

◎ 事業主の皆さんへ

子育て中の従業員を 応援しましょう!

少子化、核家族化が進む中、子育て中の労働者にとって、仕事と育児との両立は、仕事を続けていく上で大きな問題となっており、育児休業を取得しやすい環境の整備や柔軟な働き方を可能にする短時間勤務制度やフレックスタイム制、子供のための看護休暇制度に対するニーズが高まっています。

事業主の皆さんは、このリーフレットを参考に奨励金制度も活用しながら、従業員が子育てをしやすい雇用環境づくりに努めてください。



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

育児休業を取得しやすい環境をつくりましょう！

I 育児休業制度の概要

1 事業主の義務

1歳未満の子を養育する男女労働者から申し出があれば、事業主は、育児休業を与えなければなりません。

注目 妻が専業主婦や産後休業中であっても、少なくとも産後8週間までは、男性労働者も育児休業を取得することが出来ます。

事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業を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。

2 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすくするために

育児休業を取得しやすく、また、職場復帰しやすくするために、育児休業取得者を休業前と同じ業務に戻すことや、そのことを前提として休業中の代替要員を確保すること、また、育児休業からスムーズに職場復帰するために必要な講習等を実施することなどが、事業主に求められています。

II 環境づくりをサポートします！

育児休業代替要員確保等助成金の概要

育児休業取得者が育児休業終了後は、原則として原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定した上で育児休業代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた場合に、事業主に一定額が支給される助成金です。

【支給額】 原職等復帰について平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主の場合

最初に要件を満たした育児休業取得者（以下「対象労働者」）が生じた場合	中 小 企 業	50万円
	大 企 業	40万円
上記の対象労働者が生じた日の翌日以降3年間、2人目以降の対象労働者が生じた場合（1事業所あたり年間20人まで）	中 小 企 業	15万円
	大 企 業	10万円

* 詳細については、(財)21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせ下さい。

育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金の概要

育児休業又は介護休業をした労働者がスムーズに職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図るための措置（職場復帰プログラム）を実施した場合に、事業主又は事業主団体にプログラムの内容及び実施期間に応じて支給される奨励金です。

【支給限度額】 対象労働者1人当たり

中 小 企 業	21万円	大 企 業	16万円
---------	------	-------	------

* 詳細については、(財)21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせ下さい。

子供のための看護休暇制度を導入しましょう！

I 措置の概要

事業主は、小学校に入学するまでの子の看護のための休暇制度を導入することが努力義務として求められています。

子の看護のための休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別のものとして与えられるものです。

子の看護のための休暇制度の内容は、基本的には、各企業ごとに労使で話し合い決定するものですが、取得可能な日数を決める際は、現状では労働者が年間に子供の病気のために休む日数は5日までのものが多いということも勘案し、措置が講じられることが望ましいでしょう。



II 制度導入をサポートします！

看護休暇制度導入奨励金の概要

小学校入学までの子を育てる従業員が子の病気やけがの際の看護のために、年次有給休暇とは別に利用できる休暇制度(年間5日以上)を新たに就業規則等に規定し、実際に利用させた場合に事業主に支給される奨励金です。

【支給額】

	1事業主につき
中 小 企 業	40万円
大 企 業	30万円

※ただし、支給は1事業主1回に限られ、事業所ごとに支給するものではありません。

*詳細については、(財)21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせ下さい。



III 子の看護のための休暇制度の規定例

(子の看護のための休暇)

第〇条

- 1 小学校入学前の子を養育する従業員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間を限度として子の看護のための休暇を取得することができる。
- 2 1にかかわらず、日雇従業員は、子の看護のための休暇を取得することはできない。
- 3 取得しようとする者は、子の看護のための休暇請求書を人事部労務課に提出することにより請求するものとする。なお、緊急を要する場合においては、事後の請求でも差し支えないものとする。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

育児のための勤務時間の短縮等の措置を講じることが義務付けられています！

I 勤務時間短縮等の措置の概要

1 3歳未満の子を育てる労働者に対して

(1) 働きながら子育てすることを容易にするため、3歳未満の子を育てる労働者について、次の勤務時間の短縮等の措置のいずれかを講じなければなりません。

① 短時間勤務制度

- a 1日の所定労働時間を短縮する制度
- b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみの勤務等の制度をいう。）
- d 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

その他これに準ずる便宜の供与の例として、ベビーシッターの費用を事業主が負担する等が考えられます。

なお、1歳以上の子を育て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。

(2) これらの措置は労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはなりません。

2 3歳以上の子を育てる労働者に対して

育児休業から復帰した後に働き続ける上で必要な子育てのための時間を確保するには、勤務時間の短縮等の措置等が小学校に入学するまでの子を対象として実施されることが望ましいため、3歳以上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1(1)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。

Ⅱ 制度導入をサポートします！

育児両立支援奨励金の概要

小学校に入学するまでの子を育てる従業員が利用できる次のいずれかにあてはまる勤務時間短縮等の制度を新たに就業規則等に規定し、3歳以上の子を育てる従業員に実際に利用させた場合に、事業主に支給される奨励金です。

- 1 育児休業に準ずる制度
- 2 短時間勤務制度
 - (1)1日の所定労働時間が7時間以上の場合に1時間以上短縮する制度
 - (2)週又は月の所定労働時間を1割以上短縮する制度
 - (3)週又は月の所定労働日数を1割以上短縮する制度
 - (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
- 3 フレックスタイム制
- 4 通常の始業又は終業の時刻を30分以上繰り上げ又は繰り下げる制度
- 5 所定外労働をさせない制度

【支給額】

	1事業主につき
中 小 企 業	40万円
大 企 業	30万円

※ただし、支給は1事業主1回に限られ、事業所ごとに支給するものではありません。

*詳細については、(財)21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせ下さい。

この奨励金の他、育児のための勤務時間の短縮等の措置の導入を促進するため、(財)21世紀職業財団では、**事業所内託児施設助成金**(事業所内託児施設の設置・運営等に係る費用の一部を助成)や**育児・介護費用助成金**(事業主が負担した育児・介護サービスの費用の一部を助成)を支給しています。

Ⅲ 育児のための短時間勤務制度の規定例

勤務時間短縮等の措置として、短時間勤務制度を導入する場合の規定例です。

(勤務時間)

第A条

所定労働時間は、午前8時から午後5時まで（うち休憩時間は、正午から午後1時までの1時間とする。）の8時間とする。

(育児短時間勤務)

第B条

- 1 従業員で小学校入学前の子と同居し、養育する者は、申し出ることにより、就業規則第A条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、正午から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員はさらに別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

- 2 1にかかわらず、日雇従業員は、育児短時間勤務をすることができない。
- 3 請求しようとする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として短縮開始予定日の1か月前までに、申出書を人事部労務課に提出しなければならない。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給与と諸手当を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて1か月ごとに〇%の減額を行うものとする。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

パパ！
イヤなんて、
許されませんよ。

育児が

育児休業をとりましよう、お父さん。



パパイヤ鈴木と愛娘さやかちゃん

育児・介護休業法についてのお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ
育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページは

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