

育児・介護休業法改正対照表〔管理者向け〕

		改正前(H22. 6～)	改正後(H29. 1～)
育 児 休 業 制 度	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養。	改正なし。
	対象	○労働者(日々雇用を除く) ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要。 ・同一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。 ・子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する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であるものを除く)。 ○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6か月までの育児休業の場合は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。	○労働者(日々雇用を除く) ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要。 ・同一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。 ・子が1歳6か月を経過する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でない者。 ○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6か月までの育児休業の場合は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。
	対象家族	○子	○子 ・特別養子縁組の監護期間中の子 ・養子縁組里親に委託されている子等
	回数	○子1人につき、原則として1回(ただし、子の誕生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く)。 ○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。 ・新たな産前産後休業、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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・保育所等入所を希望しているが、入所できない場合。	改正なし。

育 児 休 業 制 度		○子が1歳6か月までの育児休業については、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。 ○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、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能。 ・保育所等への入所を希望しているが、所できない場合。 ・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。	改正なし。
	手続き	○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6か月までの申出は2週間前まで。 ○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回に限り開始予定日の繰上げ可。 ○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1回に限り終了予定日の繰下げ可。 1歳6か月まで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、	改正なし。

		子が1歳6か月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出撤回可。 ○上記の場合、原則再度の申出不可。	
子の看護休暇	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。	○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。 ○半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得も可能。ただし、労使協定により、半日単位での取得ができないとされる労働者は、日単位での取得。 ○労使協定により、所定労働時間の2分の1以外の時間数を半日と定めることも可能。
	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。	○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。 ・半日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。 ※業務を明確化すること。 ○1日の所定労働時間が、4時間以下の労働者は半日単位での取得不可。
所定外労働の制限	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。	改正なし。
	対象	○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。 ・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。	改正なし。
	期間回数	○1回の請求につき1年以上1年以内の期間。 ○請求できる回数に制限なし。	改正なし。
	手続き	○開始の日の1月前まで請求。	改正なし。

時間 外 労働 の 制 限	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は、事業主は制限時間(1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。	改正なし。
	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。 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。	改正なし。
	期間 回数	○1回の請求につき1月以上1年以内の期間。 ○請求できる回数に制限なし。	改正なし。
	手続き	○開始の日の1月前までに請求。	改正なし。
深夜 業 の 制 限	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。	改正なし。
	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。 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保育が困難でないこと。 ハ 産前産後休業中でないこと。 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。	改正なし。
	期間 回数	○1回の請求につき1月以上6月以内の期間。 ○請求できる回数に制限なし。	改正なし。

	手続き	○開始の日の1月前までに請求。	改正なし。
育 児 短 時 間 勤 務 制 度		○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。 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。 ※労使協定で業務を明確化すること。 ○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。 ・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。	改正なし。
不 利 益 取 扱 い の 禁 止		○育児・介護休業、子の看護休暇、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。	改正なし。
育 児 休 業 等 に 関 する ハ ラ ス メ ン ト の 防 止 措 置		なし。	○事業主は、育児休業、介護休業その他子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。