始期までの子を養育する労働者 日々雇用される者を除く	要介護状態の対象家族を介護する労働者 日々雇用される者を除く
規定	義務規定	努力規定	義務規定

その他事業主が構すべき措置	
配慮義務	労働者(日々雇用される者を除く)の配置の変更で、就業場所の変更を伴う場合に、その変更により子の養育または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、その状況に配慮しなければならない
努力義務	妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者について、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない 職業家庭両立推進者を選任するように努めなければならない