

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳（保育所等に入所できないなどの場合には最長2歳）に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間〈パパ・ママ育休プラス〉）、育児休業を取得することが可能
- 子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦（夫）であっても、育児休業の取得は可能
- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として分割して、介護休業を取得することが可能
- 有期契約労働者は、以下の要件をすべて満たす方であれば、育児休業・介護休業を取得することが可能
 - 〈育児休業〉
 - ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - ②子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達するまでに、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こと
 - 〈介護休業〉
 - ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 - ②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か月経過する日までの間に、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

短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を講じることを事業主に義務付け
- 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な、次のいずれかの措置を講じることを事業主に義務付け
 - ①短時間勤務制度
 - 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介護費用の助成措置

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育する又は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場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する又は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場合、残業を制限

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子を養育する労働者は、年5日（2人以上の場合は年10日）、1日又は半日単位で看護休暇を取得することが可能

介護休暇制度

- 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、年5日（2人以上の場合は年10日）、1日又は半日単位で介護休暇を取得することが可能

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育する又は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場合、深夜の労働を制限

不利益取扱いの禁止

- 育児休業等を申出・取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止

- 上司・同僚からの育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることが事業主に義務付け