

事業主は、3歳未満の子を養育し、又は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は、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

### <育児のための勤務時間の短縮等の措置>

- 働きながら育児をすることを容易にするため、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。
  - 1 短時間勤務制度
    - (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
    - (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
    - (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務、特定の曜日のみ勤務等の制度をいいます。)
    - (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
  - 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 所定外労働をさせない制度
  - 5 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
 

「これに準ずる便宜の供与」には、労働者に代わってベビーシッターを手配し、その費用を負担すること等が考えられます。

なお、1歳(1歳6か月まで育児休業ができる場合にあつては、1歳6か月)以上の子を養育する労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることでも差し支えありません。
- 3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められています。

### <介護のための勤務時間の短縮等の措置>

- 働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。
  - 1 短時間勤務制度
    - (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
    - (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
    - (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務、特定の曜日のみ勤務等の制度をいいます。)
    - (4) 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度
  - 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 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
- **法改正により、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、措置が受けられるようになりました。**

### 改正ポイント

介護のための勤務時間の短縮等の措置が受けられる日数は、介護休業と通算して93日までとなります。要介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合には、この範囲で再度措置が受けられます。3回目以降も同様です。

- 介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容については、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るものとする事が、事業主の努力義務として求められています。