参考

育児・介護休業法のポイント

※　本表は法令により事業主に求められる制度の概要であり、各事業所において、法令を上回る、又はより広い内容の制度とすることが望ましいものです。

※　以下は、令和５年10月１日時点での育児・介護休業法における制度の概要です。

育　児　関　係

育児休業制度	育児休業の定義	○労働者が原則としてその１歳に満たない子を養育するためにする休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子が１歳６か月に達する日までに労働契約期間が満了することが明らかでないこと ・令和4年4月1日より「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」という要件は廃止された ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が１年未満の労働者 ・１年（１歳以降の休業の場合は、６か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が２日以下の労働者
	対象となる子の範囲	○子（実子、養子、特別養子縁組のために試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子）
	回数	○子１人につき、従来、原則として１回だったが、令和4年10月１日より分割して原則２回取得可能 ○以下の特別の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ・産前産後休業、又は新たな育児休業若しくは出生時育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業若しくは出生時育児休業の対象となった子が死亡したとき、又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなった場合 ・新たな育児休業の対象となった子が特別養子縁組の請求等に当たるとき、その特別養子縁組の申立が成立しなかったとき又は養子縁組が成立することなく里親委託が解除された場合 ・介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき、又は離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅した場合 ・配偶者（事実婚配偶者を含む）が死亡した場合又は配偶者の負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・申出に係る子が負傷、疾病、障害により２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合 ・保育所等入所を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合 ○子が１歳以降の休業については、子が１歳までの育児休業とは別に取得可能
	期間	○原則として子が１歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が１歳２か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間とを合計して１年間以内の休業が可能
	期間を延長できる場合	○子が１歳に達する日において（子が１歳２か月に達するまでの育児休業が可能である場合に１歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次のいずれにも該当する場合に限り事情がある場合には、子が１歳６か月に達する日まで育児休業が可能 ・当該子について、労働者又はその配偶者が、当該子の１歳に達する日において育児休業をしている場合 ・保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が１歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合 ・常態として子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって、当該子が１歳に達する日後の期間について常態として養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病、障害により子を養育することが困難な状態になった場合 ・婚姻の解消その他の事情により常態として子の養育を行っている当該子の親である配偶者が子と同居しないことになった場合 ・６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか又は産後８週間を経過しない場合

育児休業制度	期間を延長できる場合	・当該子の１歳到達日後の期間において、１歳から１歳６か月に達するまでの子について申出により育児休業をしたことがない場合 ※同様の条件で１歳６か月から２歳に達するまでの子の育児休業の延長も可能 ただし、以下の要件を満たさなければならない ・当該子について、労働者又はその配偶者が、当該子の１歳６か月に達する日において育児休業をしている場合 ・当該子の１歳６か月到達日後の期間において、１歳６か月から２歳に達するまでの子について申出により育児休業をしたことがない場合
	手続	○書面等で事業主に申出 事業主は、証明書類の提出を求めることができる ○申出期間は原則１か月前まで（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） １歳以降の休業の申出は２週間前まで ○事業主は、育児休業申出がなされたときは、育児休業開始予定日及び終了予定日等を労働者に速やかに通知する義務がある ○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週間前までに申し出ることにより、１回に限り開始予定日の繰上げ可 ○理由を問わず、１か月前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 １歳以降の休業をしている場合は、２週間前の日までに申し出ることにより、子が１歳６か月（又は２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であれば申出の撤回可 休業を申し出た労働者は、休業開始予定日の前日までであれば、理由を問わず、その休業の申出を撤回することができる ただし、申出を撤回した労働者は、休業の規定の適用については、当該育児休業をしたものとみなされる また、１歳到達日後の期間又は１歳６か月到達日後の期間の育児休業の申出を撤回した労働者は、特別の事情がある場合を除き、当該育児休業の申出をすることができない
男性の育児休業を推進する制度		これまで、男性の育児休業を推進する制度として、①パパ・ママ育休プラスと②出産後８週間以内に育児休業を取得した父親の再度の申出の特例という制度があった 令和４年10月１日より、②の制度は廃止され、代わりに出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）が施行されている
出生時育児休業	出生時育児休業の定義	育児休業とは別に、子の出生日から起算して８週間を経過する日の翌日までの期間内に４週間以内の期間を定めてする休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期雇用労働者については、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か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が１年未満の労働者 ・申出の日から８週間以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が２日以下の労働者
	対象となる子の範囲	○子（実子、養子、特別養子縁組のために試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子）
	対象期間及び取得可能日数	○子の出生後８週間以内に４週間まで取得可能
	手続	○書面等で事業主に申し出 ○申出期間は原則２週間前まで ただし、雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、１か月前までとすることが可能
	分割	○分割して２回取得可能（初めにまとめて申し出ることが必要）
	休業中の就業	○労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能
パパ・ママ育休プラス	パパ・ママ育休プラスの定義	○同一の子について、両親共に育児休業をする場合の特例としての子が１歳２か月までの休業

パパ・ママ育休プラス	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子が１歳６か月に達する日までに労働契約期間が満了することが明らかでないこと ・令和４年４月１日より「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」という要件は廃止された ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が１年未満の労働者 ・１年（１歳以降の休業の場合は、６か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が２日以下の労働者
	対象となる子の範囲	○子（実子、養子、特別養子縁組のために試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子）
	特例の対象とならない場合	○以下の育児休業については特例の対象とならない ・本人の育児休業開始予定日が、子の１歳到達日の翌日以降である場合 ・本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日より前である場合
子の看護休暇	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は、１年に５日まで（当該子が２人以上の場合は10日まで）、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる ○１日単位又は時間単位で取得できる
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続６か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が２日以下の労働者 ・時間単位で看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
所定外労働を制限する制度	制度の内容	○３歳に満たない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おいては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	○３歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 １　勤続１年未満の労働者 ２　週の所定労働日数が２日以下の労働者
	期間・回数	○１回の請求につき１か月以上１年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○制限開始予定日の１か月前までに請求
	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
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おいては、事業主は制限時間（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らない
	対象労働者	○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対象外 １　日々雇用される労働者 ２　勤続１年未満の労働者 ３　週の所定労働日数が２日以下の労働者
	期間・回数	○１回の請求につき１か月以上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か月前までに請求
	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

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おいては、事業主は午後10時から午前５時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○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対象外 １　日々雇用される労働者 ２　勤続１年未満の労働者 ３　深夜においてその子を常態として保育ができる同居の家族がいる労働者 深夜においてその子を常態として保育ができる同居の家族とは、16歳以上の同居の家族であって、 イ　深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が１か月につき３日以下の者を含む） ロ　負傷、疾病又は心身の障害により子の保育が困難でないこと ハ　６週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後８週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう ４　週の所定労働日数が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か月以上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か月前までに請求
	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
所定労働時間の短縮措置等		○３歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（１日の所定労働時間が６時間以下である労働者を除く）に関して、労働者が希望すれば利用できる、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措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 １　勤続１年未満の労働者 ２　週の所定労働日数が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 ○上記３の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤の制度） ・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
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する措置(努力義務)		○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、労働者の区分に応じて、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務 ○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、配偶者出産休暇等の育児に関する目的で利用できる休暇制度を講ずる努力義務
育児休業等に関する不利益取扱いの禁止		○育児休業等（育児休業及び出生時育児休業）、子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出をしたこと、又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止
育児休業等に関するハラスメントの防止措置		○事業主は、育児休業等（育児休業及び出生時育児休業）、その他子の養育に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないよう、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ずる義務 ○労働者が前述の相談を行ったこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
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

雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置	○育児休業を取得しやすい環境の整備として、次のうちいずれかの措置を講じる義務 1　育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施 2　育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備等（相談窓口設置） 3　自社の労働者の育児休業・出生時育児休業取得事例の収集・提供 4　自社の労働者への育児休業・出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知 ○本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は、育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の意向の確認を、以下の方法のいずれかによって個別に行う措置義務 周知事項 1　育児休業・出生時育児休業に関する制度 2　育児休業・出生時育児休業の申出先 3　育児休業給付に関すること 4　労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い 個別周知・意向確認の方法 1　面談 2　書面交付 3　ＦＡＸ 4　電子メール等のいずれか 面談は、オンライン面談も可能であり、FAX 及び電子メール等は労働者が希望した場合のみ可能 ○出生時育児休業に関する、雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化は、令和4年10月1日から対象となっている
育児休業等に関する定めの周知等の措置（努力義務）	○事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知するための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したことを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む）を講ずる努力義務 ・育児休業中の待遇に関する事項 ・育児休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・その他の事項 ○事業主は、労働者が育児休業申出をしたときは、当該労働者に対し、前述の事項に関する当該労働者の取扱いを明示する努力義務
育児休業取得状況の公表	○常時雇用する労働者数1,000人超の企業が、毎年年一回、男性の育児休業取得率等を公表する義務 令和5年4月1日より施行されている

介 護 関 係

介護休業制度	介護休業の定義	○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）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（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・令和４年４月１日より、「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」という要件は廃止された ・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か月を経過する日までに労働契約期間が満了することが明らかでないこと ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が１年未満の労働者 ・93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 ・週の所定労働日数が２日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母、子、配偶者の父母 祖父母、兄弟姉妹及び孫
	回数	○対象家族１人につき、３回
	期間	○対象家族１人につき通算93日まで
	手続	○書面等で事業主に申出 事業主は、証明書類の提出を求めることができる ○申出期間は介護休業開始予定日の２週間前まで ２週間前よりも申出が遅れた場合は、事業主は、一定の範囲で休業を開始する日を指定することができる ○事業主は、介護休業申出がなされたときは、介護休業開始予定日及び終了予定日等を労働者に速やかに通知する義務がある ○労働者は、介護休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、事由を問わず、93日の範囲内で、１回の申出ごとの休業につき１回に限り休業を終了する日を繰下げ変更して、介護休業の期間を延長できる ○介護休業開始予定日の前日までであれば、申し出ることにより、労働者は、介護休業の申出ごとに、介護休業の申出を撤回することができる ただし、同じ家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合は、それ以降の介護休業の申出について、事業主は拒むことができる
介護休暇	制度の内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、１年に５日まで（対象家族が２人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できる ○１日単位又は時間単位で取得できる
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続６か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が２日以下の労働者 ・時間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
所定外労働を制限する制度	制度の内容	○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おいては、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
	対象労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 １　勤続１年未満の労働者 ２　週の所定労働日数が２日以下の労働者
	期間・回数	○１回の請求につき１か月以上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か月前までに請求
	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

時間外労働を制限する制度	制度の内容	○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おいては、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らない
時間外労働を制限する制度	対象労働者	○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対象外 1　日々雇用される労働者 2　勤続1年未満の労働者 3　週の所定労働日数が2日以下の労働者
時間外労働を制限する制度	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
時間外労働を制限する制度	手　続	○開始の日の1か月前までに請求
時間外労働を制限する制度	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
深夜業を制限する制度	制度の内容	○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おいては、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
深夜業を制限する制度	対象労働者	○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対象外 1　日々雇用される労働者 2　勤続1年未満の労働者 3　深夜においてその対象家族を常態として介護すること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、 イ　深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1か月につき3日以下の者を含む） ロ　負傷、疾病又は心身の障害により対象家族の介護が困難な状態でないこと ハ　6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと のいずれにも該当する者をいう 4　週の所定労働日数が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
深夜業を制限する制度	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
深夜業を制限する制度	手　続	○開始の日の1か月前までに請求
深夜業を制限する制度	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
所定労働時間の短縮措置等		○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、対象家族1人につき次の措置のいずれかを、利用開始から連続3年以上の期間で2回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務 ・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（時差出勤） ・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 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮等の措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1　勤続1年未満の労働者 2　週の所定労働日数が2日以下の労働者
家族を介護する労働者に対する措置(努力義務)		○家族を介護する労働者について、介護休業制度若しくは介護休暇制度又は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努力義務
介護休業等に関する不利益取扱いの禁止		○介護休業、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出をしたこと、又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止
介護休業等に関するハラスメントの防止措置		○事業主は、介護休業その他家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないよう、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ずる義務 ○労働者が前述の相談を行ったこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
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

介護休業等に関する定めの周知等の措置（努力義務）	○事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知するための措置（労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む）を講ずる努力義務 ・介護休業中の待遇に関する事項 ・介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・その他の事項 ○事業主は、労働者が介護休業申出をしたときは、当該労働者に対し、前述の事項に関する当該労働者の取扱いを明示する努力義務