

育児・介護休業法における制度の概要

制度	育児関係	介護関係
休業※	<p>○原則1歳に満たない子を養育するための休業（一定の期間雇用者も対象）</p> <p>〔例外〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両親ともに取得する場合…1歳2か月まで ・保育所へ入所できない場合など…1歳6か月まで 	<p>○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、常時2週間以上の介護を必要とする状態）にある対象家族（配偶者/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）を介護するための休業（一定の期間雇用者も対象）</p> <p>○対象家族1人につき、要介護状態ごと1回、通算93日まで（所定労働時間短縮等の措置と合算）</p>
・子の介護看護休暇※	<p>○小学校入学までの子の病気やけがの看護又は予防接種や健康診断を受けさせるための休暇 年5日（子が2人以上は10日）</p> <p>○期間雇用者も対象</p>	<p>○<u>要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をするための休暇</u> <u>年5日（対象家族が2人以上は10日）</u></p> <p>○期間雇用者も対象</p>
の所定外労働免除※	<p>○<u>3歳に満たない子を養育するため、所定外労働（残業）をさせない制度</u></p> <p>○期間雇用者も対象</p>	
労働時間の外制・限深夜※	<p>○小学校入学までの子を養育するため</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 1か月24時間、年間150時間を超えて労働させない制度 ② 午後10時から午前5時（深夜）において労働させない制度。ただし、16歳以上の同居の家族がいる場合などは対象外 <p>○事業の正常な運営を妨げる場合は取得できない</p> <p>○期間雇用者も対象</p>	<p>○要介護状態のある対象家族を介護するため</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 1か月24時間、年間150時間を超えて労働させない制度 ② 午後10時から午前5時（深夜）において労働させない制度。ただし、16歳以上の同居の家族がいる場合などは対象外 <p>○事業の正常な運営を妨げる場合は取得できない</p> <p>○期間雇用者も対象</p>
短所縮等労働措置時間※	<p>○<u>3歳に満たない子を養育するため1日の労働時間を原則6時間とする措置。</u> <u>ただし、労使協定により、業務の性質又は業務の実施体制に照らし困難とされた業務に従事する者は対象外。</u> <u>（対象外となった者には一定の代替措置）</u></p> <p>○期間雇用者も対象</p>	<p>○対象家族に1人につき、1要介護状態ごとに連続する93日（休業と合算）以上 所定労働時間短縮措置、始業・終業時刻の繰上げ繰下げ等の 一定の措置の中からいずれか実施</p> <p>○期間雇用者も対象</p>
両そ 措立の 置支 ※他 援の	<p>○小学校入学までの子を養育する者及び家族を介護する者に対し、仕事と育児・介護の両立のための措置を実施するよう努力義務</p>	
配関配 慮す置 るに	<p>○小学校入学までの子を養育する者及び家族を介護する者に対し、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合の配慮義務</p>	
の取不 禁扱利 止い益	<p>○育児介護休業等上記の制度について、申出又は取得等をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱の禁止</p>	

（注）下線部分は100人以下企業は平成24年7月1日から適用。

（注）※事業主は労働者から申請があった場合付与しなければなりません。