

☆ 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。