

		改正前(H22. 6～)	改正後(H29. 1～)
介護休業制度	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。	改正なし。
	対象	○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。 ・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。 ・介護休業開始予定日から起算して93日経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から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者を除く)。 ○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 ・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。	○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。 ・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。 ・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。
	対象家族	○配偶者(事実婚を含む。以下同じ) 父母、子、配偶者の父母 同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫。	○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、要介護状態に至るごとに1回。	○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(勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれと合わせて93日)	○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。 ・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。 ○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1回に限り終了予定日の繰下げ可。	○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。 ○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出ることにより、撤回可。 ○上記の場合、その後の再度の申出は1回は可。	○休業開始予定日の前日までに申出ることにより、撤回可。 ○上記の場合、その後の再度の申出は1回は可。
介護休暇	内容	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、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を行うために、休暇が取得できる。	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、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を行うために、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、1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	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（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。	○要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（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。 ・半日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は不可。
所定外労働の	内容	なし。	○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	なし。	○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	なし。	○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。
	手続	なし。	○開始の日の1月前までに請求。

時間外労働の制限	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	○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。	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	○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	○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	○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介護が困難でないこと。 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。
所 定 労 働 時 間 の 短 縮 措 置 等	手続	○開始の日の1月前までに請求。	改正なし。
		○常時介護を要す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1要介護状態ごとに連続する93日(介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日)以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務。 ・所定労働時間を短縮する制度。 ・フレックスタイム制。 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ。 ・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。 ・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。	○常時介護を要す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年の間で2回以上の利用を可能とする措置を講ずる義務。 ・所定労働時間を短縮する制度。 ・フレックスタイム制。 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ。 ・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。 ・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。