

# 多様な働き方について

～ 育児・介護休業法～  
～ 短時間正社員制度～

平成24年2月27日

静岡労働局雇用均等室

# 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。一部、100人以下の企業は平成24年6月30日まで適用猶予。

## 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（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22年） 55%（平成32年）

男性の育児休業取得率 1.38%（平成22年） 13%（平成32年）

# 育児・介護休業法の概要

## 育児休業・介護休業制度

子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまで  
(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)  
の育児休業の権利を保障

対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障

一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

## 短時間勤務等の措置

3歳に達するまでの子を養育する労働者について、  
短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ

常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護  
を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主  
に義務づけ

短時間勤務制度   フレックスタイム制  
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ   介護費用の援助措置

## 時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う  
労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時  
間を超える時間外労働を制限

## 所定外労働の免除

3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した  
場合、所定外労働を免除

## 深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う  
労働者が請求した場合、深夜業を制限

## 子の看護休暇制度

小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人  
以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を  
義務づけ

## 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、  
2人以上であれば年10日を限度として介護休暇  
付与を義務づけ

## 転勤についての配慮

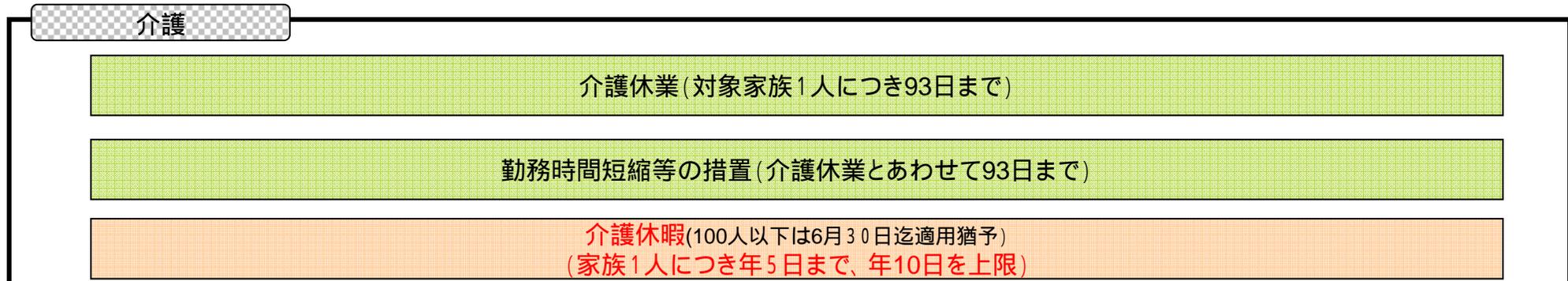
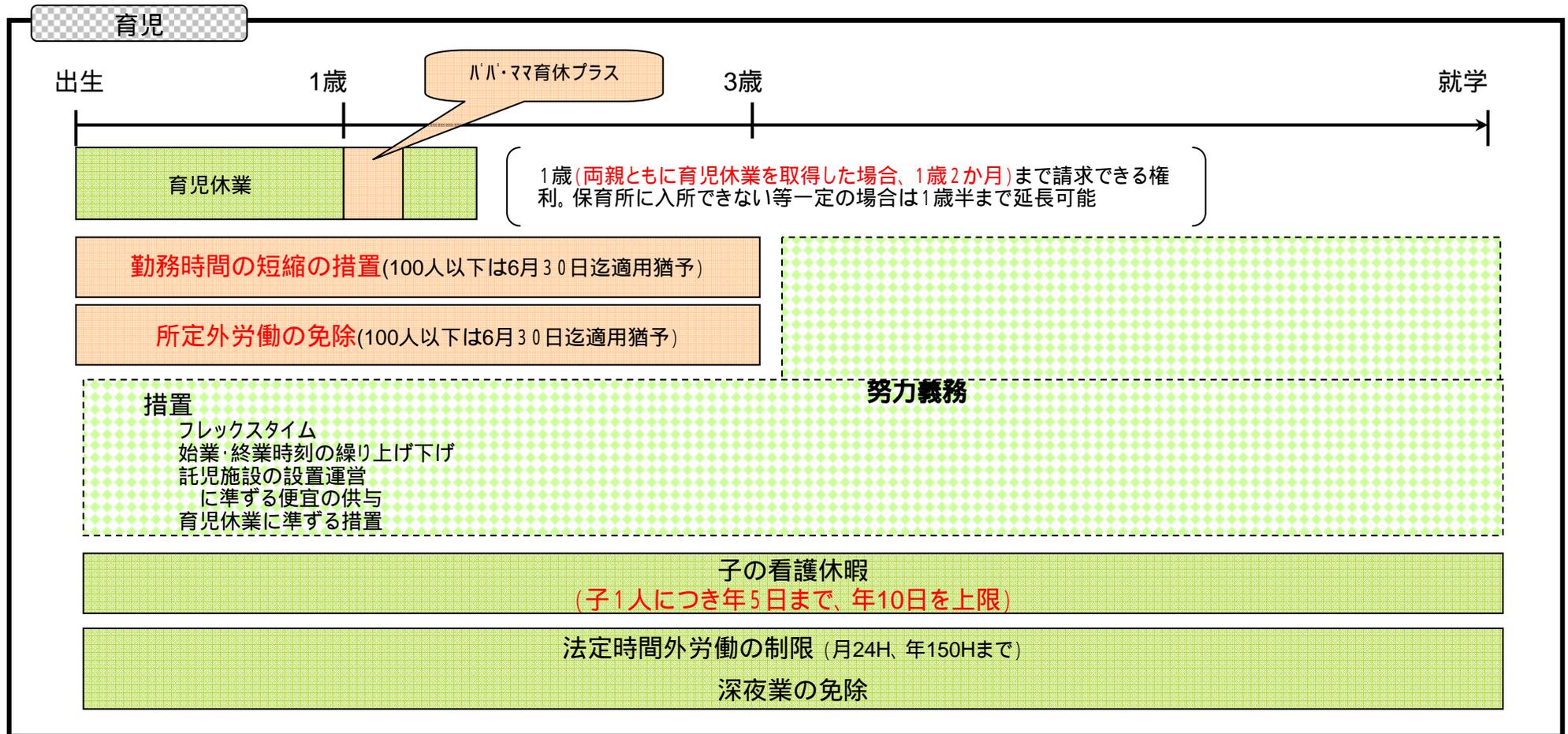
労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況  
についての配慮義務

## 不利益取扱いの禁止

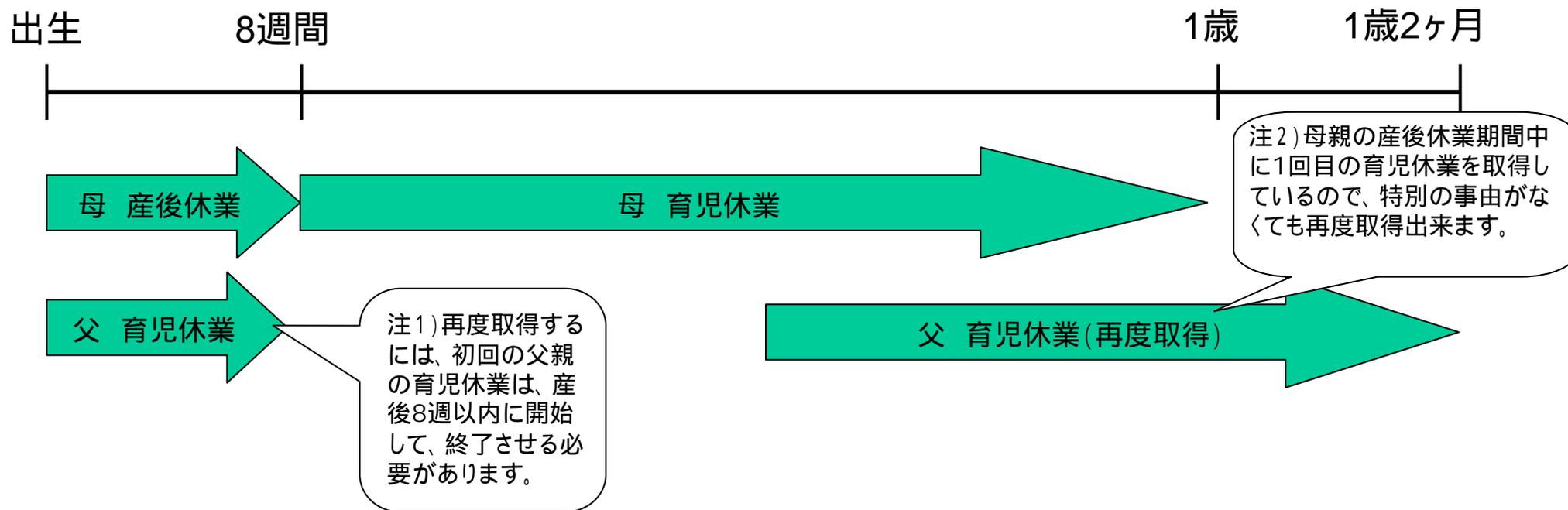
育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇  
その他の不利益取扱いを禁止

下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。  
改正法の施行日:原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、  
常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日

# 育児・介護休業制度のイメージ



## パパ・ママ育休プラスと父親の再度取得を組み合わせたモデルケース



上記モデルは、父親が育児休業を再度取得するケースを前提としています。

# 育児のための深夜業の制限の制度

小学校入学までの子を養育する労働者が申し出ることにより、事業主は午後10時～午前5時(深夜)において労働させてはなりません。

## 対象外

- ・日々雇用される労働者
- ・勤続1年未満の労働者
- ・保育が出来る同居の家族がいる労働者
- ・週の所定労働日数が2日以下の労働者
- ・所定労働時間の全部が深夜にある労働者

- ・16歳以上であって、下記のいずれにも該当しない者

深夜に就業していないこと(深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む)

負傷、疾病または心身の障害による保育が困難でないこと

産前産後でないこと

# 育児休業の申請方法

労働者



書面、FAX、メールのいずれかで提出



休業開始1ヶ月前に申請

育児休業を申請する際、必ず明らかにするに事項

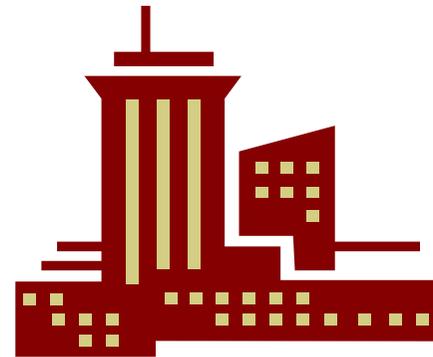
申出の年月日

労働者の氏名

申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄

休業開始予定日及び休業終了予定日

会社



会社から労働者に通知する事項

申出を受けた旨

休業開始予定日及び休業終了予定日

休業を拒む場合はその旨及び理由

速やかに通知

労働者





## 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っ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。

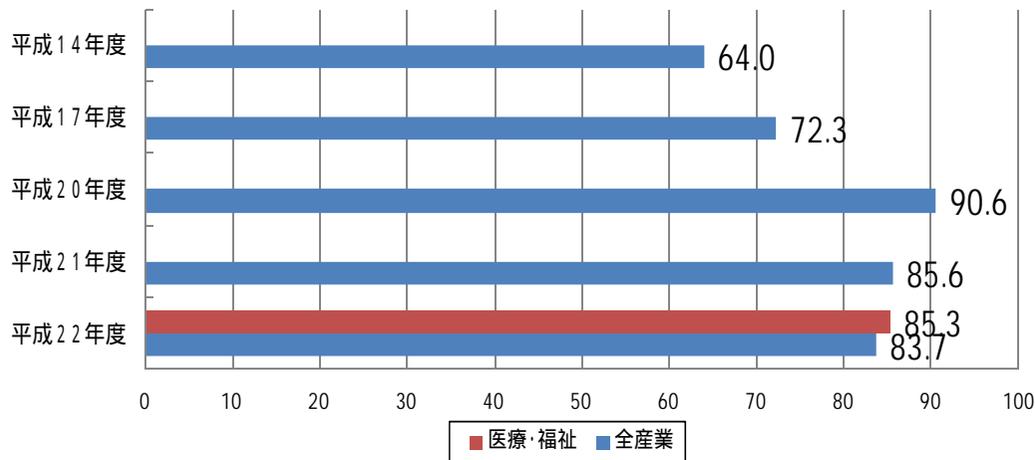
### (参考) 労働者からの相談の状況

(件)

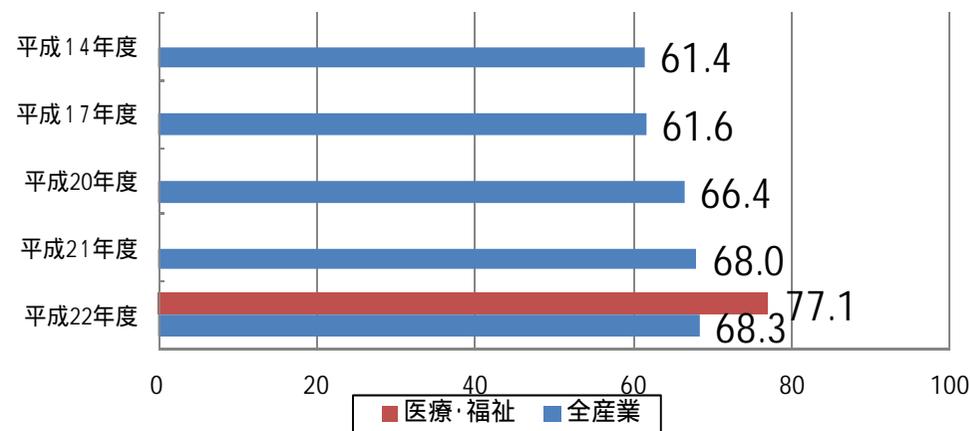
	21年度	22年度
妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	1,944	1,883
育児休業の取得等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	1,657	1,735

# 仕事と家庭の両立支援のための制度の整備状況

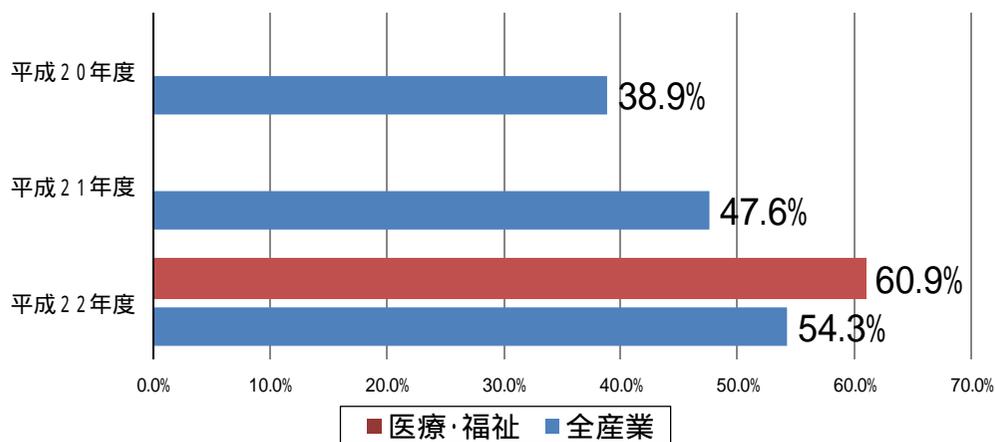
## 育児休業取得率の推移



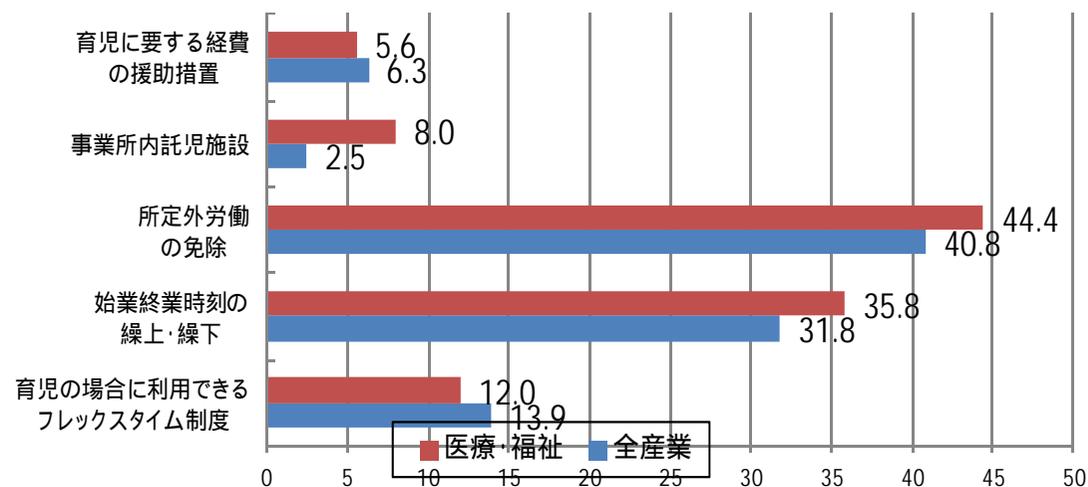
## 育児休業制度の規定率の推移



## 短時間勤務制度の規定率



## その他両立支援制度の措置率(平成21年度)



育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

出典:厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成22年)

# 両立支援助成金及び中小企業両立支援助成金

## 両立支援助成金

### 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成する。

	助成率
①設置費	大企業2分の1、中小企業3分の2
②増築費	2分の1
③運営費	1年目～5年目:大企業2分の1、中小企業3分の2 6年目～10年目:3分の1
④保育遊具等購入費	10万円を控除した額

### 子育て期短時間勤務支援助成金

子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて生じた場合、事業主に支給。

少なくとも小学校就学前(100人以下企業にあっては3歳)までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合。

企業規模	1人目	2人目以降
100人以下企業	70万円	50万円
101～300人企業	50万円	40万円
301人以上企業	40万円	10万円

5年間、1企業当たり延べ10人まで  
(100人以下企業は5人まで)

## 中小企業両立支援助成金

### 中小企業子育て支援助成金

平成18年4月1日以後初めて育児休業取得者が出るなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の中小企業事業主に支給。(平成18年度から平成23年度までの時限措置。平成23年9月30日までに育児休業が終了した労働者が対象。)

	支給額
1人目	70万円
2人目から5人目まで	50万円

### 継続就業支援コース

平成23年10月1日以後に育児休業が終了した者が初めて出たなど一定の要件を満たした労働者数100人以下の中小企業事業主に支給。

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

### 代替要員確保コース

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた労働者数300人以下の事業主に支給。

支給対象労働者1人当たり (最初の支給に係る支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1事業主当たり1年度10人まで)	15万円
--	------

### 休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した労働者数300人以下の事業主・事業主団体に支給。

在宅講習 職場復帰直前講習	職場環境適応講習 職場復帰直後講習	支給限度額 (最初の支給に係る支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1事業主当たり1年度20人まで)	21万円

職場環境適応講習と 職場復帰直前講習を同時期に実施する場合は 職場復帰直前講習の支給が優先。

# 短時間正社員制度の導入・定着支援

## 短時間正社員とは

短時間正社員とは、他の正規型のフルタイムの労働者( )と比較し、その**所定労働時間(所定労働日数)**が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者である。

**期間の定めのない労働契約を締結している者**  
**時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等**が同一事業所に雇用される**同種のフルタイムの正規型の労働者と同等**である者

正規型のフルタイムの労働者:1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者  
企業内において、このような働き方を就業規則等に制度化することを指して、「短時間正社員制度」と呼んでいる。

## 制度導入の目標値

仕事と生活の調和推進のための行動指針 (平成22年6月29日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定)

短時間勤務制度を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等) 2020年までに29%

平成22年10月1日現在で短時間正社員制度がある事業所の割合 13.4% (平成22年度雇用均等基本調査)

## 注目されている理由

就業意識の多様化がみられる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、ライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現

育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに就業の継続と就業の機会を与えることができる。

社員が定着しない、人材不足などで困っているという企業の課題解決の一方策

優秀な人材の確保・有効活用を図る上で、大きな効果が期待

## 導入・定着支援策

短時間正社員制度の導入・定着に取り組む事業主に対し、次の支援を実施している。

均衡待遇・正社員化推進奨励金の支給

「短時間正社員制度導入支援ナビ」による情報提供  
<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>

短時間正社員制度導入マニュアルの配布

# 均衡待遇・正社員化推進奨励金の概要

パートタイム労働者、有期契約労働者を雇用する事業主が、正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換の推進のため、労働協約又は就業規則により、正社員と共通の処遇制度や正社員への転換制度等を導入した場合に奨励金を支給します。（支給対象期間：制度導入から2年間<短時間正社員制度のみ5年間>）

## 正社員転換制度

### 制度導入（対象労働者1人目）

正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に1人以上転換させた事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

### 転換促進（対象労働者2人目～10人目）

2人以上転換させた事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。  
労働者1人につき **20万円**（大企業：15万円）

母子家庭の母等の場合は30万円（大企業：25万円）を支給

## 共通処遇制度

正社員と共通の処遇制度（ ）を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給。

1事業主につき **60万円**（大企業：50万円）

（ ）正社員と共通の制度で、職務又は職能に応じた3区分以上の評価・資格制度を設け、その格付け区分に応じた基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていることが必要です。

## 共通教育訓練制度

正社員と共通の教育訓練制度（Off-JTに限る）を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練を延べ10人以上（大企業は30人以上）に実施した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）

## 短時間正社員制度

### 制度導入（対象労働者1人目）

短時間正社員制度を導入し、実際に1人以上に適用した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大規模事業主：30万円）

### 定着促進（対象労働者2人目～10人目）

2人以上に適用した事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。

労働者1人につき **20万円**（大規模事業主：15万円）

母子家庭の母等の場合は30万円（大規模：25万円）を支給

\* 中小規模事業主：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主  
大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主

## 健康診断制度

パートタイム労働者又は有期契約労働者に対する健康診断制度（法令上実施義務のあるものを除く）を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給。

1事業主につき **40万円**（大企業：30万円）