

8 育児介護休業法・次世代育成推進法

1 育児・介護休業法（育介法）

育介法によって保障されている育児休業及び介護休業その他の権利は、女性労働者のみを対象にしているものではなく、男女労働者に対して等しく保障されているものです。

育介法に定める育児休業や介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務制度等は、就業規則の絶対的記載事項（労基法 89 条 1 号）に該当しますので、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則にこれらを定めなければなりませんし、これらは採用に際しての明示義務がある労働条件（労基法 15 条、労基則 5 条）にも該当します。

厚生労働省は、改正育介法対応版の「就業規則への記載はもうお済みですか－育児・介護休業等に関する規則の規定例－（令和 7 年 4 月 1 日、令和 7 年 10 月 1 日施行対応版）」を公開しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

なお、就業規則や労働条件通知書に定めがなくても、育介法に基づき要件を満たした労働者は育児休業や介護休業を取得できます。事業主は下記の要件を満たした労働者からの育児休業や介護休業の申し出を拒むことができません。

2 育児休業制度

（1）育児休業の意義と性格

【育児休業の適用労働者】

育児休業とは、男女労働者が育介法に基づいて、原則として 1 歳まで（最長 2 歳まで）の子を養育するためにする休業をいいます（育介法 2 条 1 号）。

育児休業の権利は事業主の承諾を必要とせず、事業主は労働者からの育児休業の申し出を拒むことはできません（同法 6 条 1 項）。

労働者は申し出により 1 人の子に対して原則として 2 回に分割して育児休業を取得することができます。育児休業は男女労働者に認められた休業ですが、日々雇用される者、労使協定によって除外された者など一定の者は除かれます（育介法 2 条 1 号、5 条 1 項但書、6 条 1 項但書）。

なお、期間を定めて雇用される者であっても、子が 1 歳 6 か月になるまでの間に雇用契約が終了することが明らかでない者は育児休業を取得できます。

【育児休業の対象となる子と休業期間】

育児休業の対象となる子は1歳未満の子ですが（育介法5条1項）、1歳に達した日に保育所への申込みをしていて、まだ入所していないとき、又は養育している者が病気などの場合は、1歳半までの子が対象になります。そして、子が1歳半に達した場合に同様の状況にあるときは、2歳までの子が育児休業の対象となります（同法5条3項、4項）。

父母ともに育児休業を取得した場合、育児休業の可能期間は、子が1歳2か月に達するまで延長できます（ただし、父母1人ずつに認められた休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は1年間です。）（同法9条の2）。「パパ・ママ育休プラス」といわれるものです。

【育児休業の手続】

労働者は、申出（書面のほか、事業主が認める場合にはファックス、eメール、社内LAN等を含む。）により休業の初日と末日のほか、子の氏名、生年月日、続柄等を記して、休業開始予定日の1か月前までに使用者に申し出ることによって休業することができます（育介法5条6項、6条3項）。

育児休業の分割取得の場合には、それぞれ、休業開始予定日の1か月前まで申出をすることとされています。

労働者から休業の申出を受けた使用者は、書面等の方法により、育児休業申出を受けた旨、休業開始予定日、終了予定日、休業申出を拒む場合にはその旨と理由を速やかに通知しなければなりません。

【産後8週間以内の出生時育児休業（産後パパ育休）】

要件を満たす労働者は、子の出生後8週間以内に、出生時育児休業（産後パパ育休）を4週間まで取得することができます（育介法9条の2）。男性が取得することが想定されており、配偶者の産後休業（産後8週間）期間中に、父親が産後パパ育休を2回に分けて取得できますが、女性も養子等の場合は取得できます。

産後パパ育休の申出は原則として、休業開始予定日の2週間前までに書面のほか、eメール、社内LAN等により申出をすることとされています。産後パパ育休は、2回に分割して取得することが可能ですが、その申出は初回の産後パパ育休の申出の際にまとめて申し出ることとされています。

産後パパ育休については、当該当該事業場の過半数組合ないし過半数代表者との間で労使協定を締結している場合に限り、当該労働者が合意した範囲において、休業中に就業することが可能とされています。

【解雇等の不利益取扱いの禁止】

事業主は、労働者が育児休業・産後パパ育休の申出・取得をしたこと（育介法 10 条）、子の看護休暇等の申出・取得をしたこと（同法 16 条の 4）、小学校就学前の子を養育する労働者が申出により所定労働時間を超えて労働しなかったこと（同法 16 条の 10）、小学校就学前の子を養育する労働者が申出により深夜業をしなかったこと（同法 20 条の 2）等を理由に、当該労働者に対して、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。

【3 歳未満の子を養育する労働者の所定労働時間短縮措置等】

事業主は、3 歳までの子を養育する労働者（日々雇用を除く）で、現に育児休業をしていない者に関しては、労働者の申出により、事業主は所定労働時間の短縮する措置（原則として 1 日の所定労働時間 6 時間）を講じなければなりません（育介法 23 条 1 項）。ただし、1 日の所定労働時間が 6 時間以下の場合は適用されません。

労使協定により、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じることが困難と認められる業務に従事する労働者を、所定労働時間短縮措置を講じないものとして定めることができます。このうち③については代替措置を講じなければなりません。代替措置は、育児休業に関する制度に準ずる措置、テレワーク等の措置、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜供与のいずれかを講じなければなりません。

なお、令和 7 年 4 月 1 日に、雇用保険において育児時短就業給付が創設されました。これは、2 歳未満の子を養育するために、時短勤務をし賃金が減少した場合に、時短勤務中に支払われた賃金の 10% を支給するものです。

【所定外労働の制限（残業免除）】

小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用を除く）が請求したときは、事業主は当該労働者に所定外労働を行わせてはならないという義務（残業の免除）を負います（同法 16 条の 8 第 1 項）。労使協定を締結した場合には、①勤続 1 年未満の労働者、②週の所定労働日数が 2 日以下の労働者を対象外とすることができます。

【時間外労働・深夜労働の制限】

小学校就学前の子を養育する労働者が請求したときは、事業主は、1 月 24 時間、年間 150 時間を超えて時間外労働をさせることはできません。日々雇用される労働者、勤続 1 年未満の労働者、週の所定労働日数が 2 日以下の労働者は対象外です。

また、事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は労働者の請求を拒むことができません（育介法 17 条）。

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合には、深夜労働（午後 10 時から午前 5 時までの労働）をさせることはできません。日々雇用される労働者、勤続 1 年未満の労働者、保育ができる同居の家族がいる労働者、週の所定労働日数が 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は対象外です。また、事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができます。（同法 19 条 1 項）。

【3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための柔軟な働き方を実現するための措置】

3 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に関しては以下の①から⑤の中から 2 つ以上の措置を選択して講じなければなりません。措置を講ずる際に、過半数組合等から意見聴取の機会を設けて下さい。労働者は、事業主が講じた措置の中から 1 つを選択して利用することが可能です。

- ① 始業時刻等の変更の措置
- ② テレワーク等の措置（月に 10 日以上利用可能）
- ③ 育児のための所定労働時間の短縮措置
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための養育両立支援休暇の付与（年に 10 日以上）
- ⑤ 保育施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与

【子の看護等休暇】

小学校第 3 学年修了までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1 年度において 5 日（その養育する小学校第 3 学年修了までの子が 2 人以上の場合にあっては、10 日）を限度として、子の看病、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式の出席などのための「子の看護等休暇」を取得することができます。

なお、子の看護等休暇制度は、日々雇い入れられる者には適用されません。また、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者について、子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇の申出を拒むことができます。（令和 7 年 3 月 31 日まで、「その事業主に継続して雇用された期間が 6 か月に満たない労働者」は労使協定で適用除外にできましたが、令和 7 年 4 月 1 日以降は、勤続 6 か月未満の労働者も子の看護休暇が取得できるようになりました）。

子の看護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます。

子の看護休暇の時間単位の取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間単位での子の看護休暇の取得を可能とすることを求めており（育児介護休業法施行規則40条第1項）、いわゆる中抜けを許容することを事業主に求めているものではありません（事業主が中抜けを許容することは可とされています。）。なお、時間単位で子の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は、時間単位では取得できませんが、1日単位での取得は可能です。

【育児目的休暇制度を講ずる努力義務】

事業主は、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ついて、育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や、子の行事参加のための休暇など）及び労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるように努力しなければなりません（育児法24条）。この育児目的休暇は、休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度を指します。

【男性の育児休業取得率の公表義務（301人以上の事業主）】

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、毎年1回、男性の育児休業取得率を公表しなければなりません（育児法22条の2）。公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

詳細は厚生労働省「2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>

【労働者の配置への配慮】

労働者の配置の変更で就業場所が変わる労働者に対して、事業主は、子の養育が困難にならないよう配慮する義務を負います（育児法26条。3章6人事と処遇（1）配転命令参照）。

【育児休業中の賃金・保険料】

休業期間中、育児休業給付金として育児休業を開始してから180日目までは、休業期間開始前の賃金の67%が雇用保険法に基づいて支給され（雇保法61条の4）、181日目からは賃金の50%が支給されます。産後パパ育休は出生時育児休業給付金の対象となります。

子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後の8週間以内）に、雇用保険の被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子育て休業を取得する場合に、被保険者の休業期間について、28日を限度に、休業開始前の13%相当額が、出生後休業支援給付として支給されます（令和7年4月1日施行）。配偶者が専業主婦（夫）や一人親世帯の場合には、配偶者の子育て休業の取得を求めずに支給されます。

育児休業期間中は、健康保険・厚生年金保険の事業主・労働者負担分の保険料が免除されます（健保法159条、厚年法81条の2）。

3 介護休業制度

【介護休業の適用労働者】

介護休業とは、労働者（男女労働者）が「要介護状態にある対象家族を介護するために休業すること」をいいます（育介法2条2号）。

「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週間以上にわたり常時介護を必要とする状態」（育介法2条3号、育介法施行規則（育介則）2条）です。（要介護状態の判断基準は見直され、令和7年4月1日より障害児や医療的ケア児も対象となりました。令和7年2月5日職発0205第4号、雇均発0205第2号）

「対象家族」とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です（育介法2条4号、育介則3条）。

介護休業については日々雇用される者は除かれ、また、労使協定により除外された者など一定の範囲の者も対象から除かれます（育介法2条、11条、12条）。

なお、期間を定めて雇われる者であっても、介護休業開始日から93日を経過する日から6か月を経過する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ない場合は介護休業を取得できません。

【介護休業の手続】

介護休業の権利は要介護状態の家族を介護する男女労働者に法律上認められた権利であって、介護休業の取得に際し事業主の承諾は必要とされません。

労働者は、事業主に対して書面等で休業初日と末日のほか、対象家族の続柄、要介護状態にあること等を書面（事業主が認める場合にはファックス、eメール、社内LAN等も可）に記して申し出ることにより、対象家族1人につき3回を上限として介護休業を分割して、通算93日の範囲で、休業することができます。

事業主は、労働者に対し、必要な事項を証明する証明書の提出を求めることができます（育介法 11 条、育介則 23 条）。

労働者から介護休業の申し出を受けた事業主は、書面等の方法により、介護休業申出を受けた旨、休業開始予定日、終了予定日、休業申出を拒む場合にはその旨と理由を速やかに通知しなければなりません。

【短時間勤務等の措置】

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関して、介護休業のほか、当該労働者の申出に基づいて、その利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能な措置（短時間勤務等の措置）を講じなければなりません（選択的措置義務）。

具体的な措置の内容は、①所定労働時間の短縮措置、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度のいずれかの措置であって、これらのうちから1つ以上を就業規則などに定めておき、労働者から申出があれば適用しなければなりません（育介法 23 条 3 項、育介則 74 条 3 項）。

【所定外労働の制限、時間外労働・深夜労働の制限】

事業主は、介護状態にある対象家族を介護する労働者が申し出た場合には、介護のための所定外労働の制限（残業の免除）を行わなければなりません。

また、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は、1月24時間、年間150時間を超えて法定時間外労働をさせることはできません、同じく労働者の請求により深夜労働をさせることはできません。

いずれも、事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒むことができます（育介法 18 条、20 条）。

【介護休暇】

要介護状態にある対象家族を介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、年に5日（要介護家族が2人以上の場合は10日）を限度として、当該世話をを行うために休暇（介護休暇）を取得することができます（育介法 16 条の5）。

介護休暇は、日々雇用には適用されません。また、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者について介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休暇の申出を拒むことができます。

令和7年3月31日までは、「その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者」を労使協定によって適用除外とできましたが、法改正により、令和

7年4月1日以降は、勤続6か月未満の労働者も適用対象としなければなりません。

介護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます。介護休暇の時間単位の取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間単位での介護休暇の取得を可能とすることを求めており（育児介護休業法施行規則40条第1項）、いわゆる中抜けを許容することを事業主に求めているものではありません（事業主が中抜けを許容することは可能です）。なお、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は、時間単位で取得することはできませんが、1日単位で介護休暇を取得することはできます。

【解雇その他の不利益取扱いの禁止】

事業主は、労働者が介護休業の申出・取得をしたこと（育介法16条）、要介護家族の介護休暇の申出・取得をしたこと（同法16条の7）、対象家族を介護する労働者が所定労働時間短縮、所定外労働の免除、時間外労働・深夜労働の制限の申出をしたり、適用されたりしたことを理由に、労働者に対して解雇その他の不利益な扱いをすることは禁止されています。

【労働者の配置への配慮】

事業主は、労働者の配置の変更で就業場所が変わる場合に対して、家族介護が困難にならないよう配慮する義務を負います（育介法26条）。

【介護休業中の賃金等】

1年以上雇用保険に加入している場合には、雇用保険から、介護休業給付金として、賃金の67%が支給されます（雇用保険法61条の6）。なお、育児休業とは異なり、介護休業期間については、社会保険料の事業主・労働者負担分の免除はありません（介護休業期間中の社会保険料の労働者負担分を使用者が徴収する方法なども就業規則等に定めておくとよいでしょう。）。

4 個別周知・意向確認等

（1）育児休業制度・柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認・聴取・配慮義務

事業主は、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出があったときは、育児休業及び出生時育児休業に関する制度等を個別に周知し、育児休業及び出生時育児休業の取

得意向を確認する義務があります。

くわえて、令和7年10月1日から「柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認」が事業主に義務付けられました。

柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認は、3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度等を周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

また、令和7年10月1日から、「仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」も事業主に義務付けられています。事業主は、従業員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、従業員の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する従業員の意向を個別に聴取し、聴取した意向について配慮する必要があります。

(2) 介護休業制度・両立支援制度等の個別の周知・意向確認・聴取・配慮義務

事業主は、介護に直面した労働者が申し出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認が義務づけられています（令和7年4月1日施行）。周知事項は、①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容）、②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）、③介護休業給付金に関することです。意向の確認方法としては、①面談（オンラインも可）、②書面交付、③FAX、④電子メールは労働者が希望した場合のみ）のいずれかです。

また、介護に直面する前の早い段階（40歳等）での上記の周知事項について、情報提供等を行うことが義務づけられています。厚生労働省は「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」を公開しています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001521425.pdf>

5 実効性の確保

育介法は、法律の実効性を確保するために、2つの措置を設けています。1つは、育児休業及び介護休業の取得等に伴う苦情や紛争に関して、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び個別労働紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会による調停制度を設けています（育介法52条の2～52条の6）。

これに加え、厚生労働大臣は、法律の施行に関して必要があるときは事業主に対して報告を求めたり、助言・勧告することができ、法律の規定に違反する事業主に

対して勧告した場合において、これに従わないときは、その旨を公表することができます（同法 56 条、56 条の 2）。

6 次世代育成支援対策推進法への対応

次世代育成支援対策推進法（次世代法）は、「次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資すること」を目的に、国、地方自治体及び企業が、保護者の子育てでの支援をすることを基本理念としています（次世代法 3 条）。この基本理念の推進を図るために、主務大臣は、「行動計画策定指針」を定めています（同法 7 条）。

次世代法では、常時 101 人以上の労働者を雇用している事業主に対して、「働き方の見直し」や「子育てと仕事の両立支援」などについて具体的な取組を定めた行動計画（「一般事業主行動計画」）を策定し、都道府県労働局に届け出るとともに、外部への公表、労働者の周知を行うことを義務付けています（同法 12 条 1 項）。また、100 人以下の事業主に対しても、一般事業主行動計画の策定と届出が努力義務とされています（同法 12 条 4 項）。

一般事業主行動計画には、①「計画期間」、②次世代育成支援対策の実施により達成しようとする「目標」、③実現しようとする次世代育成支援対策の「内容」と「実施時期」を定めることになっています（同法 12 条 2 項）。令和 7 年 4 月 1 日より、行動計画の策定または変更を行うに当たり、育児休業の取得状況、労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定が事業主に義務付けられました。

そして、一定の基準を満たした事業主（認定一般事業主）は、申請によって「子育てサポート企業」として、厚労大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

さらに、くるみん認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定一般事業主として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。特例認定一般事業主は、行動計画の策定・届出の義務がなくなり、年 1 回の実績の公表が義務となります。

令和 7 年 4 月 1 日から、くるみん認定・プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準が変わりました。詳細は厚生労働省のホームページでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf>

7 ライフ・ワーク・バランス

ライフ・ワーク・バランスとは、「仕事」と、子育てや親の介護、地域活動等の「仕事以外の生活」との調和が取れ、その両方が充実している状態をいいます。

個人にとっては、ライフステージに応じて、仕事の進め方・働き方を見直し、自分だけではなく他人の時間・生活をも尊重する生き方です。

企業にとっても、働きがいのある職場をつくり、優秀な人材の確保、社員のモチベーションの向上、業務効率の改善を進めていくのに役立ちます。

東京都では、生活と仕事の調和の実現に向けて、優れた取組を行っている中小企業等を「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として表彰し、広くPRすることで、中小企業のさらなる取組を促進しています。認定企業は下記のロゴマークを自社の名刺やホームページ等に表示することができます。



育児・介護休業法における制度の概要

◎ 本表は法令により求められる制度の概要であり、各事業所においてより広い内容の制度とすることは望ましいものです。

		育児関係		介護関係
		育児休業	産後パパ育児(出生時育児休業)	介護休業
休業制度	休業の定義	○労働者が原則として1歳に満たない子を養育するためにする休業	○産後休業をしていない労働者が原則として出生後8週間以内の子を養育するためにする休業	○労働者が要介護状態(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) ○有期雇用労働者は、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(2歳までの休業の場合は2歳)を達する日までに労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されない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 ・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	○産後休業をしていない労働者(日々雇用を除く) ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して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労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されない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 ・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	○労働者(日々雇用を除く) ○有期雇用労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されない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	○子	○子	○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	○子1人につき、原則2回 ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ①新たな産前・産後休業、産後パパ育児、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ②配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ③離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ④子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ⑤保育所等入所を希望しているが、入所できない場合	○子1人につき、2回(2回に分割する場合はまとめて申出)	○対象家族1人につき、3回

		育児関係		介護関係
		育児休業	産後パパ育児(出生時育児休業)	介護休業
休 業 制 度	(続き) 回数	○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1回ずつ取得可能 ○1歳以降の休業について上記①の事情が生じた場合に限り、1歳6か月又は2歳までの育児休業も再度の取得が可能		
	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以降の産前・産後休業期間、育児休業期間、産後パパ育児期間を合計して1年間以内の休業が可能	○原則として子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)まで	○対象家族1人につき通算93日まで
	期間 (延長する 場合)	○1歳6か月までの育児休業は、次の要件(②ハに該当する場合は②ハのみ)に該当する場合に取得可能 ①子が1歳に達する日において(パパ・ママ育児プラスで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ること ②次の特別の事情があること イ 保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 ロ 子の養育を行っている配偶者(もう一人の親)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、疾病等により子を養育することが困難になった場合 ハ 新たな産前・産後休業、産後パパ育児、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ③1歳6か月までの育児休業を取得したことがないこと ※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長可	—	—
	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 ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は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(1歳到達日(2歳までの育児休業の場合は1歳6か月前到達日)の翌日以降は1か月前まで)	○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 ・事業主は、産後パパ育児の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前(労使協定を締結している場合は2週間超から1か月以内で労使協定で定める期限)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)	○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 ・事業主は、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前まで

		育児関係		介護関係
		育児休業	産後パパ育休(出生時育児休業)	介護休業
休業制 度	(続き) 手続	<ul style="list-style-type: none"> ○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、休業1回につき1回に限り開始予定日の繰下げ可 ○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休業1回につき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に申し出ることにより撤回可 ○1歳までの育児休業は撤回1回につき1回休業したものとみなす。1歳以降の育児休業は各1回撤回可、撤回後の再度の申出は原則不可 	<ul style="list-style-type: none"> ○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、休業1回につき1回に限り開始予定日の繰下げ可 ○2週間前までに申し出ることにより、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間(28日)の範囲内で休業1回につき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に申し出ることにより撤回可。撤回1回につき1回休業したものとみなす。2回撤回した場合は、再度の申出は不可。 	<ul style="list-style-type: none"> ○2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で、申出毎に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に申し出ることにより、撤回可 ○申出が2回連続して撤回された場合には、それ以降の介護休業申出を拒むことができる
	休業中の就業	—	<ul style="list-style-type: none"> ○休業中に就業させることができる労働者を労使協定で定めている場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 ○就業を希望する労働者は書面等により就業可能日等を申出、事業主は申出の範囲内で就業日等を提示、休業前日までに労使合意 ○就業日数等の上限がある(休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで等) ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回可。休業開始日以降は特別の事情がある場合に撤回可能 	—

子の看護等 休暇	制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ○小学校第3学年修了までの子を養育する労働者は、1年度に5労働日まで(その養育する小学校第3学年修了までの子が2人以上の場合は10労働日まで)、病気・けがをした子の看護、子に予防接種・健康診断を受けさせること、感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話、又は子の入園(入学)式、卒園式への参加のために、休暇が取得できる ※R7.4.1 から、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」及び「入園(入学)式、卒園式」が追加 ○時間単位での取得も可能
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○小学校第3学年修了までの子を養育する労働者(日々雇用を除く) ※R7.4.1 から、対象となる子の範囲が小学校就学の始期に達するまでから小学校第3学年修了までに拡大 ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 (勤続6か月未満の労働者の要件は R7.4.1 から廃止)
介護 休暇	制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ○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年度に5労働日まで(対象家族が2人以上の場合は10労働日まで)、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できる ○時間単位での取得も可能
	対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○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 <ul style="list-style-type: none"> ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 (勤続6か月未満の労働者の要件は R7.4.1 から廃止)

	育児関係	介護関係	
所定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、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない	○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	○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) ※F7.4.1 から、対象となる子の範囲が3歳未満から小学校就学の始期に達するまでの子に拡大 ○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○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 ・勤続1年未満の労働者 ・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	○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	○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	○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)を超えて労働時間を延長してはならない
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 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者	○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 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・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	○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	○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	○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～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 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・保育ができる同居の家族がいる労働者 保育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日以下の場合を含む) ロ 負傷、疾病又は心身の障害により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 ・週の所定労働日数が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	○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 ・日々雇用される労働者 ・勤続1年未満の労働者 ・介護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日以下の場合を含む) ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと 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 ・週の所定労働日数が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
	期間・回数	○1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 ○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	○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	○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

	育児関係	介護関係
所定労働時間の短縮措置等	<p>○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、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</p> <p>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</p> <ol style="list-style-type: none"> 勤続1年未満の労働者 週の所定労働日数が2日以下の労働者 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 <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業に関する制度に準ずる制度 ・テレワーク等の措置(R7.4.1から) ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 	<p>○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)に関して、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3年以上の間で2回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務(④の措置は1回とすることが可能)</p> <ol style="list-style-type: none"> ①所定労働時間を短縮する制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ④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 <p>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等を講じないものとして定められた労働者は対象外</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	<p>○1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労働者に関して、フレックスタイム制等の措置を講ずる努力義務</p> <p>○1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度又はフレックスタイム制等の措置を講ずる努力義務</p> <p>○3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に関して、育児休業に関する制度に準じて必要な措置を講ずる努力義務</p> <p>○3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずる努力義務(R7.4.1から)</p> <p>○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</p>	<p>○家族を介護する労働者に関して、介護休業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</p> <p>○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずる努力義務(R7.4.1から)</p>
柔軟な働き方を実現するための措置(R7.10.1から)	<p>○3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に関して、以下①～⑤から2つ以上の措置を選択して講ずる義務</p> <ol style="list-style-type: none"> ①始業時刻等の変更の措置 ②テレワーク等の措置(10日以上/月) ③育児のための所定労働時間の短縮措置 ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年) ⑤保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 <p>○労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能</p> <p>○事業主が講ずる措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける義務</p>	—
柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知(R7.10.1から)	<p>○労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度(対象措置)に関する以下の①～③を個別に周知し、制度利用の意向を確認する義務</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 対象措置 ② 対象措置の申出先 ③ 所定外労働の制限(残業免除)、時間外労働の制限、深夜業の制限に関する制度 	—

	育児関係	介護関係
育児・介護休業等の個別周知	<p>○本人又は配偶者の妊娠・出産等を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に対して、以下の事項を個別に周知し、取得意向を確認する義務</p> <p>①育児休業・産後ババ育休に関する制度 ②育児休業・産後ババ育休の申出先 ③育児休業給付、出生後休業支援給付に関すること ④休業期間中の社会保険料の取扱い</p> <p>※R7.4.1 から、③に出生後休業支援給付に関することが追加</p> <p>○事業主は、育児休業（産後ババ育休含む）、介護休業中の待遇に関する事項、休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項等について就業規則等あらかじめ定め、周知する努力義務（全従業員への周知、個別周知） ○事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度（育児休業制度等の周知義務の事項以外）を周知する努力義務</p>	<p>○介護に直面した旨を労働者が申し出た場合に、事業主は当該労働者に対して以下の事項を個別に周知し、取得意向を確認する義務（R7.4.1 から）</p> <p>①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③介護休業給付金に関すること</p>
個別の意向聴取・配慮 (R7.10.1 から)	<p>○労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について労働者の意向を個別に聴取し、その意向について配慮する義務</p> <p>① 始業及び終業の時刻 ② 就業の場所 ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業に関する条件</p>	—
労働者への情報提供 (R7.4.1 から)	—	<p>○仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、労働者が介護に直面する早い段階（40 歳等）で、介護休業、介護両立支援制度等（※）、申出先及び介護休業給付に関する情報提供を行う義務</p> <p>※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置</p>
雇用環境の整備	<p>○育児休業・産後ババ育休の申出が円滑に行われるよう、次のいずれかの措置を講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業・産後ババ育休に関する研修の実施 ・育児休業・産後ババ育休に関する相談体制の整備 ・自社の労働者の育児休業・産後ババ育休取得事例の収集・提供 ・自社の労働者へ育児休業・産後ババ育休に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知 	<p>○介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるよう、次のいずれかの措置を講ずる義務（R7.4.1 から）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施 ・介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備 ・自社の労働者の介護休業・介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供 ・自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等及び介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知
育児・介護休業等に関するハラスメントの防止措置	<p>○事業主は、育児休業、産後ババ育休、介護休業その他の養育又は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</p>	
労働者の配置に関する配慮	<p>○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や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、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務</p>	
不利益取扱いの禁止	<p>事業主に、以下を理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業・産後ババ育休、介護休業、子の看護等休暇、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又は取得したこと ・本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出したこと ・産後ババ育休中の就業可能日等を申出・同意しなかったこと ・対象家族の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たこと（R7.4.1 から） ・柔軟な働き方を実現するための措置の利用を申し出たこと（R7.10.1 から） ・妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前の時期に聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向の内容（R7.10.1から）等 	
育児休業取得状況の公表	<p>○常時雇用する労働者数 300 人超の企業が義務（※R7.4.1 から、1,000 人超から 300 人超に拡大） ○毎年1回、男性の育児休業等取得率を公表（育児目的休暇を含むことも可）</p>	

厚生労働省「育児・介護休業法における制度の概要」より引用
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355358.pdf>