

従業員数が **100人以下** の事業主の皆さま！

平成24年7月1日から

**改正育児・介護休業法 が
全面施行 されます！**

男女ともに、仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、平成21年、育児・介護休業法が改正されました。

平成24年7月1日より、これまで適用が猶予されていた制度【1. 短時間勤務制度、2. 所定外労働の免除、3. 介護休暇】が従業員数が100人以下の企業も適用になります。

1 短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)

< 制度の概要 >

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、就業規則等に規定される等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。
- 短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間(5時間45分から6時間まで)とする措置を含むものとしなければなりません。

< 対象となる従業員 >

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女労働者です。

- ① 3歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。

以下のア)～ウ)の従業員は労使協定により適用除外とする場合があります。

- ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員
- イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ウ) 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従業員

※ このうち、ウ)に該当する従業員を適用除外とした場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

- (a) 育児休業に関する制度に準ずる措置
- (b) フレックスタイム制度
- (c) 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度)
- (d) 従業員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

< 手続き >

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは就業規則等の定めによります。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする従業員にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の制限など他の制度に関する手続きも参考にしながら適切に定めることが必要です。

2 所定外労働の免除

< 制度の概要 >

- **3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。**

< 対象となる従業員 >

原則として3歳に満たない子を養育する全ての男女従業員(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

< 手続き >

所定外労働免除の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、申出は何回もすることができます。

3 介護休暇

< 制度の概要 >

- **要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。**

- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母です。
- 「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

< 対象となる従業員 >

原則として、対象家族の介護、その他の世話をする全ての男女従業員(日々雇用者を除く。)が対象となります。ただし、勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には、対象となりません。

< 手続き >

介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

～ 改正育児・介護休業法に関するお問い合わせは 沖縄労働局雇用均等室 まで ～

TEL (098) 868-4380、 FAX (098) 869-7914

改正育児・介護休業法の内容、規定例、社内様式(育児休業申出書、労使協定等)

[\(詳細はこちらをクリック\)](#)