

改正育児・介護休業法について

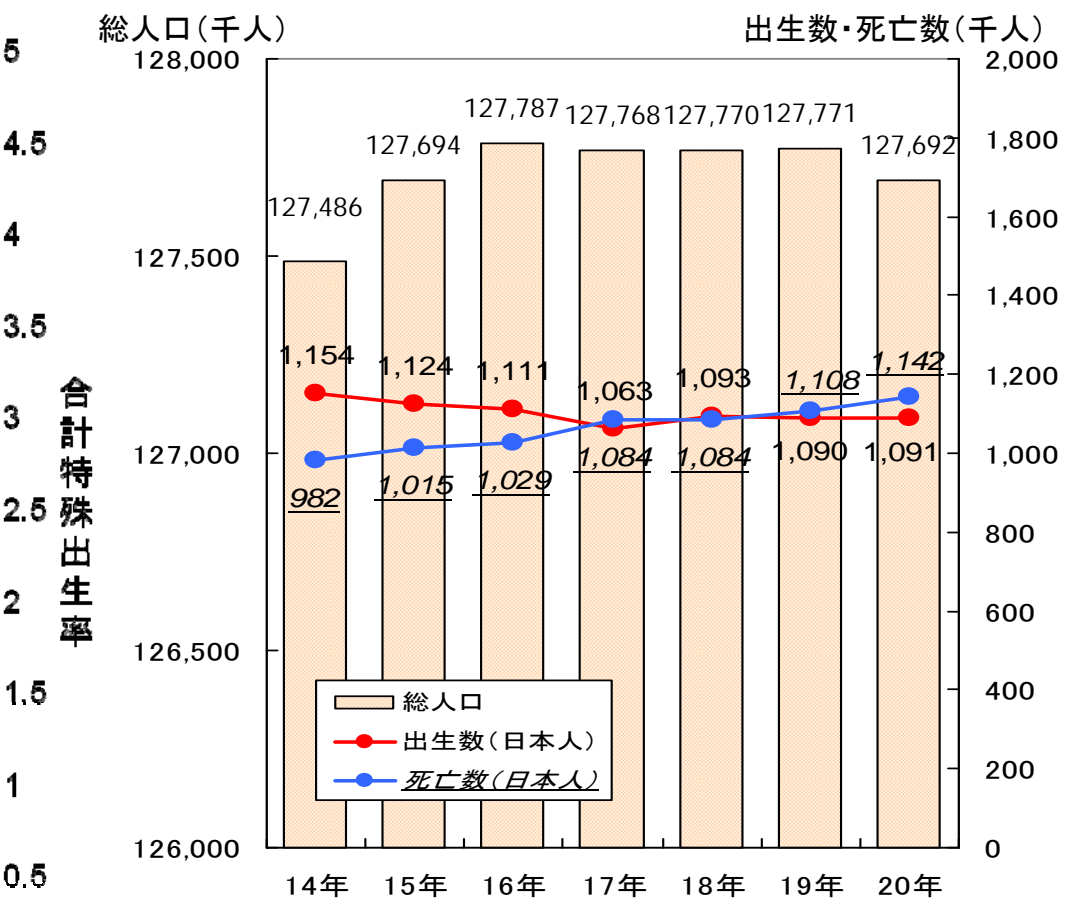
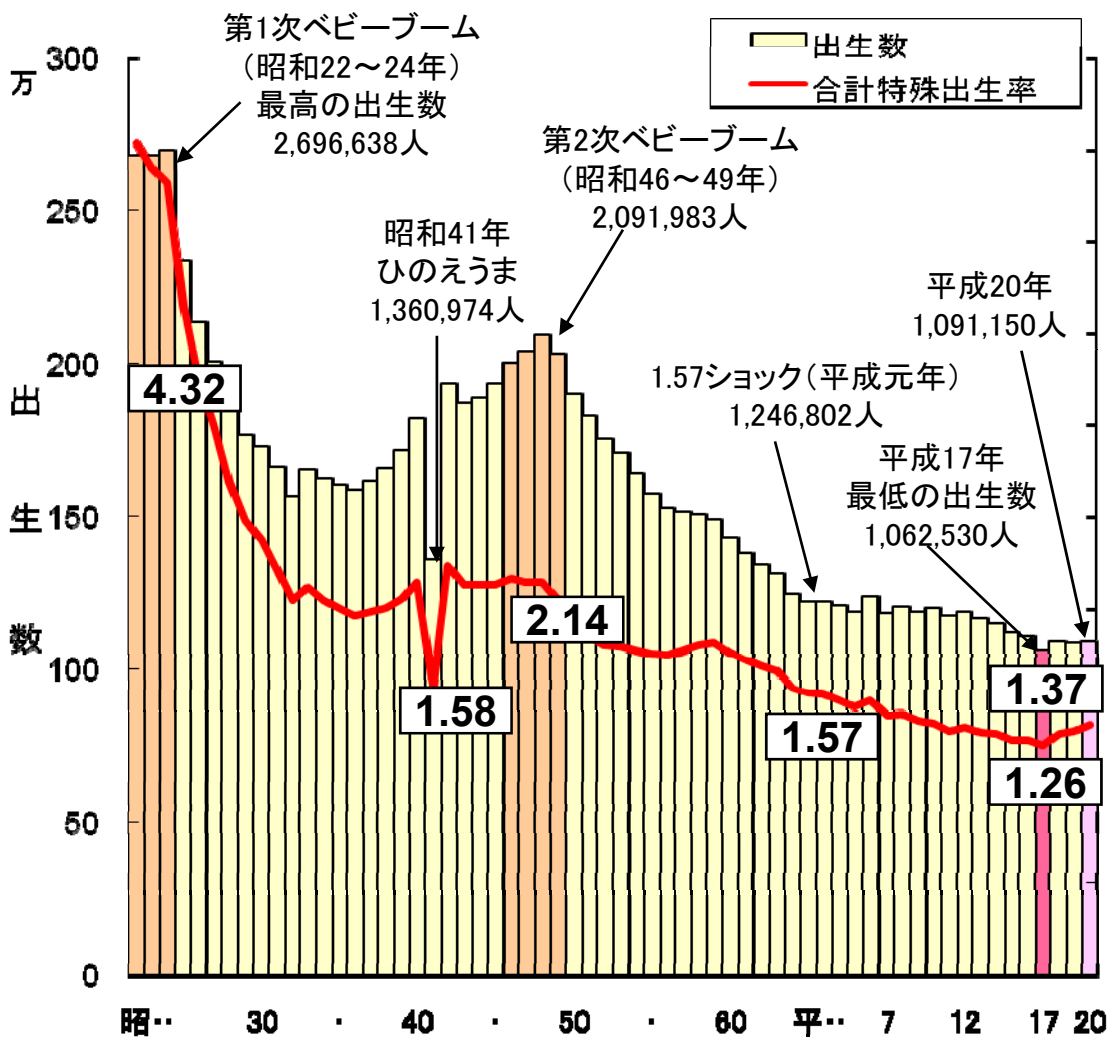
厚生労働省

目 次

1. 我が国における少子化の現状	1～6
2. 育児・介護休業法の概要（2008年改正前）	7～8
3. 育児・介護休業制度の見直しの経緯について	9
4. 育児・介護休業制度の現状分析	10～20
5. 改正育児・介護休業法の概要	21～26
6. 改正育児・介護休業法の概要（改正点）について	27～30
7. 改正育児・介護休業法パンフレット	31～34
8. 改正後のスケジュール	35～40
9. 育児休業給付の概要	41
10. 仕事と家庭の両立支援対策の概要	42～47

少子化の進行と人口減少社会の到来

- 現在我が国においては急速に少子化が進行。合計特殊出生率は、平成17年に1.26と過去最低を更新。18年～20年の出生率は前年を上回ってはいるが、依然として厳しい状況。
- 平成17年には死亡数が出生数を上回り、国勢調査結果でも総人口が前年を下回って、我が国の人口は減少局面に入った。

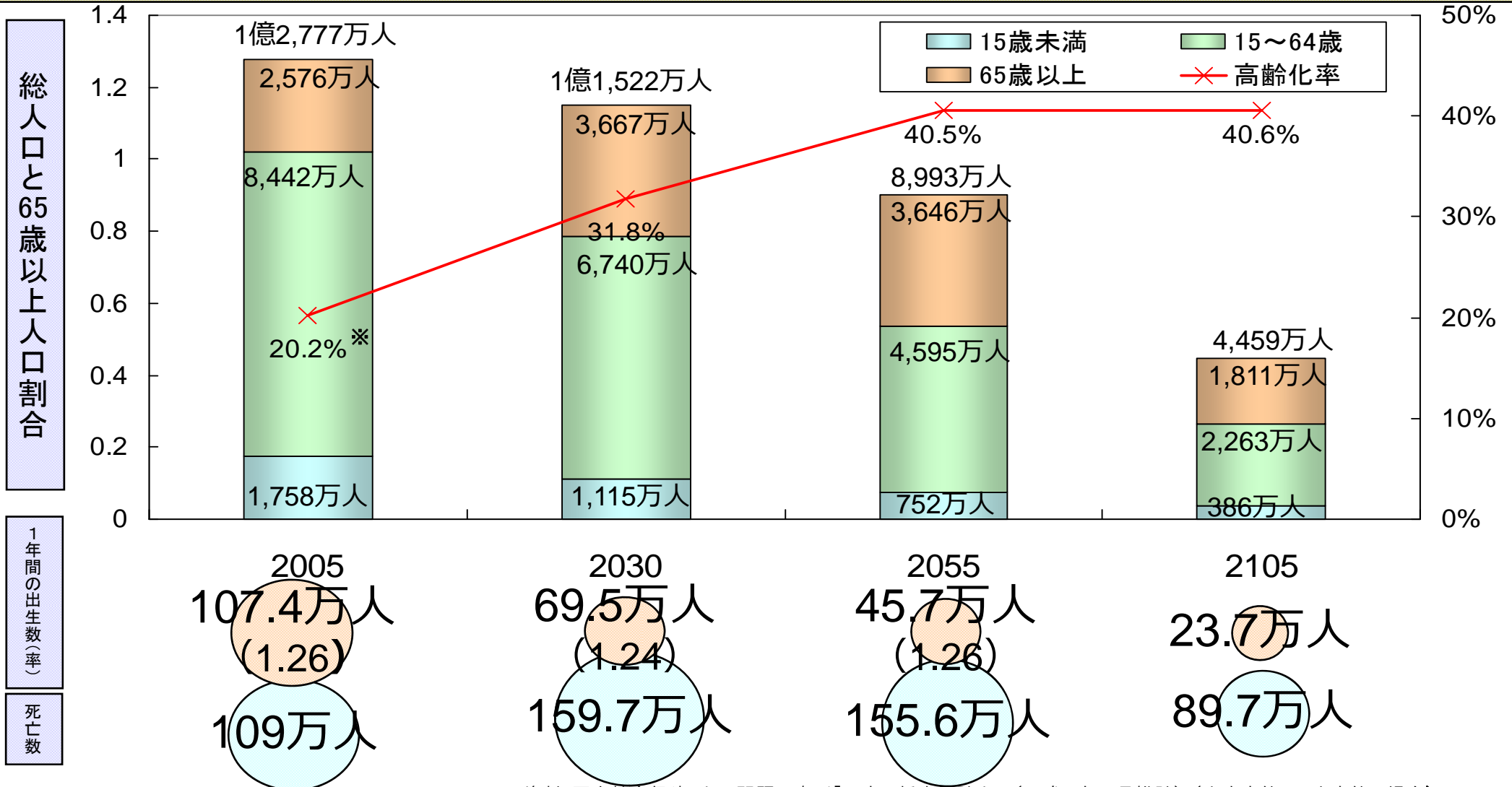


注1: 出生数及び死亡数については、日本における日本人の数値
 注2: 総人口については、日本における外国人を含む。
 注3: 総人口の増減は、自然増減(出生数及び死亡数)のほか、社会増減(国内外の流入・流出)を含む。
 資料: 厚生労働省「人口動態統計」、総務省「平成20年10月1日現在推計人口」

今後の我が国の人口構造の急速な変化

～日本の将来推計人口(平成18年12月推計)～

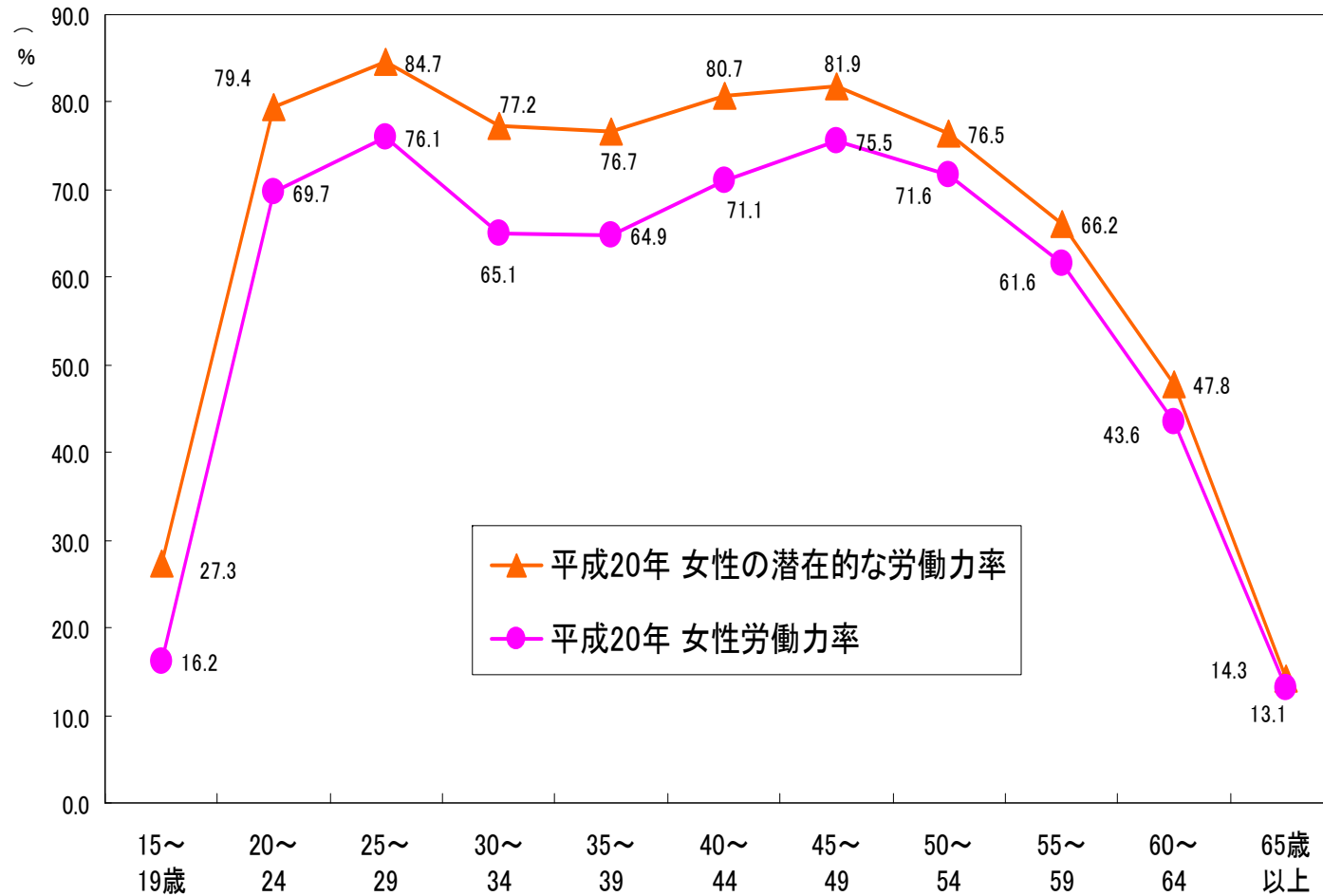
- 我が国の合計特殊出生率は、2005年に1.26と過去最低を更新。人口減少が始まった。
- 新人口推計(中位)によれば、2055年に産まれる子ども数は現在の約4割、高齢化率は現在の2倍(40.5%)、生産年齢人口(15～64歳)も現在の2分の1近くに急激に減少する。



資料:国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」(出生中位、死亡中位の場合)

女性の就業状況

出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。
特に子育て期の女性において、実際の労働力率と潜在的な労働力率の差が大きい。



- ・女性の労働力人口 2,762万人 (男性3,888万人)
- ・女性の労働力率 15歳以上 48.4% (男性72.8%)
15歳~64歳 62.3% (男性85.2%)

総務省統計局「労働力調査」「労働力調査詳細集計」(平成20年)

ε

$$\text{労働力率} = \frac{\text{就業者} + \text{仕事がなく、探している者}}{\text{15歳以上人口}}$$

$$\text{潜在的な労働力率} = \frac{\text{就業者} + \text{仕事がなく、探している者} + \text{探していないが、就業を希望している者}}{\text{15歳以上人口}}$$

結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離

～急速な少子化を招いている社会的な要因～

- 将来推計人口（平成18年中位推計）において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。
- この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。

将来人口推計における**2055年の姿**
(平成18年12月推計)

生涯未婚率**23.6%** × 夫婦の出生児数**1.69人**

合計特殊出生率**1.26**

大きな乖離

現在の**実際の国民の希望**

9割以上が結婚希望 × 夫婦の希望子ども数**2人以上**

合計特殊出生率**1.75**

この乖離を生み出している要因(各種調査や実証研究より)

結婚： 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し、安定性

- ・ 収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- ・ 非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高い

出産： 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い

- ・ 育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高い
- ・ 長時間労働の家庭の出産確率は低い

特に第2子以降： 夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い

- ・ 男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・ 育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

少子化への対応の観点からのWLB実現の必要性

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略策定の視点

- 今後の労働力人口の急速な減少と、結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大
- 人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として必要なこと
 - ・ 「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」
 - ・ 「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点の同時達成

その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決に

「二者択一構造」解消のための「車の両輪」→ 速やかに軌道に乗せる必要

働き方の改革による
仕事と生活の調和の実現

「親の就労と子どもの育成の両立」
「家庭における子育て」を包括的に
支援する枠組み（社会的基盤）の構築

ワーク・ライフ・バランス憲章・指針について

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」

→国民的な取組の大きな方向性の提示

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

→企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

①就労による経済的自立が可能な社会

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定（いずれも 現状 → 10年後）

（代表例）

○就業率（②、③にも関連）

＜女性（25～44才）＞

64.9% → 69～72%

＜高齢者（60～64才）＞

52.6% → 60～61%

○フリーターの数

187万人 → 144.7万人以下

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

10.8% → 半減

○年次有給休暇取得率

46.6% → 完全取得

○第1子出産前後の女性の継続就業率

38.0% → 55%

○育児休業取得率

（女性）72.3% → 80%

（男性）0.50% → 10%

○男性の育児・家事関連時間（6歳未満児のいる家庭）

60分/日 → 2.5時間/日

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

育児・介護休業法の概要(2008年改正前)

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまでの育児休業の権利を保障※
 - 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障※
- ※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

子の看護休暇制度

- 小学校就学前まで、年に5日を限度として看護休暇付与を義務づけ

時間外労働の制限

- 小学校入学までの子を養育し、又は介護を行う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

深夜業の制限

- 小学校入学までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

勤務時間短縮等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次の①～⑦のいずれかの勤務時間短縮等の措置を事業主に義務づけ

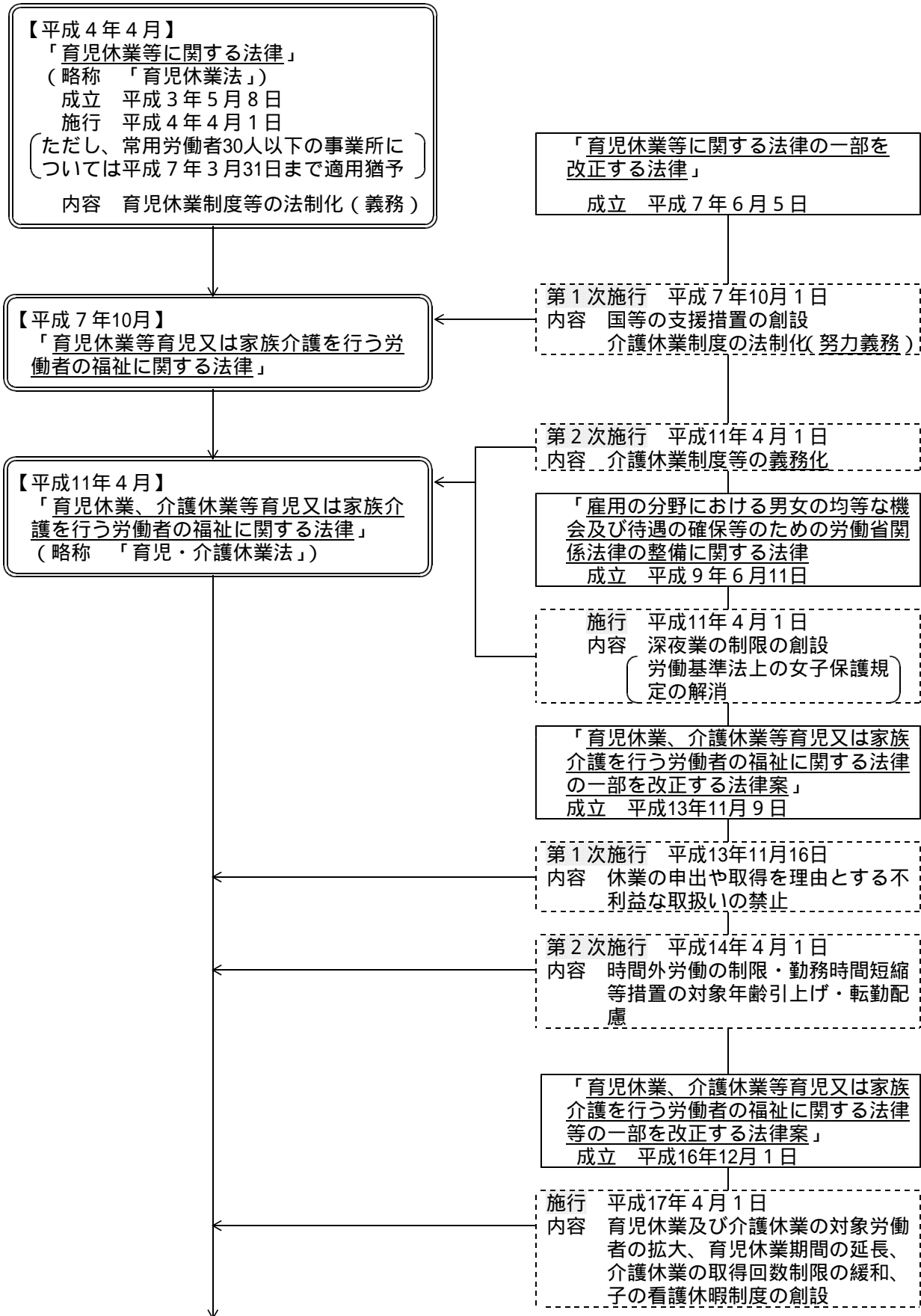
- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④所定外労働の免除(育児のみ)
- ⑤託児施設の設置運営等(育児のみ)
- ⑥育児・介護費用の援助措置
- ⑦育児休業の制度に準ずる措置(育児のみ)

- 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しては努力義務。

不利益取扱いの禁止

- 育児休業を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・介護休業法の改正チャート



育児・介護休業制度の見直しの経緯について

新しい少子化対策について(平成18年6月)

…仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。…

社会保障国民会議最終報告(平成20年11月)

…育児休業制度については、短時間勤務制度など柔軟な働き方を支援することが重要。あわせて、男性(父親)の長時間労働の是正や育児休業の取得促進などの働き方の見直しが必要。…

→ **上記決定等政府における各種決定において、育児・介護休業制度の見直しが求められている。**

厚生労働省における検討等

平成20年7月

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書(有識者による研究会)

平成20年8月～12月

労働政策審議会雇用均等分科会で、見直しについて11回にわたり議論

平成20年12月25日

労働政策審議会建議「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」

平成21年4月15日

労働政策審議会「育児・介護休業法改正法案要綱」の諮問・答申

平成21年4月21日

「育児・介護休業法改正法案」を国会に提出

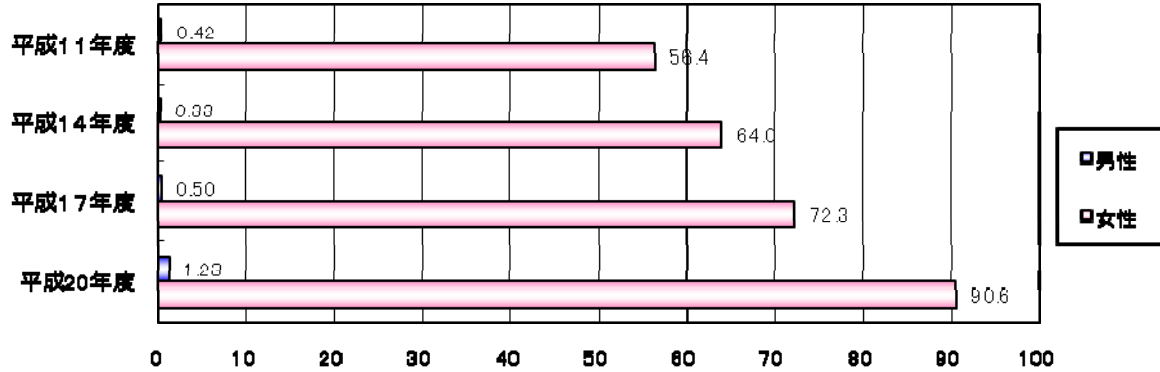
平成21年6月24日

「育児・介護休業法改正法案」が国会で可決・成立(全会一致)

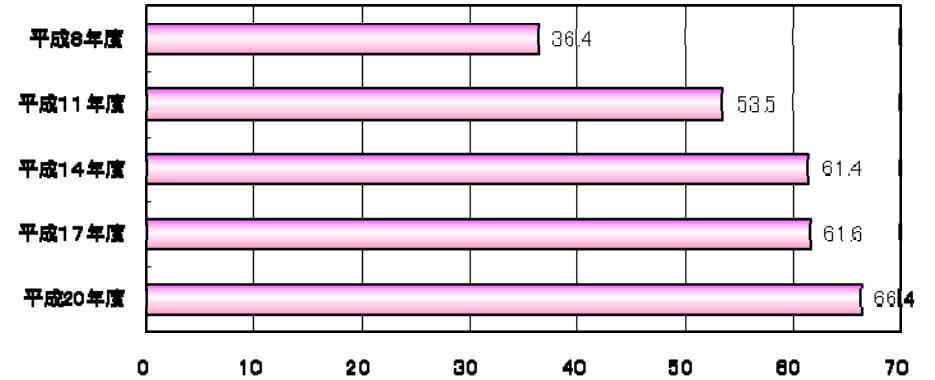
育児休業の規定整備率状況及び取得者割合

育児休業制度の規定がある事業所の割合は66.4%まで、女性の育児休業の取得率は90.6%（平成20年度）まで上昇している。

育児休業取得率の推移



育児休業制度の規定率の推移

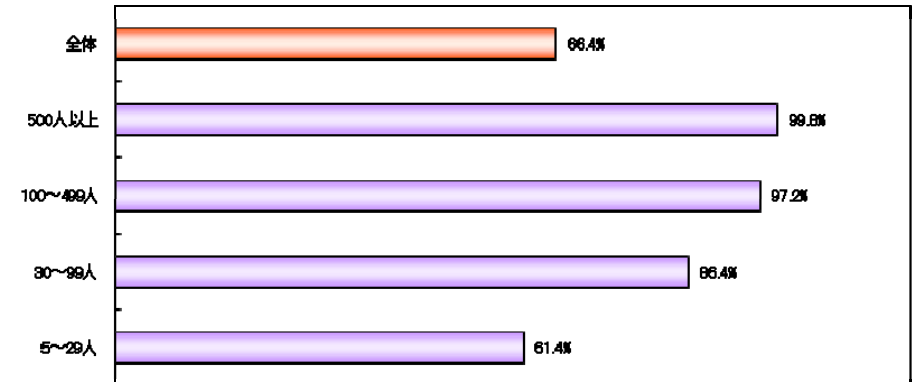


「子ども・子育て応援プラン」（目指すべき社会の姿）
女性：80% 男性：10%

事業所規模別の育児休業取得率（平成20年度）



事業所規模別の育児休業の規定率（平成20年度）



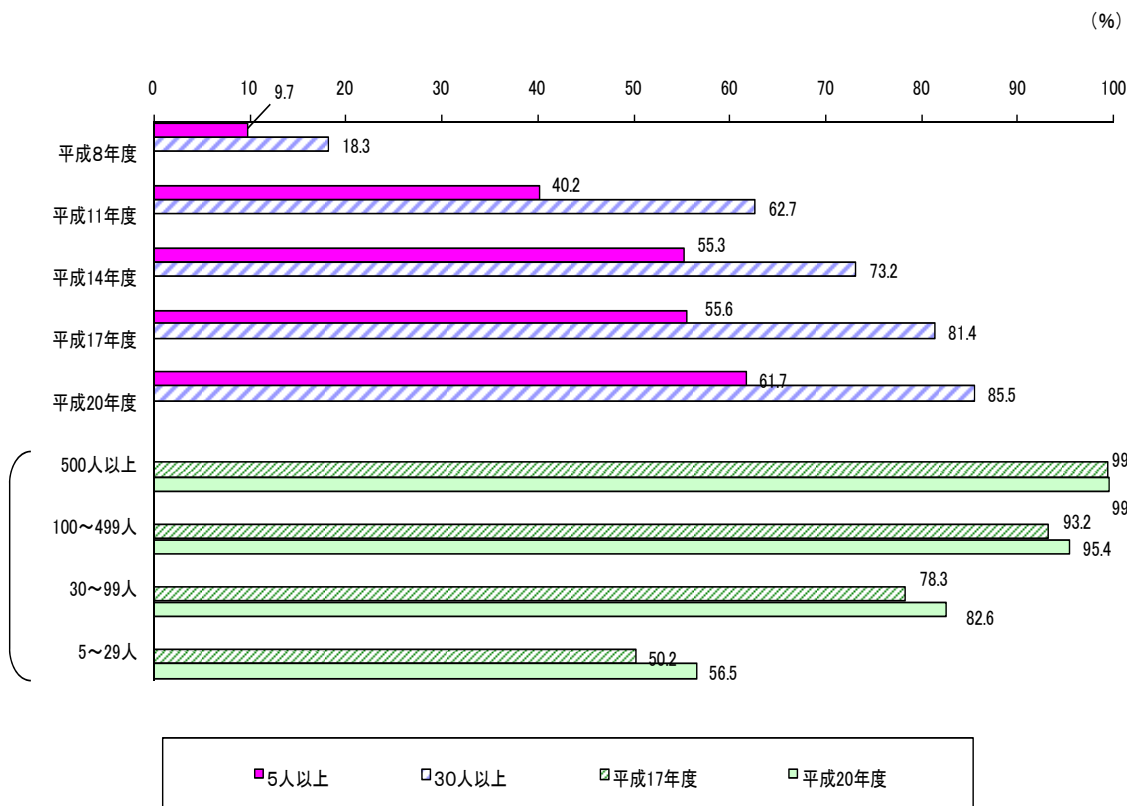
育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年）

介護休業制度の規定整備状況（事業所規模別）等

就業規則等に介護休業の定めがある事業所は61.7%。

介護休業制度の規定整備状況（事業所規模別）



男女別、事業所規模別の介護休業取得者割合

	女性常用労働者に占める介護休業取得者の割合 (%)	男性常用労働者に占める介護休業取得者の割合 (%)
合計	0.11 《0.08》	0.03 《0.02》
[事業所規模]		
500人以上	0.10 《0.08》	0.02 《0.01》
100~499人	0.12 《0.07》	0.02 《0.01》
30~99人	0.13 《0.07》	0.02 《0.01》
5~29人	0.10 《0.11》	0.04 《0.03》
30人以上〔再掲〕	0.12 《0.07》	0.02 《0.01》

注：労働者に占める介護休業取得者の割合とは、H19.4.1～H20.3.31までに介護休業を開始した者の割合。

注：《 》は、平成17年度調査の数値。（H16.4.1～H17.3.31までに介護休業を開始した割合）

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）

子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合等

子の看護休暇の就業規則等により明文化されている事業所は5割弱。
就学前の子を持つ労働者のうち、女性の方が取得割合が高い。

子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合

(%)

	合計	あり		
		あり	なし	不明
合 計	100.0	46.2	53.6	0.2
【事業所内規模】				
500人以上	100.0	94.2	5.8	-
100～499人	100.0	82.9	17.1	-
30～ 99人	100.0	62.6	37.4	-
5～ 29人	100.0	41.5	58.2	0.3
30人以上〔再掲〕	100.0	67.2	32.8	-

事業所規模別・男女別就学前の子を持つ労働者に占める子の看護休暇取得者割合

(%)

	就学前まで の子を持つ 労働者	子の看護休 暇取得者	取得者の割合		就学前までの子を 持つ女性労働者 に占める子の看護 休暇取得者の割 合	就学前までの子を 持つ男性労働者 に占める子の看護 休業取得者の割 合
			女性	男性		
合 計	100.0	6.1 (100.0)	(66.6)	(33.4)	15.2	2.8
【事業所内規模】						
500人以上		4.8			13.8	2.3
100～499人		7.0			20.5	2.7
30～ 99人		6.0			12.8	2.4
5～ 29人		6.1			13.8	3.3
30人以上〔再掲〕		6.1			15.9	2.5

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）

育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無別事業所割合

平成20年度の勤務時間短縮等の措置の制度がある企業は約5割。
短時間勤務制度は38.9%、所定外労働免除は26.8%の企業で導入されている。

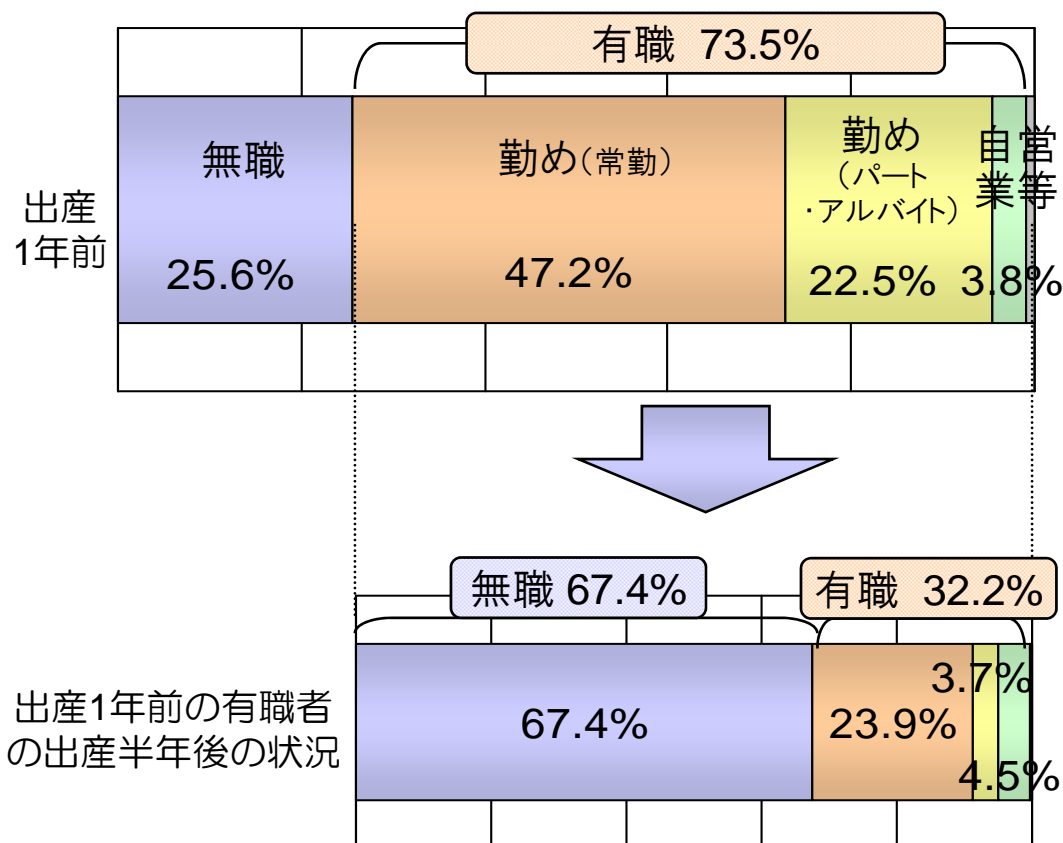
	総計	勤務時間短縮等の措置の制度あり(M.A.)	勤務時間短縮等の措置の制度あり(M.A.)							勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明
			短時間勤務制度	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	1歳以上の子を対象とする育児休業		
【総計】	100.0	49.3	38.9	7.8	22.0	26.8	1.6	4.3	7.5	50.2	0.5
【事業所規模】											
500人以上	100.0	95.8	80.1	21.4	43.3	67.1	12.2	19.7	27.2	4.1	0.0
100～499人	100.0	83.8	68.0	12.8	38.8	53.4	6.3	8.2	15.4	16.2	0.1
30～99人	100.0	64.5	51.9	8.3	26.5	34.9	3.1	6.0	8.2	35.1	0.5
5～29人	100.0	45.0	35.2	7.5	20.4	24.1	1.1	3.8	7.0	54.4	0.6
30人以上(再掲)	100.0	68.9	55.6	9.4	29.2	39.2	3.9	6.7	10.0	30.7	0.4

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）

依然として難しい女性の就業継続

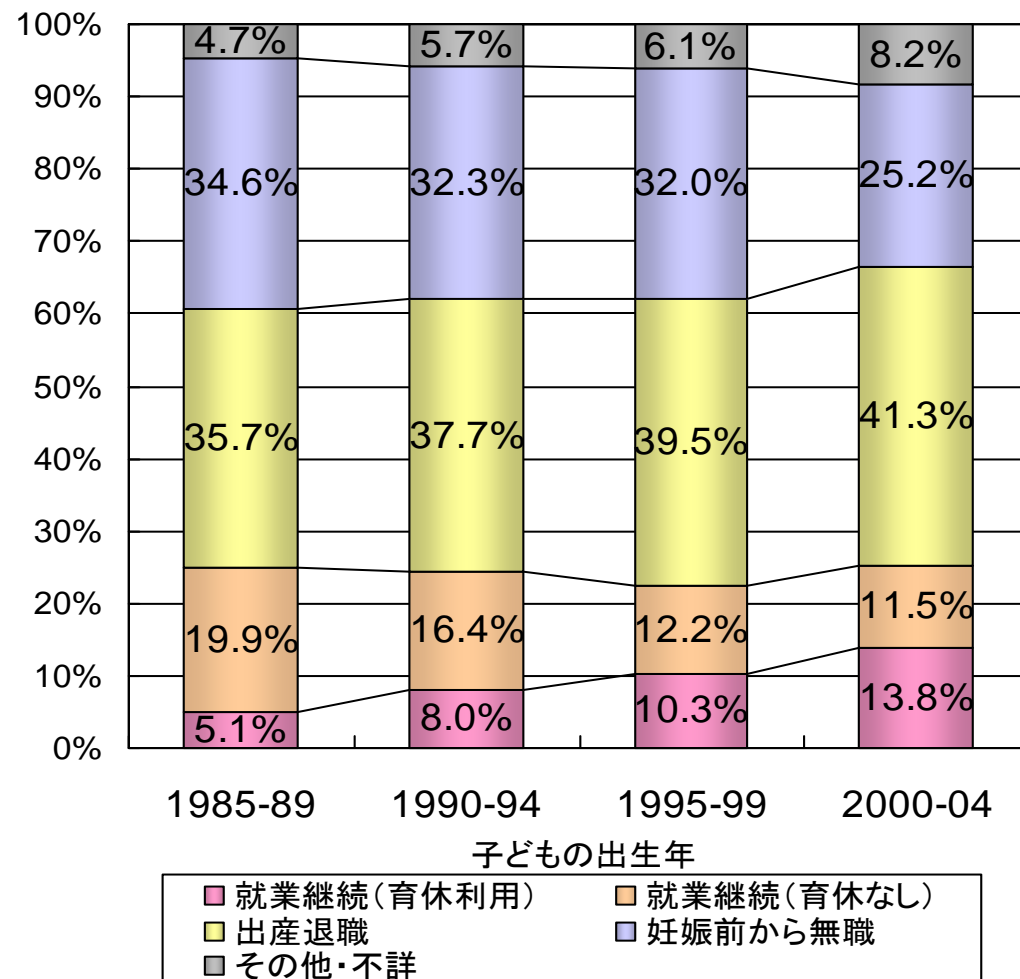
○ 出産前に仕事をしていた女性の約7割が出産を機に退職しており、育児休業制度の利用は増えているものの、出産前後で就労継続している女性の割合は、この20年間ほとんど変化がない。

○ 第1子出産前後の女性の就業状況の変化



(資料)厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」(平成14年)

○ 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴

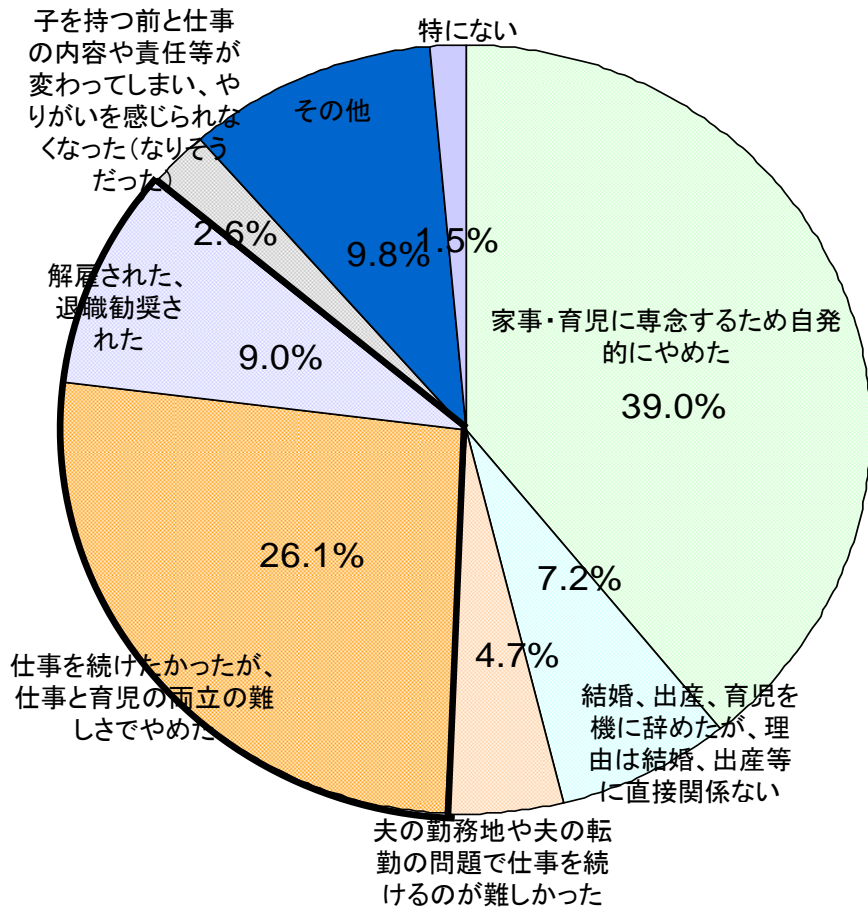


(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

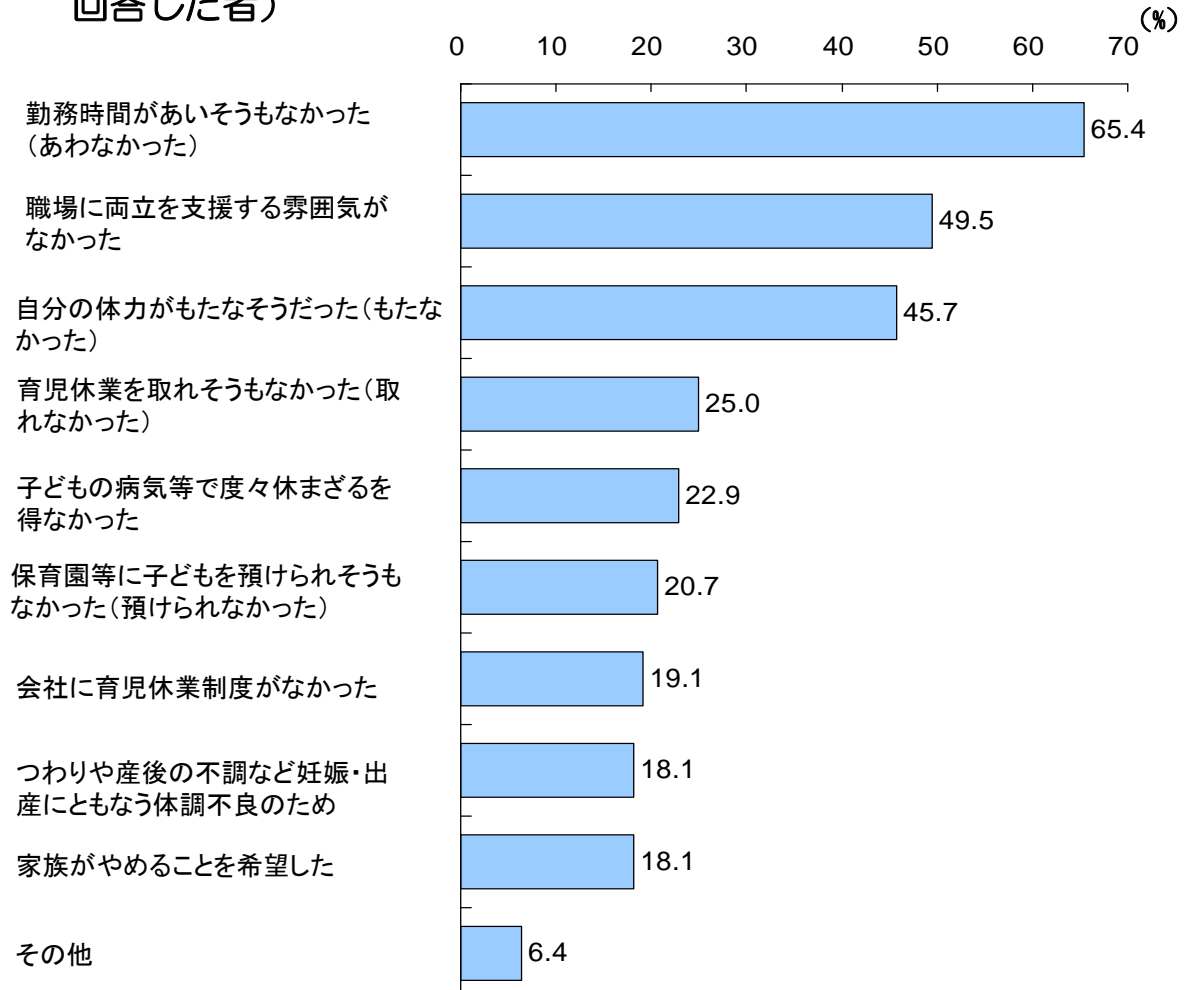
出産を機に退職した理由

妊娠・出産前後で仕事を辞める理由として、「両立が難しかった」又は「解雇・退職勧奨された」とする労働者が約35%いる。

妊娠・出産前後に退職した理由
 (「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



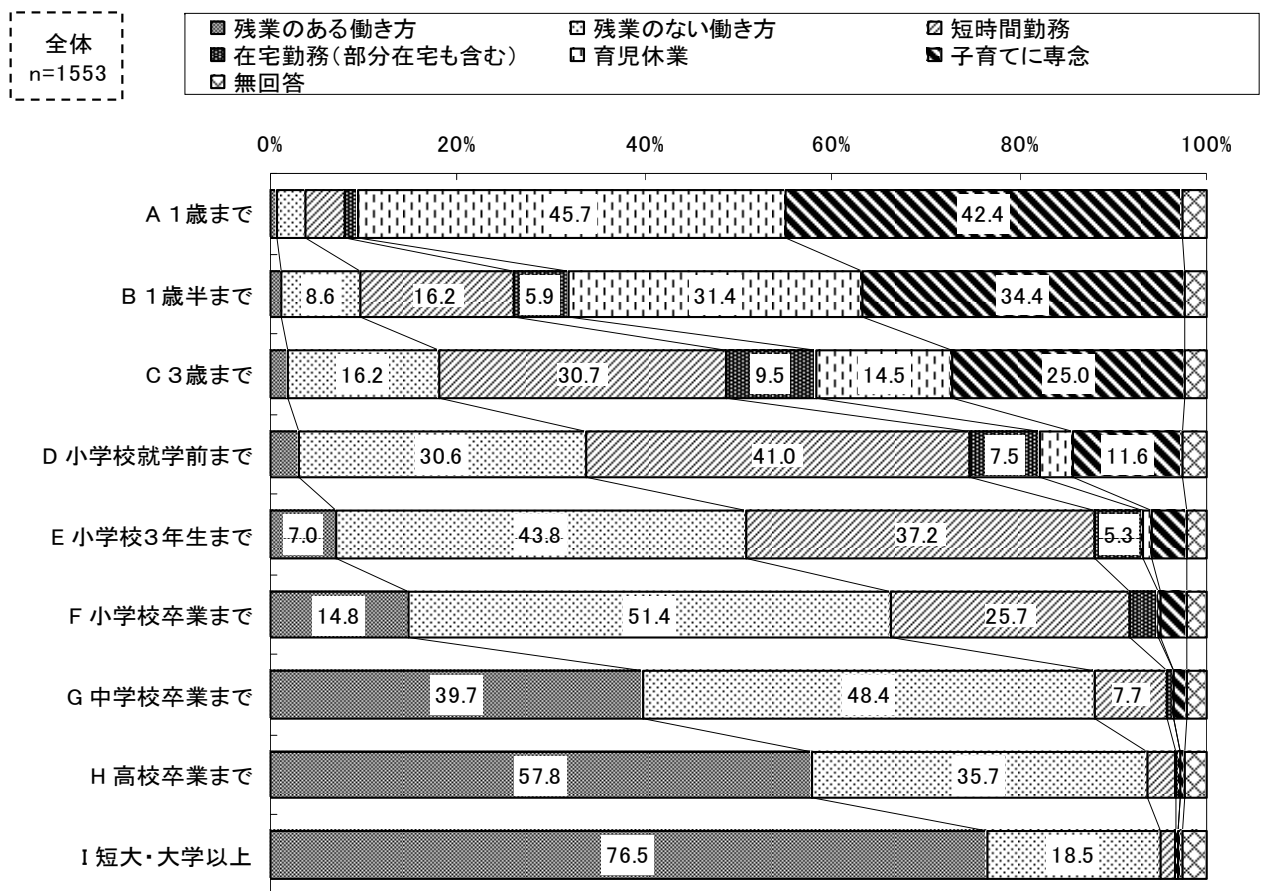
両立が難しかった具体的理由
 (「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



出典: いずれも三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方（従業員調査）

子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。



注：図表を見やすくするために、5.0%未満はデータを表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

両立支援制度の利用意向等

育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える。

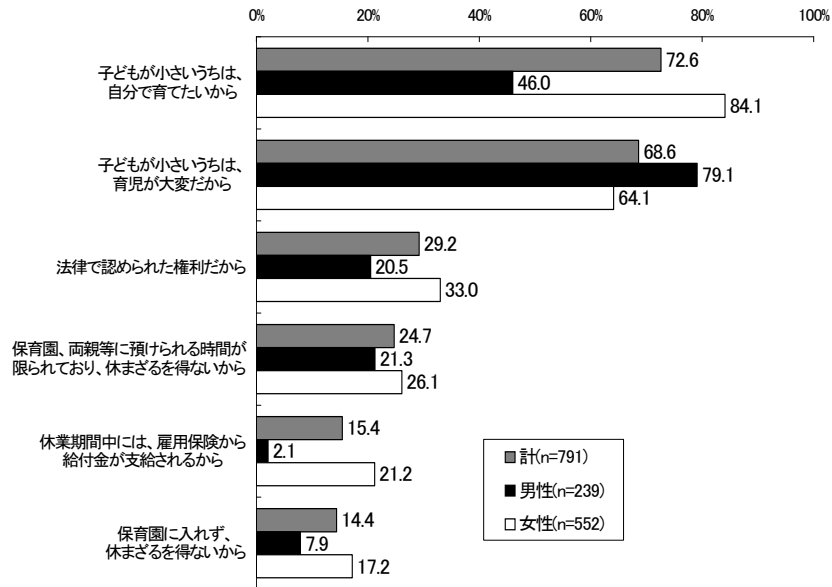
両立支援制度の利用意向（従業員調査）

	全体	子どもあり	男性		女性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
調査数(n)	1553	1104	752	589	801	515
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

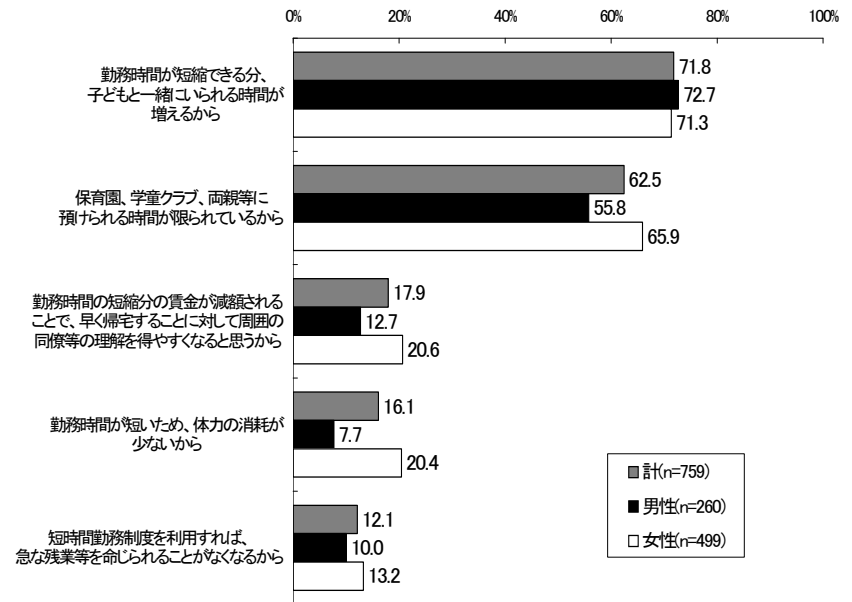
注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

制度を利用したい理由（従業員調査）

【育児休業制度】



【育児のための短時間勤務制度】

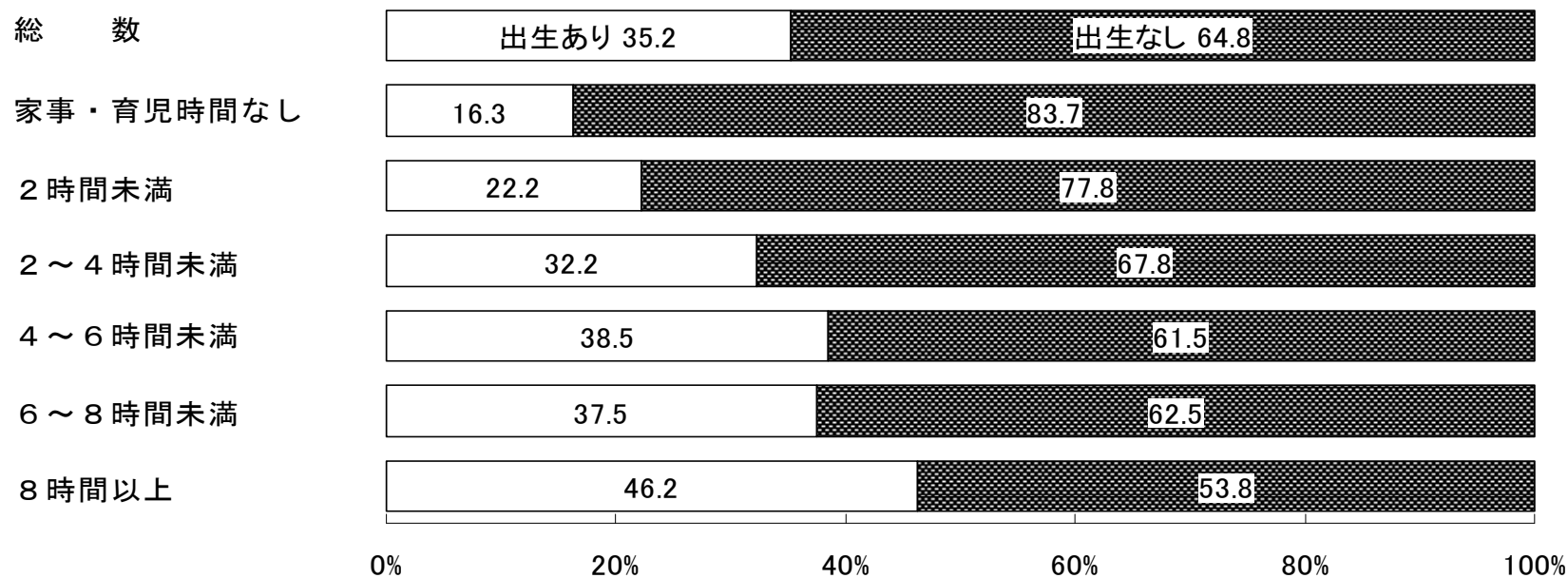


注1：各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。

注2：複数回答。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの5年間の第2子以降の出生の状況

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。



注;2*集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦

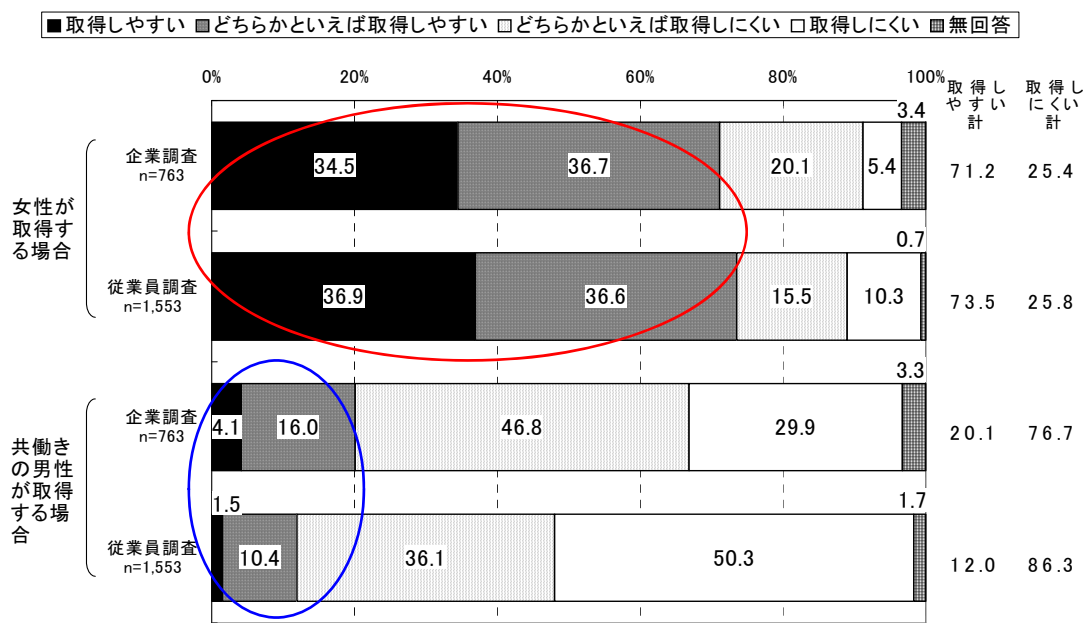
②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦

3*家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。

4*総数には、家事・育児時間不詳を含む。

ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ（企業調査、従業員調査）

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。



		調査数(n)	「取得しやすい」計 (%)	
			女性が取得する場合	共働きの男性が取得する場合
企業調査	全体	763	71.2	20.1
	規模別			
	10~29人	220	61.4	16.4
	30~99人	180	57.2	15.0
	100~299人	107	81.3	23.4
	300~999人	100	91.0	22.0
	1000人以上	96	95.8	27.1
従業員調査	全体	1,553	73.5	12.0
	規模別			
	10~29人	245	53.5	10.2
	30~99人	219	54.3	9.1
	100~299人	169	74.0	11.8
	300~999人	264	78.8	9.8
	1000人以上	400	91.8	17.5

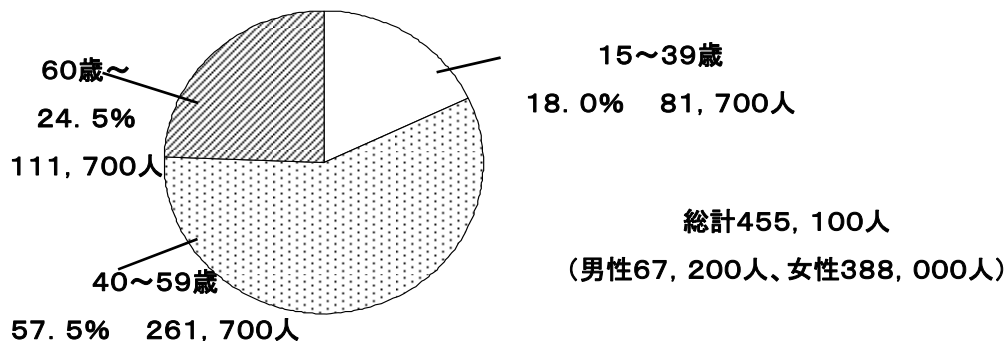
注1: 「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

注2: 規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合

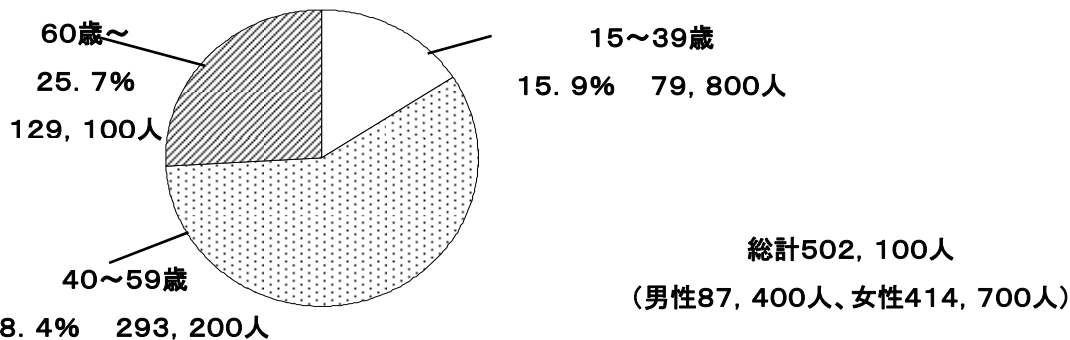
家族の介護・看護のために離転職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、平成9年からの5年間で約45万人、平成14年からの5年間で約50万人存在。

家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合（人、％）



注：集計対象は、平成9年10月から平成14年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

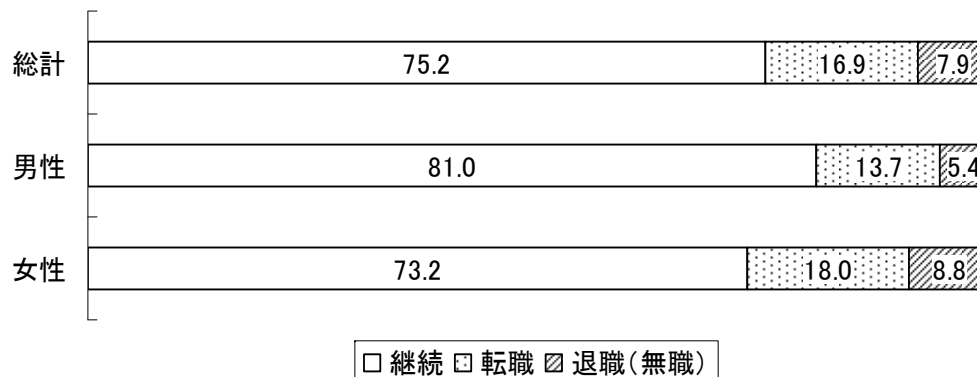
出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）



注：集計対象は、平成14年10月から平成19年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成19年）

介護開始時の仕事の継続状況（％）



注：総計n=634、男性n=168、女性n=466
注：調査対象は、現在要介護者（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

改正育児・介護休業法の概要

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けるようにする。
- 子の看護休暇制度を拡充する。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父親の育児休業取得を促進する仕組みを設ける。

3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための1日単位の休暇制度を設ける。

4 実効性の確保

- 紛争を迅速に解決するための仕組みを設ける。
- 法違反に対する公表制度などを設ける。

【施行期日】 平成22年6月30日（ただし一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年以内の政令で定める日）
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

1 子育て期間中の働き方の見直し

現 状

- 女性の育児休業取得率は約9割に達する一方、約7割が第1子出産を機に離職。
- 仕事と子育ての両立が難しかった理由は、「体力がもたなそうだった」が最も多く、育児休業からの復帰後の働き方が課題。
- 育児期の女性労働者のニーズは、短時間勤務、所定外労働の免除が高い。
- 子が多いほど病気で仕事を休むニーズは高まるが、子の看護休暇の付与日数は、子の人数に関わらず年5日。



改正内容

短時間勤務制度の義務化

- 短時間勤務制度について、3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とする。

所定外労働の免除の義務化

- 所定外労働の免除について、3歳までの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

子の看護休暇の拡充

- 現行：小学校就学前の子がいれば一律年5日
改正後：小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、とする。

2 父親も子育てができる働き方の実現

現状

- 勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっているなかで、女性だけでなく男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことのできる環境づくりが求められている。
- 男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は1.56%。男性が子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準。
- 男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負荷がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にし、少子化の原因にもなっている。



改正内容

父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）

- 父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳から1歳2か月に達するまでに延長する。
- 父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、現行と同様1年間とする。

出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

- 妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として、育児休業の再度の取得を認める。

労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

- 労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

3 仕事と介護の両立支援

現状

- 家族の介護・看護のために離転職している労働者が、平成14年からの5年間で約50万人存在。
- 要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等に対応している労働者も多い。

改正内容

介護のための短期の休暇制度の創設

- 要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。（年5日、対象者が2人以上であれば年10日）

4 実効性の確保

現状

- 妊娠・出産に伴う紛争が調停制度の対象となっている一方で、育児休業の取得に伴う紛争はこうした制度の対象外。
- 育児・介護休業法は法違反に対する制裁措置がなく、職員のねばり強い助言・指導等により実効性を確保している状況。

改正内容

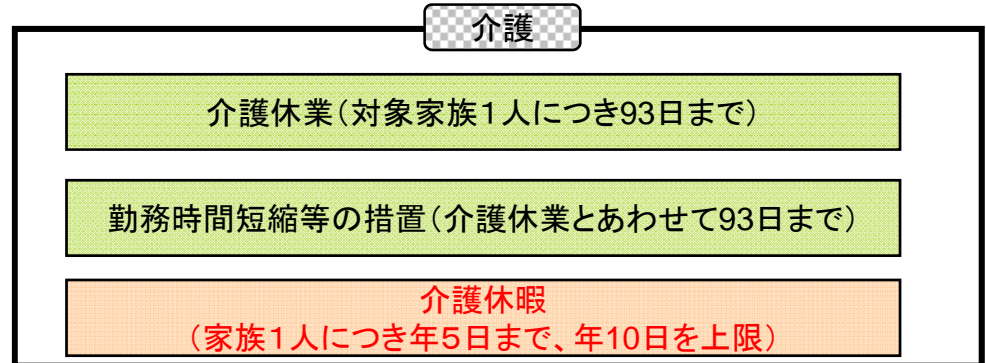
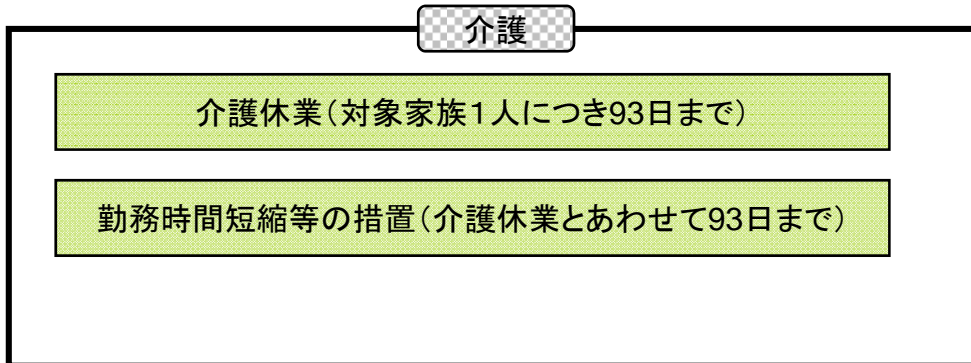
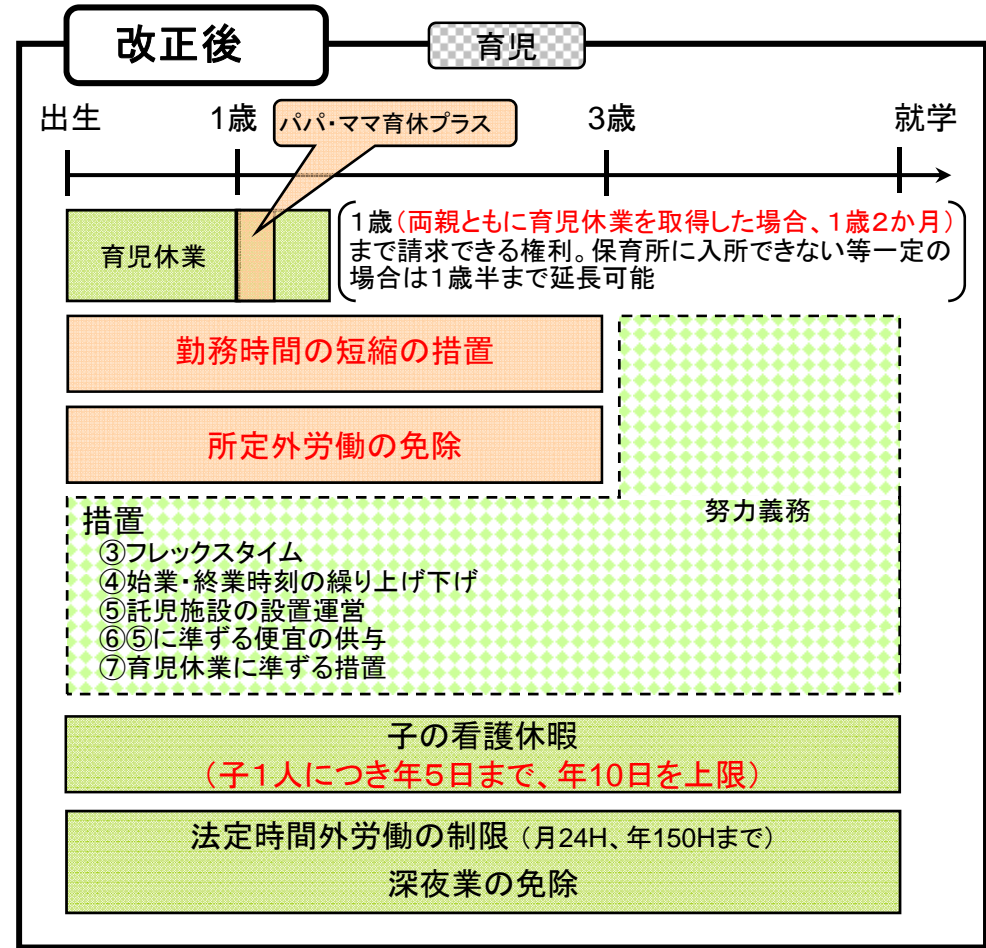
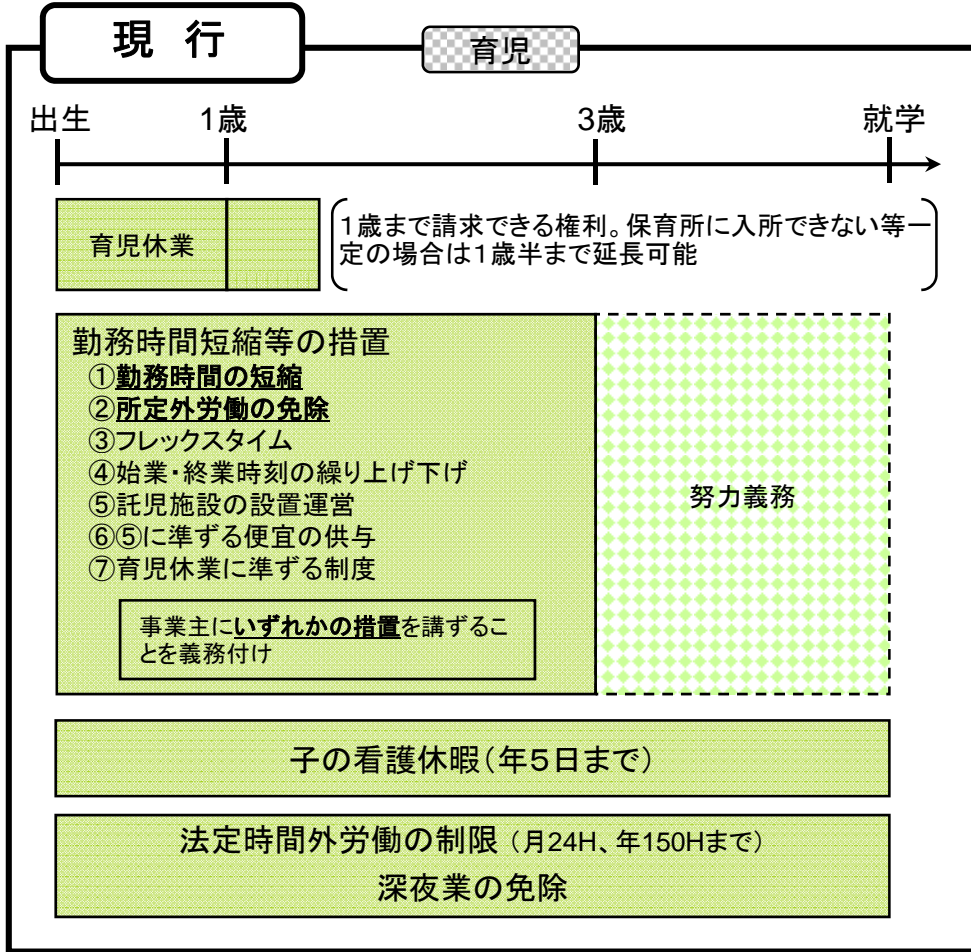
紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設

- 育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設ける。

公表制度及び過料の創設

- 勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

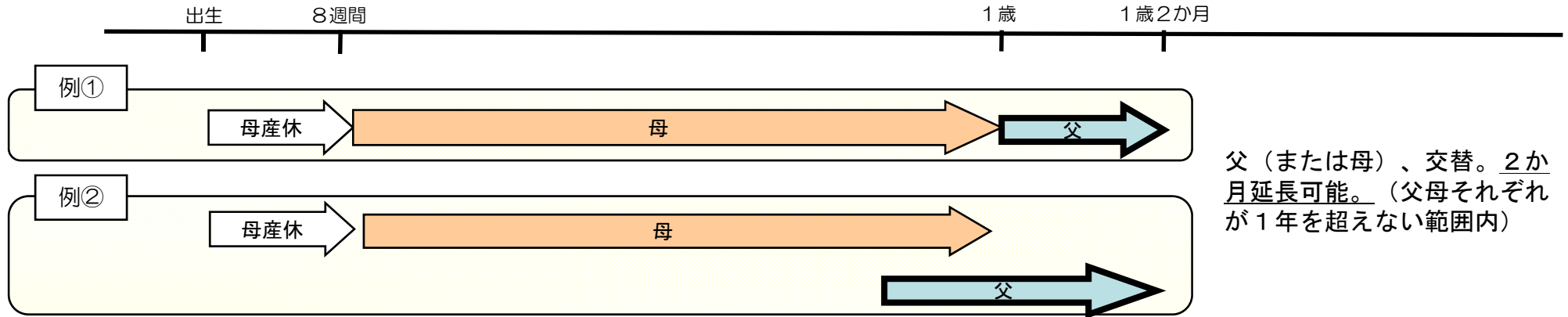
育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)



父親も子育てができる働き方の実現

(1) パパママ育休プラス

- 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年まで休業することを可能とする。



(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進

- 配偶者の出産後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業を再度取得できるよう要件を緩和する。



(3) 労使協定による専業主婦（夫）取得除外規定の廃止

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）である場合等、常態として子を養育することができる労働者からの育児休業取得の申出を事業主が拒むことを可能としている制度を廃止する。

育児・介護休業法の概要

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、4, 5, 6については100人以下企業は平成24年6月30日(予定)まで適用猶予)

1 育児休業制度

労働者(日々雇用される者を除く。以下同じ。)は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親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に1年間)の間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)、育児休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることを見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く)

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。(※4～8については、今回の法改正により追加)

10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

育児・介護休業法における制度の概要

◎ 本表は法令により求められる制度の概要であり、各事業所においてより広い内容の制度とすることは望ましいものです。

☆下線部は平成 21 年改正に係る事項

		育児関係	介護関係
休業制度	休業の定義	○労働者が原則としてその 1 歳に満たない子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること ・子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日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ある者を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が 1 年未満の労働者 ・1 年（1 歳 6 か月までの育児休業の場合は、6 か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が 2 日以下の労働者 	○労働者（日々雇用を除く） ○期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 <ul style="list-style-type: none"> ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること ・介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日（93 日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93 日経過日から 1 年を経過する日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ある者を除く） ○労使協定で対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用された期間が 1 年未満の労働者 ・93 日以内に雇用関係が終了する労働者 ・週の所定労働日数が 2 日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	○子	○配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 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
	回数	○子 1 人につき、原則として 1 回（ただし、子の誕生日から 8 週間以内にした最初の育児休業を除く。） ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 <ul style="list-style-type: none"> ・新たな産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により 2 週間以上にわたり世話を必要とする場合 ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が 1 歳 6 か月までの育児休業については、子が 1 歳までの育児休業とは別に取得可能	○対象家族 1 人につき、要介護状態に至るごとに 1 回
期間	○原則として子が 1 歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が 1 歳 2 か月に達するまで産後休業期間と育児休業期間とを合計して 1 年間以内の休業が可能 ○子が 1 歳に達する日において（子が 1 歳 2 か月に達するまでの育児休業が可能である場合に 1 歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が 1 歳 6 か月に達するまで可能 <ul style="list-style-type: none"> ・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1 歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合 	○対象家族 1 人につき通算 93 日まで（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて 93 日）	

	<p>手続</p> <ul style="list-style-type: none"> ○書面等で事業主に申出 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、<u>育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知</u> ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は1か月前まで(ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで) <ul style="list-style-type: none"> 1歳6か月までの申出は2週間前まで ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○1か月前までに申し出ることにより、子は1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 <ul style="list-style-type: none"> 1歳6か月までの休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、原則再度の申出不可 	<ul style="list-style-type: none"> ○書面等で事業主に申出 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、<u>介護休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知</u> ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前まで ○2週間前の日までに申し出ることにより、93日の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、その後の再度の申請は1回は可
子の看護休暇	<p>制度の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合は10日まで)、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇が取得できる 	
	<p>対象労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 	
介護休暇	<p>制度の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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労働者は、1年に5日まで(対象家族が2人以上の場合は10日まで)、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できる 	
	<p>対象労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下の労働者 	
所定外労働を免除する制度	<p>制度の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ○3歳に満たない子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない 	—
	<p>対象労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ○3歳に満たない子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち請求をできないものとして定められた労働者は対象外 <ul style="list-style-type: none"> 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 	—
	<p>期間・回数</p> <ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし 	—
	<p>手続</p> <ul style="list-style-type: none"> ○開始の日の1月前までに請求 	—
	<p>例外</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める 	—
時間外労働を制限する制度	<p>制度の内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない 	<ul style="list-style-type: none"> ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えてはならない
	<p>対象労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 <ul style="list-style-type: none"> 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 <ul style="list-style-type: none"> 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 週の所定労働日数が2日以下の労働者
	<p>期間・回数</p> <ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし 	<ul style="list-style-type: none"> ○1回の請求につき1年以上1年以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	<p>手続</p> <ul style="list-style-type: none"> ○開始の日の1月前までに請求 	<ul style="list-style-type: none"> ○開始の日の1月前までに請求
	<p>例外</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める 	<ul style="list-style-type: none"> ○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める

深夜業を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保育ができる同居の家族がいる労働者 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は対象外 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就労していないこと（深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう 4 週の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	○1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし	○1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○請求できる回数に制限なし
	手続	○開始の日の1月前までに請求	○開始の日の1月前までに請求
	例外	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
所定労働時間の短縮措置等	○3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務 ただし、労使協定で以下の労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外 1 勤続1年未満の労働者 2 週の所定労働日数が2日以下の労働者 3 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者 ○上記3の労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる義務 ・育児休業に関する制度に準ずる措置 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与	○常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日（介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務 ・所定労働時間を短縮する制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度	
小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又はフレックスタイム制等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務	○家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務	
労働者の配置に関する配慮	○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務		
不利益取扱いの禁止	○育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出等をし、又は取得等したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止		

育児・介護休業法が改正されます!

少子化の流れを変え、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会を目指して、育児・介護休業法が改正されます!

育児・介護休業法の改正のポイント

(1) ①子育て中の短時間勤務制度及び②所定外労働(残業)の免除の義務化

現 行

3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度・所定外労働(残業)免除制度などから1つ選択して制度を設けることが事業主の義務

改 正 後

- ①3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが事業主の義務^(※1)になります。^(※2)
- ②3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます。^(※2)

※1 短時間勤務制度については、少なくとも「1日6時間」の短時間勤務制度を設けることを義務とする予定ですが、その他にいくつかの短時間勤務のコースを設けることも可能です。
※2 雇用期間が1年未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定により対象外とされた労働者は適用除外。

(2) 子の看護休暇制度の拡充

現 行

病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者1人あたり年5日取得可能

改 正 後

休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になります。

育児休業の後の働き方の選択肢が広がり、出産後も継続して就業しやすくなりますね!



両立支援キャラクター
両立するべえ



厚生労働省 都道府県労働局

ひと、くらし、
みらいのために

(3) 父親の育児休業の取得促進

① パパ・ママ育休プラス (父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長)

現 行

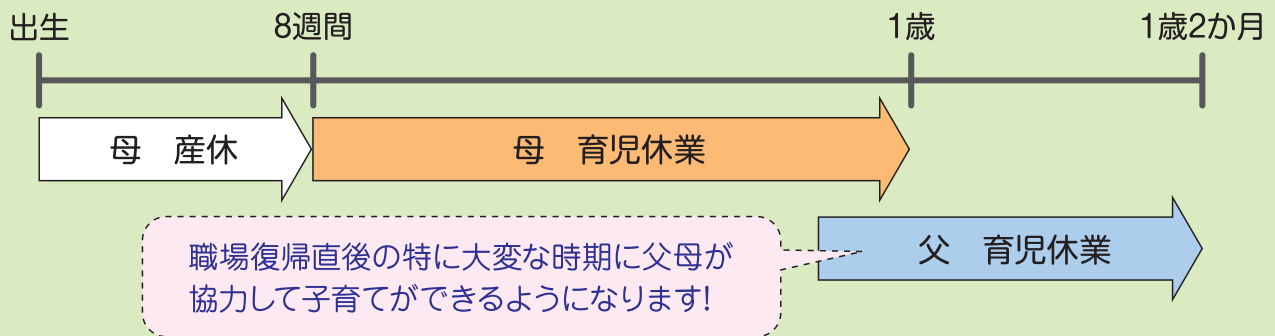
父も母も、子が1歳に達するまでの1年間育児休業を取得可能

改 正 後

母 (父) だけでなく父 (母) も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで (2か月分は父 (母) のプラス分) に延長されます。

※父の場合、育児休業期間の上限は1年間。母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間

取得例



② 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

現 行

育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得は不可能

改 正 後

配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

③ 労使協定による専業主婦 (夫) 除外規定の廃止

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦 (夫) や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦 (夫) 家庭の夫 (妻) を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。



パパも育児休業をとり、子育てを楽しむ時間が増えると、子どもにとってもママにとってもプラスです!

(4) 介護休暇の新設

○労働者が申し出ることにより、要介護状態(※1)の対象家族(※2)が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できるようになります。(※3)

- ※1 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態
- ※2 配偶者（婚姻の届出をしていないが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、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
- ※3 雇用期間が6か月未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定で休暇を取得できないものとされた労働者は適用除外。
- ※4 この介護休暇のほか、現行の介護休業（要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して93日まで取得可能）が取得できます。

(5) 法の実効性の確保

① 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設けます。

② 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設

法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を設けます。

改正育児・介護休業法の施行日

○改正法の施行日は、「改正法の公布日（平成21年7月1日）から1年以内の政令で定める日」です。

○ただし、(5)のうち、調停については、「平成22年4月1日」、その他については「平成21年9月30日」です。

注) 常時100人以下の労働者を雇用する企業については、(1) ①の短時間勤務制度の義務化、(1) ②の所定外労働（残業）の免除の制度化及び(4)の介護休暇の制度化については、「公布日から3年以内の政令で定める日」です。

施行日までに
各企業において
制度を整備してください!



妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています!

- 労働者が妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています。

※詳細は下記の厚生労働省HPをごらんください。

「現下の雇用労働情勢を踏まえた妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い事案への厳正な対応等について」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0316-2.html>

皆様ご存じですか? 育児休業の申出の方法は法令で定められています!

- 育児休業の申出の際には、次の事項を記載した育児休業申出書を事業主に提出して行く必要がありますのでご注意ください。

(必ず明らかにする事項)

- ①申出の年月日 ②労働者の氏名 ③申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄
④休業開始予定日及び休業終了予定日

※その他特定の場合に明らかにしなければならない事項もあります。

- 事業主の皆様は、育児休業の取得に必要な手続きを就業規則等に定める必要があります。労働者の皆様は、就業規則等に定められた手続きをよく確認してください。

※育児休業申出書等のモデル例については下記の厚生労働省HPをごらんください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>

※育児休業申出書の提出後、申出を受けた旨等を記載した書面を事業主から受け取っていただくことを定める予定です。

育児・介護休業法の内容等、詳しくは最寄りの都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせください

●北海道 011-709-2715	●東京 03-3512-1611	●滋賀 077-523-1190	●香川 087-811-8924
●青森 017-734-4211	●神奈川 045-211-7380	●京都 075-241-0504	●愛媛 089-935-5222
●岩手 019-604-3010	●新潟 025-234-5928	●大阪 06-6941-8940	●高知 088-885-6041
●宮城 022-299-8844	●富山 076-432-2740	●兵庫 078-367-0820	●福岡 092-411-4894
●秋田 018-862-6684	●石川 076-265-4429	●奈良 0742-32-0210	●佐賀 0952-32-7218
●山形 023-624-8228	●福井 0776-22-3947	●和歌山 073-488-1170	●長崎 095-801-0050
●福島 024-536-4609	●山梨 055-225-2859	●鳥取 0857-29-1709	●熊本 096-352-3865
●茨城 029-224-6288	●長野 026-227-0125	●島根 0852-31-1161	●大分 097-532-4025
●栃木 028-633-2795	●岐阜 058-263-1220	●岡山 086-224-7639	●宮崎 0985-38-8827
●群馬 027-210-5009	●静岡 054-252-5310	●広島 082-221-9247	●鹿児島 099-222-8446
●埼玉 048-600-6210	●愛知 052-219-5509	●山口 083-995-0390	●沖縄 098-868-4380
●千葉 043-221-2307	●三重 059-226-2318	●徳島 088-652-2718	

改正後のスケジュール

	主な内容
第1次施行 (平成21年9月30日)	① 紛争解決の援助制度 ② 勧告に従わない場合の企業名の公表制度、報告を求めた場合に報告をしない等の場合の過料
第2次施行 (平成22年4月1日)	○ 調停制度の創設
第3次施行 (平成22年6月30日)	① 短時間勤務、所定外労働の免除の義務化 ② 子の看護休暇の拡充 ③ 男性の育児休業取得促進策(パパ・ママ育休プラス等) ④ 介護休暇の創設 ※ ①、④について、従業員100人以下企業における施行日は、平成24年6月30日(予定)。

▷ 改正法の下での短時間勤務制度について①

○短時間勤務制度の対象となる労働者は以下のすべてに該当する者です。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること。
- ② 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ③ 日々雇用される者でないこと。
- ④ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと
- ⑤ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

- ・ 継続雇用期間1年未満の労働者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ・ 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労働者（これらの業務について適用除外とする場合には代替措置としてフレックスタイム制等を講じる必要があります。）

▶ 改正法の下での短時間勤務制度について②

○短時間勤務制度の内容

短時間勤務は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。

1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、あわせて設けることも可能であり、労働者の選択肢を増やす望ましいものといえます。

▷ その他省令・指針改正事項①

○育児・介護休業申出に対する事業主による休業期間等の書面の交付

事業主は、育児・介護休業申出書による申出等がされた場合には、速やかに、

- ①申出を受けた旨、
 - ②休業開始予定日及び休業終了予定日、
 - ③休業を拒む場合にあってはその旨及び理由、
- を労働者に通知(書面の交付によるほか、労働者が希望する場合はファックス又は電子メールによる送信(労働者が書面として打ち出せるものに限る。)でも可能)しなければならない。

▷ その他省令・指針改正事項②

○育児休業の再度取得要件の見直し

育児休業の再度取得要件及び育児休業申出の撤回後の再度取得要件に、①子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となった場合、②保育所に入所申請を行ったが当面入所できない場合、を加える。

○不利益取扱い禁止指針の見直し

- ・ 法改正に伴い、介護休暇、所定労働時間の短縮措置、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限を対象に追加。
- ・ 不利益取扱いとなる行為の例示に、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」を追加。

▷ 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

➡ 妊娠・出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。

妊娠・出産、産前産後休業に係る規定

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)(抄)
(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)
第九条(略)
- 2(略)
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

育児休業等に係る規定

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)(抄)
(不利益取扱いの禁止)
第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(参考) 労働者からの相談の状況 (件)

	19年度	20年度
妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	1,711	2,030
育児休業の取得等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	882	1,262

育児休業給付の概要

1 趣旨

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために育児休業給付を支給。

2 具体的内容

(1) 支給対象事由

労働者が1歳（※）（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合については1歳6か月）未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給する。

※ 当該労働者の配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するための休業をしている場合は、1歳2ヶ月（平成22年6月30日施行）。

(2) 支給要件

雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

(3) 給付額

休業開始前賃金の40%に相当する額

※ 育児休業期間中に休業開始前賃金の30%相当額を支給（育児休業基本給付金）し、職場復帰後引き続き6か月間雇用された後に賃金の10%相当額（*下記3参照）を支給（育児休業者職場復帰給付金）。

(4) 国庫負担率

給付額の1/8

※ ただし、当分の間、国庫負担の額は本来の額の55%とされている。

3 平成21年改正後の内容

平成22年4月1日以降について、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金を統合して「育児休業給付金」とし、全額休業中に給付することとし、さらに給付率引上げに係る暫定措置を当分の間、延長する。

〔注〕平成19年改正により、育児休業者職場復帰給付金の給付率は、平成19年3月31日以降に職場復帰した者から平成22年3月31日までに育児休業を開始した者について暫定的に20%に引き上げられ、全体の給付率は暫定的に休業開始前賃金の50%に相当する額となっている。〕

<参考:これまでの改正>

※1 育児休業給付の創設:平成7年4月1日施行

※2 平成13年1月1日から給付率 25% → 40%に引上げ

(育児休業基本給付金 20%→30%、育児休業者職場復帰給付金 5%→10%)

※3 平成17年4月1日から給付期間の延長:養育する子が1歳まで → 一定の場合には1歳6か月まで

仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)
- ・軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止 等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除を事業主に義務づけ※
- ・育児休業を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の禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。施行日は原則として公布日より1年以内の政令で定める日。

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・公表・従業員への周知
(301人以上は義務、300人以下は努力義務
※平成23年4月から101人以上は義務)
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)

助成金を通じた事業主への支援

- ・事業所内保育施設、短時間勤務制度など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及

労働者への支援

保育ニーズへの対応

- ・「新待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」等で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施等による起業支援

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

次世代育成支援対策推進法（改正後の概要）

（平成17年4月から10年間の時限立法）

- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

※ 国は、市町村行動計画において、保育の実施の事業、放課後児童健全育成事業等に関する事項（量）を定めるに際して参考とすべき標準（参酌標準）を定める。

地方公共団体行動計画の策定

①市町村行動計画

②都道府県行動計画

→地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

事業主行動計画の策定・公表・周知

①一般事業主行動計画（企業等）

→大企業（301人以上）：義務

中小企業（101人以上）：義務（23年4月～）

中小企業（100人以下）：努力義務

一定の基準を満たした企業を認定（くるみんマーク）

②特定事業主行動計画（国・地方公共団体等）

施策・取組への協力等

策定支援等

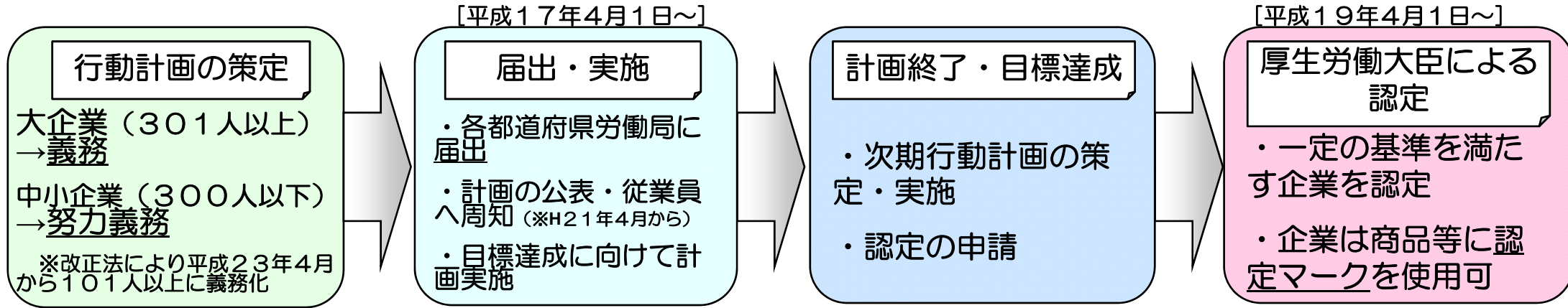
次世代育成支援対策地域協議会

- ・都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

- ・事業主団体等による情報提供、相談等の実施

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容
 - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
 - 男性：年に〇人以上取得
 - 女性：取得率〇%以上
 - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
 - 平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
 - 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
 - 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
 - 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
 - 目標〇 ……
 - 対策 ……

○届出状況（平成21年9月末時点）
 301人以上企業の98.2%
 300人以下企業 21,070社
 （101人以上300人以下企業の8.1%）
 規模計届出企業数 34,548社
 ○認定状況（平成21年9月末時点）
 認定企業 780社



次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

両立支援のひろば(公表サイト)について

URL: <http://www.ryouritsushien.jp/>

両立支援のひろば

企業が行う両立支援の取組を紹介するサイト

企業データ詳細

現在の登録企業

1,574社
(2009年9月8日現在)

MAIN MENU

HOME

企業の取組事例

企業の取組事例を検索

自社の事例の新規登録

自社の事例の更新

一般事業主行動計画

一般事業主行動計画とは?

次世代育成支援対策推進法とは?


認定企業とは?

ファミリー・フレンドリー企業

両立指標で企業診断

均等・両立推進企業表彰

事例集

企業名	株式会社 長岡塗装店	
業種	建設業	
企業規模	22人	
企業規模詳細	従業員数 20名(うち女性5名)	
所在地	島根県松江市西嫁島1-2-14	
電話	0852-26-1641	
FAX	0852-26-1643	
概要	塗装工事業・防水工事業・とび土工・建築一式	
認定状況	2007年認定、2009年認定	
ファミリーフレンドリー企業表彰または均等・両立推進企業表彰の受賞の有無	有り	
一般事業主行動計画	一般事業主行動計画書1.pdf 公表日:2009年09月02日 一般事業主行動計画書2.pdf 公表日:2009年09月02日	
我が社の両立支援の取組(現在実施中又は実施していた取組・実績など)	◆2007年 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受ける ・子供の看護のために子供1人につき年間5日の有給休暇付与(高校卒業まで) ・保育所の費用の3分の1を助成 ・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ・1時間までの育児短時間勤務制度 ・子育て中・妊娠中の従業員の休憩室新設とマッサージチェア・空気清浄機の購入 ・1週間の所定労働時間を1時間短縮 ・育児休業取得者の代替要員を確保 ・1時間までの育児短時間勤務制度(30分単位) ・子供が親の働くところを見ることができる子ども参観日 ・育児休業の3日間に有給休暇制度・複数回取得可能制度 ◆2004年 H15年度働く人と家庭にやさしい事業所表彰(島根県商工労働部政策課) ◆2006年 ファミリー・フレンドリー企業表彰島根労働局長賞受賞 ◆2008年 しまね子育て応援企業優良表彰 ◆2008年 第2回「ワーク・ライフ・バランス大賞」優秀賞組織活動部門 ◆2008年 第1回子どもと家族を応援する日本功労者表彰 内閣総理大臣表彰受賞	
URL	http://www.nagaoka-toso.co.jp/	

行動計画策定

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくるには、情報や問題意識を共有し、社員一人一人の強みを活かしながら補完しあえるチームワークを確立することが必要であることから、様々な立場、多くの価値観を理解し合えるよう、一層具体的な行動計画を策定し、丁寧に取り組みます。

1. 計画期間 平成21年4月1日から平成23年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

<対策>

- 平成21年 7月 管理職を対象とした研修会を実施
- 平成21年 8月 相談体制の整備
- 平成21年 9月 社内報・パンフレットを活用した周知・啓発の実施

目標2 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し

<対策>

- 平成22年 1月 管理職を対象とした検討・研修会を実施
- 平成22年 3月 社内報により制度の周知・啓発の実施

目標3 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施

<対策>

- 平成21年 7月 トップメッセージの作成
- 平成21年10月 管理職を対象とした研修会を実施
- 平成22年 1月 社内報により周知・啓発の実施
- 平成22年 6月 社員に対する研修会を実施

母性健康管理措置について

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は、妊産婦に対し以下の「母性健康管理措置」を講じなければならない。

○ 事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

① 妊娠中の健康診査等の回数（ただし、主治医等がこれと異なる指示をした場合はその指示による。）

- ・ 妊娠 2 3 週までは 4 週間に 1 回
- ・ 妊娠 2 4 週から 3 5 週までは 2 週間に 1 回
- ・ 妊娠 3 6 週以後出産までは 1 週間に 1 回

② 産後（出産 1 年以内）の健康診査等については、主治医等の指示に従って必要は時間を確保する。

○ 事業主は、女性労働者が健康診査等に基づく指示事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

（指示事項に応じた措置の例）

- ① 妊娠中の通勤緩和→時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ② 妊娠中の休憩→休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応→作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

母性保護規定について

母性保護に関して、労働基準法において以下のとおり規定。

○ 産前産後休業

産前は女性が請求した場合に6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後は原則として8週間、女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることが可能。

○ 妊婦の軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に換えなければならない。

○ 妊産婦等の危険有害業務の就業制限

妊産婦等については、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

○ 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限

変形労働時間制がとられる場合でも、妊産婦が請求した場合は、1日8時間及び1週間について40時間を超えて労働させてはならない。

○ 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限

妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはならない。

○ 育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。