

## ▶ 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つ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	21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	1,994
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	1,657

# 仕事と家庭の両立支援対策の概要

## 法律に基づく両立支援制度の整備

### 妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・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

### 育児休業等両立支援制度の整備(育児・介護休業法)

- ・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=“パパ・ママ育休プラス”※)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
- ・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※
- ・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平成22年6月30日。

## 両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

### 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)
- ・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)

## その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実

子育て女性等の再就職支援  
(マザーズハローワーク事業)

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

女性の継続就業率

38% (平成17年) → 55% (平成29年)

男性の育児休業取得率

1. 72% (平成21年) → 10% (平成29年) → 13% (平成32年)