

育児・介護休業法のあらまし

「育児・介護休業法」（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）に基づく休業制度や短時間勤務制度などのあらましをご紹介します。

概 要

育児のための両立支援制度

- (1) 育児休業 … 育児のために仕事を休める制度です。
- (2) 短時間勤務制度 … 短時間勤務（1日6時間）ができる制度です。
- (3) 所定外労働の免除 … 残業が免除される制度です。
- (4) 子の看護休暇 … 子どもの病気の看護などのために仕事を休める制度です。
- (5) 法定時間外労働の制限 … 残業時間に一定の制限を設ける制度です。
- (6) 深夜業の制限 … 深夜（午後10時～午前5時）の就労を制限する制度です。
- (7) その他の両立支援措置 … 仕事と育児の両立のために設けられたその他の制度です。
- (8) 転勤の配慮 … 育児期の従業員の転勤に一定の配慮を求める制度です。
- (9) 不利益取扱いの禁止 … 上記制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じる制度です。

介護のための両立支援制度

- (1) 介護休業 … 介護のために仕事を休める制度です。
- (2) 短時間勤務制度等の措置 … 短時間勤務などができる制度です。
- (3) 介護休暇制度 … 介護の必要がある日について仕事を休める制度です。
- (4) 法定時間外労働の制限 … 残業時間に一定の制限を設ける制度です。
- (5) 深夜業の制限 … 深夜（午後10時～午前5時）の就労を制限する制度です。
- (6) 転勤の配慮 … 家族の介護をする従業員の転勤に一定の配慮を求める制度です。
- (7) 不利益取扱いの禁止 … 上記制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じる制度です。

★ このリーフレットでは、育児・介護休業法に基づく最低基準の内容を簡単にご紹介します。企業によっては、法を上回る制度としていることもあります。

☆ 育児のための所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置、介護休暇の制度は、平成21年の育児・介護休業法の改正で新設されました。

これらについては、改正法の施行（平成22年6月30日）の際、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用されます。（短時間勤務制度については、それまでは改正前の制度が適用されます。）



改正育児・介護休業法のあらましリーフレット正誤表

箇所	誤	正
P2 制度の概要	(2)短時間勤務	(2)短時間勤務 <u>制度</u>
P2 制度の概要	(6)深夜業の <u>免除</u>	(6)深夜業の <u>制限</u>
P2 (1)対象となる従業員 ②(子の1歳の…除く。)	子の2歳の誕生日の <u>前日</u> までに…	子の2歳の誕生日の <u>前々日</u> までに…
P3 (2)短時間勤務制度	(法第19条～第20条の2)	(法第23条)
P4 (3)所定外労働の免除	(法第16条の8、 <u>第16条の9</u>)	(法第16条の8)
P4 (5)法定時間外労働の制限	(法第17条～ <u>第18条</u>)	(法第17条)
P5 (7)その他の両立支援措置	(法第24条第1項 <u>及び第2項</u>)	(法第24条第1項)
P7 (4)法定時間外労働の制限	(<u>法第17条</u> ～法第18条)	(法第18条)
P8 (5)深夜業の制限	(法第 <u>19</u> 条)	(法第 <u>20</u> 条)

育児のための両立支援制度

制度の概要（イメージ）



※図の番号は、解説の番号に対応しています。

【子が1歳未満の方が利用できる制度】

(1) 育児休業制度（法第5条～第9条の2）

制度の概要

- 従業員は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができます。

I. 育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに延長できます〔ただし、育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は1年間が限度です。〕。

II. 1歳6か月までの育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

対象となる従業員

- 原則として1歳未満の子を養育する全ての男女従業員（期間雇用者及び日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する従業員が対象となります。
 - ① 同一の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
 - ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（子の2歳の誕生日の前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な者を除く。）

- 1歳6か月までの育児休業の対象となるのは、以下のいずれかの事由に該当する従業員です。
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② 1歳以降子の養育をする予定であった配偶者が、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

手 続

- 育児休業の申出は、申出に係る子の氏名、生年月日、従業員との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、原則として1か月前（1歳から1歳6か月までの育児休業については、2週間前）までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 育児休業の申出があった場合、事業主は、①育児休業申出を受けた旨、②育児休業の開始予定日及び終了予定日、③育児休業を拒む場合には、その旨及びその理由、を従業員に速やかに通知しなければなりません。

【子が3歳未満の方が利用できる制度】

(2) 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）（法第19条～第20条の2）

制度の概要

事業主は、3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。

- 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

対象となる従業員

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

- ① 3歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される従業員でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。

以下のア)～ウ)の従業員は、労使協定により適用除外とする場合があります。

ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員

イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員

※ このうち、ウ)に該当する従業員を適用除外とした場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

(a) 育児休業に関する制度に準ずる措置

(b) フレックスタイム制度

(c) 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）

(d) 従業員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

手 続

短時間勤務制度の適用を受けるための手続は、就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする従業員にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが必要です。

(3) 所定外労働の免除（法第16条の8、第16条の9）

制度の概要

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手 続

所定外労働免除の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

【子が小学校就学前までの方が利用できる制度】

(4) 子の看護休暇（法第16条の2、第16条の3）

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手 続

子の看護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

(5) 法定時間外労働の制限（法第17条～第18条）

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

対象となる従業員

原則として、小学校就学までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については対象となりません。

手 続

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(6) 深夜業の制限（法第19条）

制度の概要

小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として、小学校就学前までの子を養育する従業員（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については対象となりません。

手 続

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(7) その他の両立支援措置（努力義務）（法第24条第1項及び第2項）

事業主は、小学校就学前までの子を養育する従業員について、①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません。

(8) 転勤に対する配慮（法第26条）

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって子育てが困難になる従業員がいるときは、当該従業員の子育ての状況に配慮しなければなりません。

(9) 不利益取扱いの禁止（法第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

事業主は、育児休業など(1)～(6)までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主について

平成22年6月30日の時点で、常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主については、平成24年6月30日まで(2)の短時間勤務制度及び(3)の所定外労働の免除の義務化は猶予され、それまでの間は、平成21年6月に育児・介護休業法が改正される前の「勤務時間短縮等の措置」について実施する必要があります。具体的には、

事業主は、1歳未満の子を養育する従業員について、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④所定外労働の免除制度、⑤事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を、1歳から3歳未満の子を養育する従業員について、育児休業の制度又は①～⑤のいずれかの措置を講じなければなりません。

介護のための両立支援制度

(1) 介護休業（法第11条～第15条）

制度の概要

- 従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができます。
- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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います。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。

対象となる従業員

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（期間雇用者及び日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。
- 期間雇用者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する従業員が対象となります。
 - ① 同一の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。
 - ② 休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過した日の1年後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な者を除く。）。

手 続

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日、を明らかにして、原則として2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要があります。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由、を従業員に速やかに通知しなければなりません。

(2) 介護のための短時間勤務制度等の措置（法第23条第3項）

制度の概要

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度その他の措置（短時間勤務制度等の措置）を講じなければなりません。

- 事業主は、短時間勤務制度等の措置として、以下のいずれかの措置を講じなければなりません。
 - ① 短時間勤務制度
 - ② フレックスタイム制度
 - ③ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
 - ④ 介護サービスを利用する場合、従業員が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度
- これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は利用することができるようにする必要があります。

対象となる従業員

短時間勤務制度等の措置の対象となる従業員は、日々雇用される従業員以外の全ての男女労働者です。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手 続

短時間勤務制度の適用を受けるための手続は、基本的に就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、従業員が就業しつつ家族を介護することを実質的に容易にする内容のものとするとともに、短時間勤務制度等を利用する従業員の待遇に関する事項を定め、従業員に周知するための措置を講ずるように配慮しなければなりません。

(3) 介護休暇（法第16条の5～第16条の6）

制度の概要

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。
- 「その他の世話」とは、ア) 対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話、をいいます。

対象となる従業員

原則として、対象家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

手 続

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

(4) 法定時間外労働の制限（法第17条～法第18条）

制度の概要

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については対象となりません。

手 続

法定時間外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(5) 深夜業の制限 (法第19条)

制度の概要

要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護を行う全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員など、一定の従業員については対象となりません。

手 続

深夜業の制限の申出は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始予定日及び終了予定日等を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回もすることができます。

(6) 転勤に対する配慮 (法第26条)

事業主は、従業員に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって介護が困難になる従業員がいるときは、当該従業員の介護の状況に配慮しなければなりません。

(7) 不利益取扱いの禁止 (法第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2)

事業主は、介護休業など(1)～(5)までの制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはなりません。

常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主について

常時100人以下の従業員を雇用する中小事業主については、平成24年6月30日まで(3)の介護休暇の新設の義務化は猶予されます。

育児・介護休業法に関する情報は、厚生労働省のHPで紹介しています

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

☆☆ 育児・介護休業等に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用均等室へ ☆☆

●北海道 011-709-2715	●東京 03-3512-1611	●滋賀 077-523-1190	●香川 087-811-8924
●青森 017-734-4211	●神奈川 045-211-7380	●京都 075-241-0504	●愛媛 089-935-5222
●岩手 019-604-3010	●新潟 025-234-5928	●大阪 06-6941-8940	●高知 088-885-6041
●宮城 022-299-8844	●富山 076-432-2740	●兵庫 078-367-0820	●福岡 092-411-4894
●秋田 018-862-6684	●石川 076-265-4429	●奈良 0742-32-0210	●佐賀 0952-32-7218
●山形 023-624-8228	●福井 0776-22-3947	●和歌山 073-488-1170	●長崎 095-801-0050
●福島 024-536-4609	●山梨 055-225-2859	●鳥取 0857-29-1709	●熊本 096-352-3865
●茨城 029-224-6288	●長野 026-227-0125	●島根 0852-31-1161	●大分 097-532-4025
●栃木 028-633-2795	●岐阜 058-263-1220	●岡山 086-224-7639	●宮崎 0985-38-8827
●群馬 027-210-5009	●静岡 054-252-5310	●広島 082-221-9247	●鹿児島 099-222-8446
●埼玉 048-600-6210	●愛知 052-219-5509	●山口 083-995-0390	●沖縄 098-868-4380
●千葉 043-221-2307	●三重 059-226-2318	●徳島 088-652-2718	