

育児・照护休假法的概要

为了打造一个可持续的、安心的社会，消除“就业”和“分娩・育儿”或“就业”和“照护”的“二选一结构”，实现工作和生活平衡是不可或缺的。基于这一状况，《育儿・照护休假法》推动了对处于因育儿或照护等有时间限制的时期的劳动者进行兼顾工作和家庭的支援。

1 育儿休假 <法令第5条~第9条之2>

休假的定义	原则上指劳动者为了养育其未满1岁的子女的休假 ※育儿方面的“子”的范围除了和劳动者之间存在法律上的亲子关系的子女(含养子女)之外，还包括处于为了结成特殊养子女关系的试验性养育期间、被委托在法律关系上的养父母处的儿童等。
对象劳动者	<ul style="list-style-type: none"> 劳动者(按日雇用者除外) 签订了固定期限的劳动者在申请时需符合以下条件。 子女1岁6个月(如果是2岁为止的育儿休假，则为2岁)之日前劳动合同期满，未明确不更新合同。 <通过签订劳动协定而不属于对象的劳动者> <ol style="list-style-type: none"> ① 入职未满1年的劳动者 ② 自申请之日起1年以内(1岁6个月或2岁之前的育儿休假，则为6个月)结束雇用关系的劳动者 ③ 1周的规定工作天数低于2天的劳动者
期 间	<ul style="list-style-type: none"> 原则上，子女1岁(如果有无法进入保育所等机构等理由则为1岁6个月，即便如此，依然无法进入保育所等机构等理由则为2岁。)之日前的连续期间 如果父母同时获得育儿休假，可获得子女到达1岁2个月之日前的1年间休假。(爸妈育儿休假PLUS)
次 数	<ul style="list-style-type: none"> 原则上1个子女享受1次产假(孩子1岁6个月、2岁为止可以另行获得育儿假) 出产后8周以内未获得产假的劳动者，在第一次获得育儿休假且休完时，即使没有任何特殊情况，也能获得育儿休假。(宝爸休假)
手 续	劳动者在休假开始预计日的1个月前(如果是1岁6个月、2岁为止的育儿休假则为2周前)，以书面形式向企业申请。 ※发生预产期前分娩等事由时，可将休假开始日提前1次，只要在休假结束预计日的1个月前(如果是1岁6个月、2岁为止的育儿休假，则为2周前)提出申请，可在1岁(1岁6个月、2岁)为止的范围内，无需理由将休假时间推迟1次。

2 照护休假 <法令第11条~第15条>

休假的定义	劳动者为了照护处于需要照护状态(因为负伤、疾病或身体上、精神上的障碍，处于需要随时照护2周以上的状态)的对象家人而进行的休假
对象劳动者	<ul style="list-style-type: none"> 劳动者(按日雇用者除外) 签订了固定期限雇佣的劳动者在申请时需符合以下条件。 自照护休假开始预计日起算，在第93天之后起至6个月之后的那一天前，劳动合同期满，未明确不更新合同。 <通过签订劳动协定而不属于对象的劳动者> <ol style="list-style-type: none"> ① 入职未满1年的劳动者 ② 自申请之日起93日以内结束了雇用关系的劳动者 ③ 1周的规定工作天数低于2天的劳动者
对象家人	配偶(含事实婚姻)、父母、子女、配偶的父母、祖父母、兄弟姐妹孙子女 ※照护方面的“子”的范围仅为具备法律上亲子关系的子女(含养子女)
期间/次数	每一位对象家人可分割为共计93日/3次为止
手 续	劳动者在休假开始预计日的2周前以书面等形式向企业申请 ※休假结束预计日2周前申请，在93天的范围内每次申请时仅可延后一次。

3 儿童看护休假 <法令第16条之2~第16条之3>

制度的内容	<ul style="list-style-type: none"> · 养育了小学学龄前子女的劳动者，1年可取得5天休假（如果2名子女，则为10天），用于看护生病、手上的子女或子女接受预防接种、健康诊断 · 1天或以时间单位可以取得 ※从事被认定为难以以时间为单位休假的业务的劳动者，通过签订劳动协定，可以限定为以1天为单位休假 ※“小学学龄前”指的是对象子女在6岁生日所属年度的3月31日为止的期间（下同）
对象劳动者	<ul style="list-style-type: none"> · 劳动者（按日雇用者除外。） <通过签订劳动协定而不属于对象的劳动者> ① 入职未满6个月的劳动者 ② 1周的规定工作天数低于2天的劳动者

4 照护休假 <法令第16条之5~第16条之6>

制度的内容	<ul style="list-style-type: none"> · 对处于需要照护状态的对象家人进行照护或其他照顾的劳动者，1年可取得5天休假（如果对象家人为2人以上，则为10天），用于照护等照顾 · 1天或以时间单位可以取得 ※从事被认定为难以以时间为单位休假的业务的劳动者，通过签订劳动协定，可以限定为以1天为单位休假 ※“其他照顾”指的是陪同对象家人前往医院、代办对象家人接受照护服务的必需手续等
对象劳动者	<ul style="list-style-type: none"> · 劳动者（按日雇用者除外。） <通过签订劳动协定而不属于对象的劳动者> ① 入职未满6个月的劳动者 ② 1周的规定工作天数低于2天的劳动者

5 为了育儿·照护的规定外工作·超时工作的限制 <法令第16条之8~第16条之9、第17条~第18条>

	为了育儿·照护的规定外工作限制	为了育儿·照护的超时工作限制
制度的内容	· 养育未满3岁的子女的劳动者为了养育子女，或照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者为了照护该家人而提出申请时，企业不得让劳动者工作超出规定劳动时间	养育小学学龄前子女的劳动者为了养育该子女，或照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者为了照护该家人而提出申请时，企业不得让劳动者工作超出时间限制（1个月24小时、1年150小时）
对象劳动者	<ul style="list-style-type: none"> · 养育未满3岁的子女的劳动者、照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者（按日雇用者除外） <通过签订劳动协定而不属于对象的劳动者> ① 入职未满1年的劳动者 ② 1周的规定工作天数低于2天的劳动者	<ul style="list-style-type: none"> · 养育小学学龄前子女的劳动者、照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者 <不属于对象的劳动者> ① 按日雇用的劳动者 ② 入职未满1年的劳动者 ③ 1周的规定工作天数低于2天的劳动者
期间/次数	1次申请期间为1个月以上1年以内/申请次数无限	
手 续	劳动者在开始日的1个月前，通过书面形式等向企业申请	
例 外	如果妨碍业务的正常运营，企业可拒绝申请	

6 为育儿·照护的深夜工作限制 <法令第19条~第20条>

制度的内容	养育小学学龄前子女的劳动者为了养育该子女,或照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者为了照护该家人而提出申请时,企业不得在下午10点至上午5点(深夜)让劳动者工作	
对象劳动者	<ul style="list-style-type: none"> 养育小学学龄前子女的劳动者、照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者 	<不属于对象的劳动者> <ul style="list-style-type: none"> ① 按日雇用的劳动者 ② 入职未满1年的劳动者 ③ 有可以照顾或照护,符合下述 i~iii所述的16岁以上的同居家人的劳动者 <ul style="list-style-type: none"> i. 不在深夜工作(含深夜工作天数低于3天/月者) ii. 未因负伤、疾病或身心障碍而照顾或照护困难 iii. 非产前6周内(多胎怀孕者则为14周内)、产后8周以内者 ④ 1周的规定工作天数低于2天的劳动者 ⑤ 规定的劳动时间全部在深夜的劳动者
期间/次数	1次申请期间为1个月以上6个月以内/申请次数无限	
手 续	劳动者在开始日的1个月前,通过书面形式等向企业申请	
例 外	如果妨碍业务的正常运营,企业可拒绝申请	

7 为了育儿·照护而缩短规定劳动时间的措施 <法令第23条>

为了育儿而缩短规定劳动时间的措施		为了照护而缩短规定劳动时间的措施	
措施的内容	针对养育未满3岁的子女的劳动者,原则上必须设置1天的规定劳动时间为6小时的短期工作制度	措施的内容	针对照护处于需要照护状态的对象家人的劳动者,必须采取缩短规定劳动时间等措施
对象劳动者	<ul style="list-style-type: none"> 劳动者(按日雇用及1天的劳动时间低于6小时的劳动者除外) <根据劳动法的规定下列不属于劳动者权利> <ul style="list-style-type: none"> ① 入职未满1年的劳动者 ② 1周的规定工日低于2天的劳动者 ③ 通过对照业务性质·实施体制,从事被认定为难以采取缩短工时制(※需要具体规定不适用业务范围) 	对象劳动者	<ul style="list-style-type: none"> 劳动者(按日雇用者除外) <根据劳动法的规定下列不属于劳动者权利> <ul style="list-style-type: none"> ① 入职未满1年的劳动者 ② 1周的规定工日低于2天的劳动者
代替措施	针对难以采取短时间劳动制度的劳动者,必须采取下述任一措施 <ul style="list-style-type: none"> 准育儿休假相关制度的措施 弹性工作制度 上班·下班时间的提前、延后 设置运营公司内保育设施等提供参照此标准的方便 	措 施	必须采取下述任一措施 <ul style="list-style-type: none"> 缩短规定劳动时间的制度 弹性工作制度 上班·下班时间的提前、延后 赞助劳动者所使用的照护服务的费用或同标准的制度
期 间	子女3岁生日前	期间/次数	每位对象家人自开始使用之日起连续3年以上的期间内2次以上

8 企业应采取的措施 <法令第21条~第22条、第24条、第26条>

<p>育儿・照护休假等的 的宣导</p>	<p><育儿> 本人或是配偶者，因为怀孕・生子等由劳动者提出来的时候，雇佣者应对于该劳动者个别宣导育儿休假制度等，并有义务确认其是否要取得的意向。</p>	<p><照护> —</p>
<p>雇佣环境的维护</p>	<p>为了顺利的提出育儿休假，必须采取以下任何一个措施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・关于育儿休假研修的实施 ・关于育儿休假咨询体制的维护 ・公司内部劳动者的育儿休假取得事例的收集与提供 ・关于公司内部劳动者育儿休假的制度及育儿休假取得促进方针的宣导 	
<p>针对养育小学学龄前子女或照护家人的劳动者的措施</p>	<p><育儿></p> <ul style="list-style-type: none"> ・针对养育小学学龄前子女的劳动者，准照和育儿休假相关的制度、规定外工作的限制相关制度、缩短规定劳动时间的措施或弹性工作制度等措施，采取必要措施的努力义务 ・针对养育小学学龄前子女的劳动者，采取可出于配偶分娩休假等与育儿相关目的使用的休假制度的努力义务 	<p><照护></p> <ul style="list-style-type: none"> ・针对照护家人的劳动者，准照照护休假制度或缩短规定劳动时间等措施，采取照护所需时间、次数等必要的措施的努力义务
<p>对劳动者分配的关怀</p>	<p>在变更工作场所导致的岗位变更中，出现由于工作场所变更而难以一边工作以便养护子女或照护家人的劳动者时，照顾养育子女或照护家人的状况的义务</p>	

咨询对象 都道府县劳动局 雇佣环境・均等部（室）受理时间 8:30~17:15（周六、周日、节假日、岁末年初除外）

都道府县	电话号码	都道府县	电话号码	都道府县	电话号码	都道府县	电话号码
北海道	011-709-2715	东京	03-3512-1611	滋贺	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	爱媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宫城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵库	078-367-0820	福冈	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐贺	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	长崎	095-801-0050
福岛	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鸟取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	长野	026-227-0125	岛根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	冈山	086-225-2017	宫崎	0985-38-8821
群马	027-896-4739	静冈	054-252-5310	广岛	082-221-9247	鹿儿岛	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	爱知	052-857-0312	山口	083-995-0390	冲绳	098-868-4380
千叶	043-221-2307	三重	059-226-2318	德岛	088-652-2718		

提示！本咨询服务未配备翻译，请自带翻译。

