

☆ 事業主は、3歳に満たない子どもを持つ労働者に対し、次のいずれかの措置を設けなければなりません。

①短時間勤務の制度【1日の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働日数を短縮する制度／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度 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

なお、1歳以上の子どもを養育する労働者で、1歳6か月までの育児休業の対象でない労働者については、以上の措置のかわりに育児休業制度に準ずる措置を講じても差し支えありません。

☆ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子どもを持つ労働者に対し、育児休業制度に準ずる措置又は上記①～⑤の措置のいずれかを講ずることが事業主の努力義務となっています。

☆ 事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者に対し、次のいずれかの措置を設けなければなりません。

①短時間勤務の制度【1日の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働日数を短縮する制度／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度 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

日数は、対象家族1人につき一の要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの期間で労働者が申し出た期間です。

事業主は、勤務時間の短縮等の措置を講じた場合、これが介護休業等日数に算入されること及び措置を講じた期間の初日を労働者に明示することが望まれます。

☆ 家族の介護を必要とする労働者に対し、介護を必要とする期間・回数等に配慮して上記①～④のいずれかの措置を講ずることが事業主の努力義務となっています。

☆ 賃金に関しては、

① 育児・介護休業期間及び子の看護のための休暇中の賃金の有無、

② 育児・介護休業期間中及び勤務時間短縮等の措置の取得中に通常の就労時と異なる賃金が支払われる場合には、

a その決定、計算及びその支払い方法、

b 賃金の締め切り及び支払時期

について記載する必要があります。

勤務しなかった期間(時間)について賃金を支払わないことは差し支えありませんが、勤務しなかった期間(時間)を超えて賃金を減額したり、賞与、昇給等で不利益な算定を行うことは禁止されています。

☆ 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

☆ 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するよう努力しなければなりません。

① 労働者の育児休業や介護休業中における待遇に関する事項

② 育児休業や介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項 等

また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業をした労働者にあてはめて具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

☆ 事業主は、育児・介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、休業した労働者の職業能力の開発・向上に必要な措置を講じるよう努力しなければなりません。また、復職に当たっては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われていることに配慮しましょう。

☆ 育児・介護休業等に関する規定を就業規則に定めた場合、常時10人以上の労働者を使用している事業所においては、所轄の労働基準監督署長に就業規則の作成・変更について届け出る必要があります。

☆ 下のような労使協定を締結することにより、育児・介護休業や子の看護休暇の対象者を限定することができます。労使協定については、労働基準監督署長への届出は不要です。

☆ この例は、育児・介護休業及び子の看護休暇の対象から除外できる者の範囲の最大限を示しています。これより広い範囲の者を除外することはできません。

育児・介護休業等に関する労使協定

〇〇株式会社と〇〇労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 社長は、次の従業員から育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 従業員の配偶者で、育児休業の申出に係る子の親である者が次のいずれにも該当する場合の従業員
 - イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む。）であること。
 - ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
 - ニ 申出に係る子と同居している者であること。
- 三 申出の日から1年以内（1歳を超える休業の申出の場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 五 従業員の配偶者以外の者で育児休業の申出に係る子の親である者が二のイからニまでのいずれにも該当する従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 社長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 社長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第4条 社長は、第1条から第3条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(有効期間)

第5条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに会社、組合いずれからも申出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社代表取締役社長
〇〇労働組合執行委員長

〇〇〇〇 印
〇〇〇〇 印

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、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	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	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
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		