

従業員数が100人以下の事業主の皆さま！！

平成24年  
7月1日  
から

# 改正育児・介護休業法が 全面施行されます！！

男女ともに、仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、平成21年、育児・介護休業法が改正されました。

平成24年7月1日より、これまで適用が猶予されていた以下の制度が**従業員数が100人以下の事業主にも適用になります。**

- ① 短時間勤務制度
- ② 所定外労働の制限
- ③ 介護休暇



## 1

### 短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

#### 制度の概要

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、就業規則に規定される等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。
- 短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

#### 対象となる従業員

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女従業員です。

- ① 3歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。



以下のア)～ウ)の従業員は労使協定により適用除外とすることができます。

- ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員
- イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員

※ このうち、ウ)に該当する従業員を適用除外とした場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

- (a) 育児休業に関する制度に準ずる措置
- (b) フレックスタイム制度
- (c) 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度)
- (d) 従業員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

### 手続

短時間勤務制度の適用を受けるための手続は就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする従業員にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが必要です。

## 2

### 所定外労働の制限

#### 制度の概要

- 3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

#### 対象となる従業員

原則として3歳に満たない子を養育する全ての男女従業員(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

#### 手続

所定外労働制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、申出は何回もすることができます。

# 3

## 介護休暇

### 制度の概要

- 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従業員は、事業主に申し出るにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。
- 介護休暇は、労働基準法で定める年次有給休暇とは別に与える必要があります。
- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。
- 「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

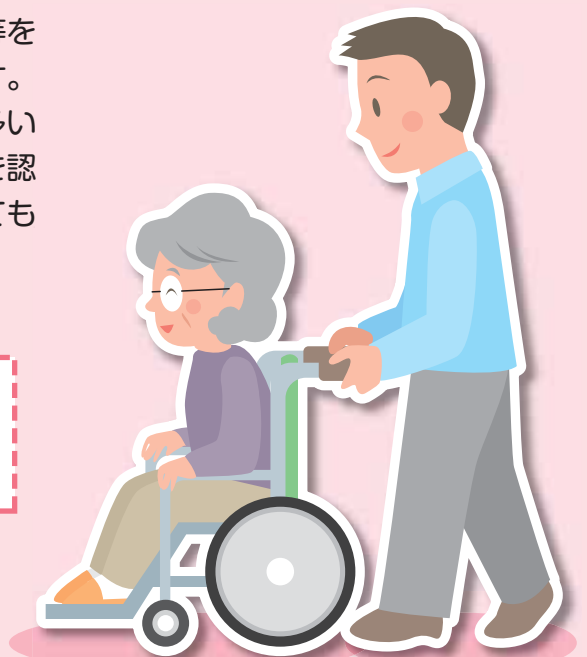
### 対象となる従業員

原則として、対象家族の介護、その他の世話をする全ての男女従業員（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

### 手続

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

※ 「所定外労働の制限」、「介護休暇」は、あらかじめ制度が導入され、就業規則等に記載されるべきものであることに留意してください。



# 育児・介護休業法の概要

## 育児のための両立支援制度

- (1) **育児休業** …………… 育児のために仕事を休める制度です。
- (2) **短時間勤務制度** …………… 短時間勤務(1日6時間)ができる制度です。
- (3) **所定外労働の制限** …………… 残業が免除される制度です。
- (4) **子の看護休暇** …………… 子どもの病気の看護などのために仕事を休める制度です。
- (5) **法定時間外労働の制限** …………… 残業時間に一定の制限を設ける制度です。
- (6) **深夜業の制限** …………… 深夜(午後10時～午前5時)の就労を制限する制度です。
- (7) **その他の両立支援措置** …………… 仕事と育児の両立のために設けられたその他の制度です。
- (8) **転勤の配慮** …………… 育児期の従業員の転勤に一定の配慮を求める制度です。
- (9) **不利益取扱いの禁止** …………… 上記制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じる制度です。

## 介護のための両立支援制度

- (1) **介護休業** …………… 介護のために仕事を休める制度です。
- (2) **短時間勤務制度等の措置** …… 短時間勤務などができる制度です。
- (3) **介護休暇制度** …………… 介護などの必要がある日について仕事を休める制度です。
- (4) **法定時間外労働の制限** …………… 残業時間に一定の制限を設ける制度です。
- (5) **深夜業の制限** …………… 深夜(午後10時～午前5時)の就労を制限する制度です。
- (6) **転勤の配慮** …………… 家族の介護をする従業員の転勤に一定の配慮を求める制度です。
- (7) **不利益取扱いの禁止** …………… 上記制度を利用した従業員への不利益な取扱いを禁じる制度です。

育児・介護休業法に関する情報は、厚生労働省のHPで紹介しています

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

育児・介護休業等に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-245-1550	香川	087-811-8924
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-6893-1100	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380