

		育児介護休業法	
	育児休業	出生時育児休業	介護休業
定義	育児休業とは、労働者(日々雇用される者を除く)が、その子を養育するためにする休業をいう	出生時育児休業とは、育児休業のうち、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間(28日)以内の期間を定めてする休業をいう	介護休業とは、労働者(日々雇用される者を除く)が、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう
対象等	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 ・養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者 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6ヶ月から2歳に達するまでの子 ※「1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子」における条件 ①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 ②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 ③子の1歳到達日後の期間において、この規定による申出により育児休業をしたことがない場合 ※「1歳6ヶ月から2歳に達するまでの子」における条件 ①労働者又はその配偶者が、子の1歳6ヶ月到達日において育児休業をしている場合 ②子の1歳6ヶ月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 ③子の1歳6ヶ月到達日後の期間において、この規定による申出により育児休業をしたことがない場合	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 ・養育する子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者 養育する子について、次の①又は②のいずれかに該当する場合、当該子については、申出をすることができない ①子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間(当該子を養育していない期間を除く)内に2回の出生時育児休業をした場合 ②子の出生の日(出産予定日後に子が出生した場合は、出産予定日)以後に出生時育児休業をする日数が28日に達している場合 ※出生時育児休業申出をした労働者(労働組合又は労使協定で、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に該当するものに限る)は、出生時育児休業開始予定日の前日までの間、事業主に対し、就業可能日等を申し出ることができる(就業日の合計が、出生時育児休業期間の所定労働日数の2分の1以下であること)	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 ・介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者 要介護状態にある対象家族 ※「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう ※「対象家族」の範囲 ①配偶者(事実婚含む) ②子 ③父母 ④配偶者の父母 ⑤孫 ⑥祖父母 ⑦兄弟姉妹 ※介護休業日数 介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、2回以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とされる
再取得	原則:1歳到達日までの期間内に2回の育児休業が取得可能 例外:省令で定める特別の事情(※)がある場合は再取得可能 ※新たな育児休業期間又は出生時育児休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子の全てが死亡したとき等	2回の出生時育児休業が取得可能	原則:再取得可能 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 ①当該対象家族について3回の介護休業をした場合 ②当該対象家族について介護休業等日数が93日に達している場合
条件	①事業主に申し出る ②育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日を明らかにする	①事業主に申し出る ②出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日を明らかにする	①事業主に申し出る ②介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにする ②介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日を明らかにする
事業主の拒否条件	労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ②1年(1～1歳6ヶ月の子及び1歳6ヶ月～2歳に達するまでの子は6月)以内に雇用関係が終了することが明らかかな労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	(1)労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該労働者から当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合 (2)労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ②出生時育児休業申出があった日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかかな労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ②93日以内に雇用関係が終了することが明らかかな労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
事業主の開始予定日の指定	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ヶ月の子及び1歳6ヶ月～2歳に達するまでの子は2週間)を経過する日(「1月等経過日」という)前日であれば、「1月等経過日」までの間で指定できる 例外:育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生した場合は、1週間を経過する日までの間となる	原則:出生時育児休業開始予定日が出生時育児休業申出があった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)前日であれば、「2週間経過日」までの間で指定できる 例外:労使協定で、次の①及び②を定めた場合は、②に掲げる期間を経過する日となる ①出生時育児休業申出が円滑に行われるようするための雇用環境の整備その他の省令で定める措置の内容 ②事業主が出生時育児休業開始予定日を指定することができる出生時育児休業申出があった日の翌日から出生時育児休業開始予定日とされた日までの期間(2週間を超え1月以内の期間に限る)	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)前日であれば、「2週間経過日」までの間で指定できる
変更(繰上げ)	・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り) ・1回に限り育児休業開始予定日の前日に変更できる	・出生時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り) ・1回に限り出生時育児休業開始予定日の前日に変更できる	できない
変更(繰下げ)	・育児休業終了予定日の1月前(1～1歳6ヶ月の子及び1歳6ヶ月～2歳に達するまでの子は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	・出生時育児休業終了予定日の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	・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
撤回	・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、申出をすることができなくなる)	・出生時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	・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 (撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合は、その後になされる当該対象家族についての介護休業申出については、事業主はこれを拒むことができる)
休業期間	原則:育児休業開始予定日から育児休業終了予定日 例外① 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 ② 子が1歳(または1歳6ヶ月、2歳)に達した日 ③ 終了予定日までに、産前産後/出生時育児/介護/新たな育児休業期間が始まった前日	原則:出生時育児休業開始予定日から出生時育児休業終了予定日 例外① 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 ② 出生の日から起算して8週間を経過した日 ③ 出生の日以後に出生時育児休業をする日数が28日に達した日 ④ 終了予定日までに、産前産後/育児/介護/新たな出生時育児休業期間が始まった前日	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① 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 ② 終了予定日までに、産前産後/育児/出生時育児/新たな介護休業期間が始まった前日

	子の看護等休暇	介護休暇
対象	9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子(小学校第3学年修了前の子)を養育する労働者(日々雇用される者を除く)	要介護状態にある対象家族の介護その他の省令で定める世話を行う労働者(日々雇用される者を除く)
条件	①事業主に申し出る ②子の看護休暇を取得する日(1日未満の単位で取得するときは子の看護等休暇の開始及び終了の日時)を明らかにする ③1年度(4月1日～3月31日)において5労働日(その養育する小学校第3学年修了前の子が2人以上の場合にあっては、10労働日)が限度	①事業主に申し出る ②申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにする ③介護休暇を取得する日(1日未満の単位で取得するときは介護休暇の開始及び終了の日時)を明らかにする ④1年度(4月1日～3月31日)において5労働日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日)が限度
事業主の拒否条件	労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が6月に満たない労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ③1日未満の単位で子の看護等休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者(1日未満の単位で取得しようとする者に限り)	労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が6月に満たない労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ③1日未満の単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者(1日未満の単位で取得しようとする者に限り)

	所定外労働の制限	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（日々雇用される者を除く）又は 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）	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）又は 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）	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）又は 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	(1)事業の正常な運営を妨げる場合 (2)労使協定で次の事項を定めた場合 ①引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	次のいずれかに該当する場合（労使協定は必要ない） ①事業の正常な運営を妨げる場合 ②引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	次のいずれかに該当する場合（労使協定は必要ない） ①事業の正常な運営を妨げる場合 ②引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ③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 ④1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
条件	①制限期間（1月以上1年以内の期間に限る）について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにする ②制限開始予定日の1月前までに事業主に請求する	①制限期間（1月以上1年以内の期間に限る）について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにする ②制限開始予定日の1月前までに事業主に請求する	①制限期間（1月以上6月以内の期間に限る）について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにする ②制限開始予定日の1月前までに事業主に請求する
制限内容	所定労働時間を超えて労働させてはならない	制限時間（1月について24時間、1年について150時間）を超えて労働時間を延長してはならない	深夜（午後10時～午前5時）までの間において労働させてはならない
制限期間	原則：制限開始予定日から制限終了予定日 例外： ① 制限終了予定日とされた日の前日までに、子（又は対象家族）の死亡等省令で定める事由が生じた日 ② 制限終了予定日とされた日の前日までに、子が小学校就学の始期に達した日 ③ 制限終了予定日とされた日の前日までに、産前産後/育児/出生時育児/介護休業期間が始まった前日	原則：制限開始予定日から制限終了予定日 例外： ① 制限終了予定日とされた日の前日までに、子（又は対象家族）の死亡等省令で定める事由が生じた日 ② 制限終了予定日とされた日の前日までに、小学校就学の始期に達した日 ③ 制限終了予定日とされた日の前日までに、産前産後/育児/出生時育児/介護休業期間が始まった前日	原則：制限開始予定日から制限終了予定日 例外： ① 制限終了予定日とされた日の前日までに、子（又は対象家族）の死亡等省令で定める事由が生じた日 ② 制限終了予定日とされた日の前日までに、小学校就学の始期に達した日 ③ 制限終了予定日とされた日の前日までに、産前産後/育児/出生時育児/介護休業期間が始まった前日

事業主が講ずべき措置						
措置	妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等	介護についての申出があった場合における措置等	育児休業等に関する定め等の周知等の措置	雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置	育児休業の取得の状況の公表	
内容	事業主は、労働者が当該事業主に申し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして省令で定める事実を申し出たときは、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出等に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の省令で定める措置を講じなければならない。	事業主は、労働者が当該事業主に申し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該労働者に対して、介護休業に関する制度、介護独立支援制度等その他の省令で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護独立支援制度等申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の省令で定める措置を講じなければならない。	事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次の事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。 ①労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項 ②育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ③その他省令で定める事項	事業主は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならない。 ①その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施 ②育児休業に関する相談体制の整備 ③その他省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置	事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならない。 ①その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施 ②介護休業に関する相談体制の整備 ③その他省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置	常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、毎年少なくとも1回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として省令で定めるものを公表しなければならない。
規定	義務規定	義務規定	努力義務規定	義務規定	義務規定	

事業主が講ずべき措置（所定労働時間の短縮措置等）					
措置	育児のための所定労働時間の短縮措置	育児休業に関する制度に準ずる措置等	介護のための所定労働時間の短縮等の措置		
内容	※所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置 ※1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならない	※次のいずれかの措置を講じなければならない ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②在宅勤務等の措置 ③始業時刻変更等（フレックスタイム制度、時差出勤制度など）の措置	※労働者の申出に基づく連続する3年以上の期間における所定労働時間の短縮措置その他労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置 ※2回以上（③を除く）の利用をすることができる措置とし、次のいずれかの方法により講じなければならない ①所定労働時間の短縮の制度を設けること ②フレックスタイム制度又は時差出勤制度 ③労働者がその就業中に、対象家族を介護するサービスを利用する場合、当該労働者が負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること		
対象	次の①～④すべてに該当する労働者 ①日々雇用される者でないこと ②3歳に満たない子を養育する労働者であること ③育児休業をしていないこと ④1日の所定労働時間が6時間以下でないこと	次の①・②いずれにも該当する労働者 ①「育児のための所定労働時間の短縮措置」について、労使協定で適用除外とされた③の労働者（業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者）であること ②3歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするとき	次の①・②いずれにも該当する労働者 ①日々雇用される者でないこと ②要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないもの		
対象外	労使協定により適用除外とされた次の者 ①引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ③業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者	—	労使協定により適用除外とされた次の者 ①引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者 ②介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として省令で定めるもの		
規定	義務規定	義務規定	義務規定		

事業主が講ずべき措置					
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等に関する措置	職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等	労働者の配置に関する配慮	再雇用特別措置等	職業家庭両立推進者
内容	(1)事業主は、その雇用する労働者のうち、その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、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置及び次に掲げる労働者の区分に応じた制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。 ①1歳（又は、1歳6ヶ月、2歳）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの →「始業時刻変更等の措置」 ②1歳（又は、1歳6ヶ月、2歳）から3歳に達するまでの子を養育する労働者 →「育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置」 ③3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 →「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する措置、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」 ④3歳に満たない子を養育する労働者（育児休業に関する制度に準ずる措置等に規定する労働者を除く）で育児休業をしていないもの →「在宅勤務等の措置」に準じて必要な措置 (2)事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の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よう努めなければならない。	事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。	事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。	事業主は、育児等退職者について、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。 ※再雇用特別措置とは、育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいう	事業主は、事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者（職業家庭両立推進者）を選任するよう努めなければならない。
規定	努力義務規定	義務規定	配慮義務規定	努力義務規定	努力義務規定