

	育 児（赤字箇所が H29年1月と10月の改正）	介 護（赤字箇所 H29年1月と10月の改正）
休 業	<p>子どもが出生した日から1歳に達する日（誕生日の前日）までの間、取得可（原則）／子どもが保育所に入れない等の要件を満たしていれば、子どもが2歳に達する日までの間、取得可</p> <p>有期雇用契約の労働者は、①1年以上継続雇用されていること ②子どもが1歳6カ月に達する日までに雇用契約期間が満了し、かつ更新されないことが明らかでないこと ①②のいずれも満たすことが必要</p> <p>●労使協定によって取得制限が可になる労働者</p> <p>①継続雇用された期間が1年未満 ②申し出の日から1年以内に雇用関係が終了する ③1週間の所定労働日数が2日以下</p>	<p>要介護状態にある対象家族を介護する場合、対象家族1人につき通算93日まで取得可。3回を上限に分割取得も可</p> <p>有期雇用契約の労働者は、①1年以上継続雇用されていること、②取得予定日から93日を経過する日から6カ月以内に労働契約が満了することが明らかでないこと。①②のいずれも満たすことが必要</p> <p>●労使協定によって取得制限が可になる労働者</p> <p>①継続雇用された期間が1年未満 ②申し出の日から93日以内に雇用関係が終了する ③1週間の所定労働日数が2日以下</p>
休 暇	<p>子の看護休暇・介護休暇（正社員・非正規社員とも同じ扱い）</p> <p>育児：小学校入学前までの子どもの世話のための休暇 介護：要介護状態にある対象家族の介護や世話のための休暇</p> <p>●労使協定による取得制限が可になる労働者</p> <p>①継続雇用された期間が6カ月未満、②1週間の所定労働日数が2日以下</p> <p>取得日数は労働者・1人につき、1年度に5日。1日単位または半日単位の取得が可（1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は半日単位の取得は不可）</p>	
所 定 外 労 働 時 間 の 制 限	<p>子どもが3歳未満の労働者（非正規社員も含む）が請求した場合、所定労働時間を超えての労働は不可</p> <p>●労使協定による取得制限が可になる労働者</p> <p>継続雇用された期間が1年未満 1週間の所定労働日数が2日以下</p> <p>1回につき1カ月～1年以内の間で期間を指定し、何度でも請求可</p> <p>時間外労働の制限措置とは併用不可。短縮勤務との併用は可</p>	<p>要介護状態の対象家族を介護する労働者（非正規社員も含む）が請求した場合、所定労働時間を超えた労働は不可</p> <p>●労使協定による取得制限が可になる労働者</p> <p>継続雇用された期間が1年未満 1週間の所定労働日数が2日以下</p> <p>1回につき1カ月～1年以内の間で、介護が終了するまでの間、何度でも請求可</p> <p>時間外労働の制限措置とは併用不可。短縮勤務との併用は可</p>
時 間 外 労 働 の 制 限	<p>育児：子どもが小学校入学前の労働者が請求した場合／介護：要介護状態の対象家族を介護する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働（＝法定労働時間を超える労働）は不可。（正社員・非正規社員とも同じ扱い）</p> <p>1回につき1月～1年間で期間を指定し、何度でも請求可</p> <p>●適用除外の労働者（労使協定は不要）</p> <p>①継続雇用された期間が1年未満 ②1週間の所定労働日数が2日以下</p>	

	育 児（赤字箇所が H29年1月と10月の改正）	介 護（赤字箇所 H29年1月と10月の改正）
深夜業の制限	<p>育児：子どもが小学校入学前の労働者が請求した場合／介護：要介護状態の対象家族を介護する労働者が請求した場合、午後10時から午前5時までの深夜労働は不可（正社員・非正規社員とも同じ扱い）</p> <p>●以下のいずれかに該当する労働者は対象外（労使協定不要）</p> <p>①継続雇用された期間が1年未満 ②育児：深夜に子供を常態として保育できる同居の家族がいる／介護：深夜に対象家族を常態として介護できる同居の家族がいる ③1週間の所定労働日数が2日以下 ④所定労働時間の全部が深夜労働の労働者</p> <p>1回につき1カ月以上、6カ月以内の間で期間を指定し、何度でも請求可。残業の延長による深夜業も制限対象</p>	
短縮勤務措置	<p>子どもが3歳に満たない労働者（非正規社員も含む）が希望した場合に利用できる措置とすること</p> <p>対象となる労働者は、①1日の所定労働時間が6時間以下でない ②育児休業をしていない ①②いずれも満たす事</p> <p>●労使協定により利用の制限が可になる労働者</p> <p>①継続雇用された期間が1年未満 ②1週間の所定労働日数が2日以下 ③短時間勤務が困難な業務（代替措置が必要）</p> <p>短縮措置は、1日6時間勤務とする措置（必須）と、その他の措置（任意）</p>	<p>要介護状態の対象家族を介護する労働者（非正規社員も含む）が希望した場合に、<b>連続する3年間以上の期間について、2回以上の利用ができる仕組みとすること</b></p> <p>●労使協定により利用の制限が可になる労働者</p> <p>①継続雇用された期間が1年未満 ②1週間の所定労働日数が2日以下</p> <p>短縮措置（以下のいずれか）</p> <p>①短時間勤務制度（日・週・月いずれかの所定労働時間の短縮、週または月の所定労働日数の短縮など） ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰下げ（時差出勤） ④介護サービス費の助成等</p>
ハラスメント防止措置	<p><b>ハラスメント防止措置の義務化（マタハラ・パタハラ）</b></p> <p>会社は上記の制度・措置の申出・利用に対する上司・同僚からの嫌がらせ等を防止する措置を講じること</p> <p>講じるべき主な措置は、</p> <p>①会社の方針を明確にし、その内容を周知し啓発すること ②相談や苦情に対応するために必要な体制を整備すること（相談窓口の設置等） ③ハラスメントへの迅速で適切な対応を行うこと ④ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を講じること ⑤プライバシーの保護の措置を講じ、不利益な取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発すること</p>	
不利益取扱いの禁止	<p>妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする不利益な取扱いの禁止</p> <p>【不利益な取扱いの事例】</p> <p>解雇する、有期雇用契約の更新をしない、あらかじめ定められた有期労働契約の更新回数を引き下げる、退職を強要する、正社員を非正規社員にする、自宅待機を命じる、労働者が希望する期間や労働時間・労働日数を超えて就労を制限する、降格する、減給する、賞与等で不利益な算定を行う、昇進・昇格の人事考課で不利益な評価をする、不利益な配置の変更を行う、就業環境を害するなど。</p>	