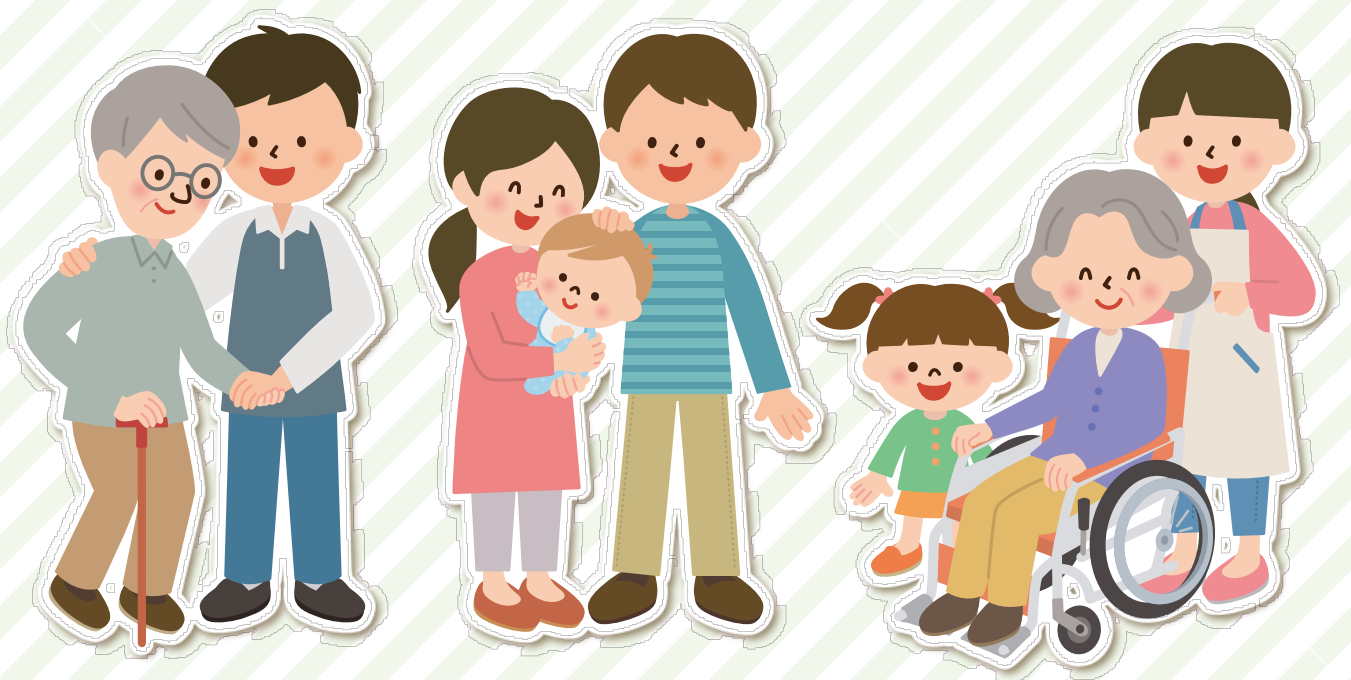


事業主の皆さんへ

仕事と育児・介護が 両立できる 職場づくりのために

～仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック～



I 仕事と子育ての両立を支援するための制度

1 妊娠（妊娠中の女性労働者の保護）

軽易な業務への転換（労働基準法第65条第3項）

事業主は、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務へ転換させなければなりません。

変形労働時間制^{*}、時間外労働等の制限（労働基準法第66条）

変形労働時間制の適用を受けていても、妊娠婦が請求した場合には、事業主は、1日8時間および1週間40時間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

また、妊娠婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働または深夜業（午後10時から午前5時までの間の就業）をさせることはできません。

※変形労働時間制

業務の比較的忙しい時と比較的暇な時に応じて所定労働時間を事前に配分し、トータルで法定労働時間の範囲内で労働させる制度です。

妊娠中および出産後の健康管理に関する措置（男女雇用機会均等法第12条、第13条）

妊娠婦に対して、事業主は次のような配慮をしなければなりません。

(1) 健康診査等のための時間の確保

事業主は、女性労働者が母子保健法による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

具体的な回数は次のとおりです。

確保しなければならない回数		そ の 他
妊娠23週まで	4週に1回	医師等がこれと異なる指示をした時は、その指示により、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。
妊娠24週から35週まで	2週に1回	
妊娠36週から出産まで	1週に1回	
産後（1年以内）の場合	医師等の指示により、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。	

(2) 医師等の指導事項を守ることができるようにするための措置

事業主は、妊娠婦が健康診査等を受け、「母性健康管理指導事項連絡カード」の提出等があった場合など、医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

妊娠婦等に対する危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3）

事業主は、妊娠婦（妊娠中の女性および産後1年を経過しない女性のことをいいます。）を、重量物を取り扱う業務^(*)や、有毒ガスを発散させる場所での業務など、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就業させることはできません。また、妊娠婦以外の女性についても、妊娠、出産機能に有害な業務への就業が禁止されています。

※満18歳以上の女性の場合、断続作業では30kg、継続作業では20kg以上の重量物を取り扱う業務が禁止されています。

目 次

I 仕事と子育ての両立を支援するための制度	1
1 妊娠（妊娠中の女性労働者の保護）	1
2 出産（休業制度の概要、各種手当等）	2
3 育児休業	3
4 子どもの看護休暇	7
5 仕事と子育ての両立	8
6 その他の制度	9
7 女性の健康管理	10
II 子育てと介護を応援する事業主に対する支援策	11
1 国の仕事と子育てと介護の両立支援施策	11
2 県の仕事と子育ての両立支援施策	13
(1)社員ファースト企業認定	13
(2)ふくい女性活躍推進企業の登録	14
(3)仕事と家庭での子育ての両立を応援	15
(4)中小企業育成資金	16
III 一般事業主行動計画の策定	17
1 事業主の義務等	17
2 事業主の認定	17
IV 男性の育児参加を応援してみませんか	18
V 育児・介護休業法における介護関係制度の概要	19
VI 育児・介護休業等に関する規則の規定例	19
問い合わせ（相談）窓口	31

2 出産（休業制度の概要、各種手当等）

産前・産後の休業（労働基準法第65条第1項、第2項）

（1）産前休業

6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産を予定している女性労働者が休業を請求した場合、事業主はその人を就業させてはなりません。出産が予定日より早ければその分短縮され、予定日より遅れた場合はその分延長されます。

（2）産後休業

出産の翌日から8週間を経過しない女性を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性が就業を申し出た場合は、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

「出産」とは、妊娠4か月以上の分娩をいい、流産や死産も含み、出産日は産前休業に含まれます。また、産前・産後休業は、期間の定めのあるパートタイム労働者等も対象となります。

出産手当金（健康保険法第102条、第104条）

出産日以前42日から出産日後56日までの期間について、支給要件を満たした場合に、1日当たり賃金の3分の2に相当する額が加入している健康保険から支給されます。

国民健康保険にはありません。

詳しくは、加入している健康保険の保険者（全国健康保険協会福井支部はP31参照）にお問い合わせください。

出産育児一時金（健康保険法第101条、第106条、第114条）

妊娠4か月（85日）以上の出産で、1児につき原則42万円が支給されます。健康保険から医療機関等へ出産費用を直接支払うことにより、医療機関等での窓口負担を軽減できる「直接支払制度」を利用することができます。この制度を利用した場合、出産費用が出産育児一時金の額を超えるときは、超えた額を医療機関等の窓口で支払い、出産費用が出産育児一時金の額を下回った場合は加入している健康保険から差額が支給されます。

詳しくは、加入している健康保険の保険者（全国健康保険協会福井支部はP31参照）、国民健康保険については、各市町にお問い合わせください。

解雇の禁止等（労働基準法第19条、男女雇用機会均等法第9条）

事業主は、産前産後休業中およびその後30日間はその女性を原則として解雇できません。また、女性労働者が結婚したこと、妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を請求し、または産前産後休業をとったこと、男女雇用機会均等法の母性健康管理措置や労働基準法の母性保護措置を求め、または当該措置を受けたこと、妊娠・出産に起因する症状（つわり、切迫流産等）により労務の提供ができないこと、できなかったこと、または労働能率が低下したことを理由とする解雇その他不利益扱いは禁止されています。

なお、妊娠中・産後1年以内の解雇は、「妊娠・出産・産休などによる解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効です。

さらに、女性労働者が結婚、妊娠、出産した場合に退職する旨をあらかじめ就業規則等に定めることも禁止されています。

禁止されている解雇その他不利益取り扱いの典型例

- （1）解雇すること
- （2）期間雇用者について、契約の更新をしないこと
- （3）あらかじめ契約更新回数の上限が明示されている場合に、更新回数を引き下げること

（4）退職を強要すること、正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
☆労働者の表面上の同意を得ていても、労働者の真意に基づくものではないと認められる場合、これに該当します。

（5）降格させること

（6）就業環境を害すること

（7）不利益な自宅待機を命ずること

（◆例：医師の指導に基づく休業措置期間を超えた休業を労働者に強要すること）

（8）減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと

（9）昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと

（◆例：賞与等の算定や人事考課に当たり、不就業期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合に、疾病等の場合と比較して不利に取り扱うこと）

（10）不利益な配置の変更を行うこと

（◆例：産前産後休業からの復帰に当たって原職または原職相当職に就けないこと）

（11）派遣先が当該派遣労働者の労働者派遣の役務の提供を拒むこと

（◆例：派遣契約に定められた役務提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣労働者の交代を求めること）

（「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し事業主が適切に対処するための指針」(平成18年厚生労働省告示第614号)より）

注：これらは、あくまでも例示であり、これ以外の行為についても個別具体的な事情を勘案すれば、不利益取扱いに該当する場合があります。

3 育児休業

育児休業の対象となる労働者（育児・介護休業法第2条、第5条第1項、第6条）

育児休業は、原則として1歳に満たない子ども^{*1}を養育する男女労働者（期間の定めのないパートタイム労働者、一定範囲の期間雇用者^{*2}も含む）が取得できますが、次のような労働者は対象となりません。

（1）日々雇い入れられる労働者

（2）労使協定で育児休業ができないと定められた場合の次の労働者

- ・同一事業主に継続して雇用された期間が1年未満の労働者
- ・育児休業申出の日から1年以内（1歳6か月または2歳までの育児休業を取得する場合は6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以内の労働者

※1 子ども

法律上の親子関係がある子どもであれば、実子、養子を問いません。

※特別養子縁組の試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子等も対象となります。

※2 一定の範囲の期間雇用者

申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者

①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

②子が1歳6か月または2歳になる日の前日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者
育児休業の取得について、詳しくは厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html> をご覧ください。

育児休業の期間（育児・介護休業法第5条第3項、第4項）

育児休業ができる期間は、原則として、子どもが生まれた日から1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で、労働者が申し出た期間です。

ただし、子どもが1歳に達する日において、労働者または配偶者が育児休業を取得しており、子どもが1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合^{*}には、事業主に申し出ることにより、子どもが1歳6か月又は2歳に達する日まで育児休業を取得することができます。

なお、1歳6か月までまたは2歳までの育児休業は、育児休業中の労働者が継続して取得できるほか、子どもが1歳または1歳6か月に達する日まで育児休業をしていた配偶者と交替して休業することもできます。

※休業が特に必要と認められる場合

- ①保育所に入所を希望し申込みを行っているが、入所できない場合
- ②子どもの養育を行っている配偶者であって、1歳以降も子どもを養育する予定であった人が、死亡、負傷、疾病、離婚等の事情により子どもを養育することが困難となった場合

育児休業の手続き（育児・介護休業法第5条）

労働者は、次の事項を記載した育児休業申出書を事業主に提出することにより、育児休業を取得できます。また、書面の他、事業主が適当と認められる場合には、ファックスや電子メールによることもできます。

- (1) 育児休業の申出年月日
- (2) 育児休業の申出をする労働者の氏名
- (3) 育児休業の申出に係る子どもの氏名、生年月日、労働者との続柄
(子どもが出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日、労働者との続柄)
- (4) 育児休業開始予定日、終了予定日
- (5) 育児休業の申出に係る子ども以外に1歳未満の子どもがいる場合には、その子どもの氏名、生年月日、労働者との続柄
- (6) 育児休業の申出に係る子どもが養子の場合は、養子縁組の効力が生じた日
- (7) 一度育児休業した後に再度申出をする場合、育児休業開始日までの期間が短い申出の場合または育児休業の申出を撤回後に再度申出をする場合には、それぞれの申出が許される事情
- (8) 1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳6か月まで、または2歳までの育児休業を行う場合には、申出が許される事情
- (9) 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業の申出を行う場合には、配偶者が育児休業をしていることおよび申出が許される事情
- (10) パパ・ママ育休プラスにより1歳に達する日の翌日以降について育児休業をする場合は、本人の育児休業開始予定日が配偶者の育児休業の初日以降である事実

育児休業の申出は、特別の事情^{*}がない限り1人の子どもにつき1回（ただし、子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業【パパ休暇】を除く）であり、申し出ることができる休業は連続したひとまとまりの期間です。

また、1歳以降の育児休業の申出は、1歳までの育児休業の申出とは別にカウントされますので、改めて申出をする必要があります。

なお、事業主は、要件を満たした労働者の申出を拒否することはできません。

※特別の事情

次の場合は育児休業の申出を1人の子どもにつき1回を超えて行うことができます。

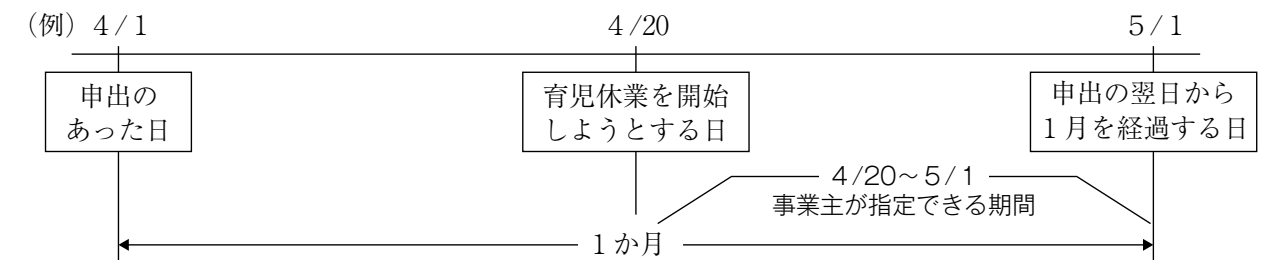
- ①産前・産後休業または新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前・産後休業または新たな育児休業に係る子どもが死亡したとき、または他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき
- ②介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、介護休業に係る家族が死亡したとき、または離婚等により対象家族と労働者の親族関係が消滅したとき
- ③配偶者が死亡したとき
- ④配偶者が負傷、疾病等により子どもの養育が困難な状態となったとき
- ⑤離婚等により配偶者が子どもと同居しないこととなったとき
- ⑥子どもが負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき
- ⑦保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

事業主は、休業申出がされた時は、休業申出を受けたこと、休業期間等を速やかに申出者に書面で通知しなければなりません。

育児休業の申出期限（育児・介護休業法第6条第3項、第4項）

子どもが1歳に達するまでの育児休業については、労働者は、原則として休業を開始しようとする日（休業開始予定日）の1か月前までに、事業主に申し出なければなりません。

申出がこれより遅れた場合、事業主は、休業開始予定日以後申出の日の翌日から1か月を経過する日までの間で、休業開始日を指定することができます。



また、特別の事情^{*}がある場合は、休業開始予定日の1週間前までに事業主に申し出なければなりません。申出がこれより遅れた場合、事業主は、休業開始予定日以後申出の日の翌日から1週間を経過する日までの間で、休業開始日を指定することができます。

※特別の事情

- ①出産予定日前に子どもが出生した場合
- ②配偶者が死亡した場合
- ③配偶者の病気・負傷等により子どもの養育が困難な状態となった場合
- ④離婚等により配偶者が子どもと同居しなくなった場合
- ⑤子どもが負傷、疾病また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世話を必要とする状態になったとき
- ⑥保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

事業主が育児休業開始日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から3日以内に指定する日を記載した書面を労働者に交付しなければなりません。

なお、申出があった日と労働者の希望する休業開始予定日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者の希望する休業開始予定日までに指定しなければなりません。

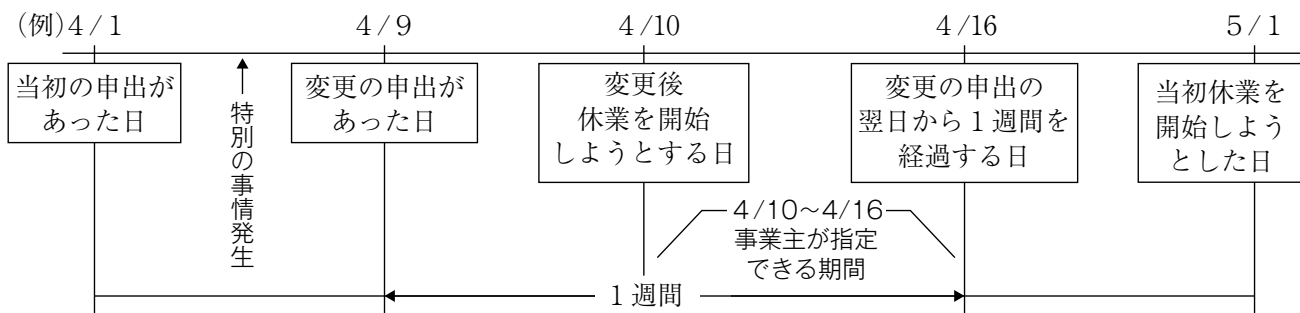
子どもが1歳6か月までの育児休業については、休業開始予定日（1歳の誕生日）の2週間前までに事業主に申し出ることが必要です。

また2歳までの休業については、1歳6か月到達日の翌日の2週間前までに申し出ることが必要です。

育児休業期間の変更（育児・介護休業法第7条）

労働者は、特別の事情*（P5下部参照）が生じた場合に、1回に限り育児休業開始日の繰上げ変更ができます。ただし、労働者の希望どおりの日に繰上げ変更するには、変更後休業を開始しようとする日（変更開始予定日）の1週間前までに書面等により事業主に申し出ることが必要です。

申出がこれより遅れた場合、事業主は、変更開始予定日以後変更の申出の日の翌日から1週間を経過する日までの間で、休業開始日を指定することができます。



また、労働者は1歳に達するまでの育児休業終了予定日の1か月前までに変更の申出をすることにより、事由を問わず、1回に限り育児休業を終了する日を繰下げて、期間を延長することができます。

これとは別に、1歳6か月までの育児休業についても、当初終了予定日の2週間前までに変更の申出をすることにより、1回に限り繰下げ変更ができます。

育児休業給付金（雇用保険法第61条の4、5）

育児休業中の賃金については、育児・介護休業法では特に定めがなく、労使の話し合いに委ねられています。ただし、雇用保険に加入している労働者には、育児休業給付金*が支給されます。また、育児休業中の社会保険料（健康保険料と厚生年金保険料）は、申請により、労働者負担・事業主負担ともに免除されます。

※育児休業給付金の概要

支給対象者	1歳（理由によっては1歳6か月または2歳）に達するまでの子どもを育てるために育児休業中の雇用保険の一般被保険者で、休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月（過去に基本手当の受給資格決定を受けたことがある人は、その後のものに限り。）が12か月以上ある人です。ただし、育児休業終了後に離職することが予定されている人は対象になりません。
支給対象期間	休業開始日から子どもが1歳に達する日前までの期間です。ただし、子どもが1歳を超えても育児休業が特に必要と認められる場合（P4参照）には、1歳6か月または2歳に達する日前までの期間が支給対象期間となります。
支給内容	育児休業給付金の支給対象期間（1か月）ごとの支給額は、育児休業を開始してから180日目までは「休業開始時賃金日額×30日×67%」で、181日目からは、50%となります。 最後の支給対象期間は、「休業開始時賃金日額×残日数×50%」です。ただし、事業主が賃金を支給する場合、減額または支給されないことがあります。

○平成22年6月30日以降、「パパ・ママ育休プラス制度」の利用により育児休業を取得する場合には、一定の要件を満たすと、子が1歳2ヶ月に達する日の前日まで育児休業給付金が支給されます。

詳しくは下記のところへお問い合わせください。
 育児休業給付金……最寄りのハローワーク（P31参照）
 社会保険料……最寄りの年金事務所（P31参照）

なお、福井県では、育児または介護休業中の生活資金を低利で融資する育児・介護休業生活資金貸付金制度*を設けています。詳しくは県産業労働部労働政策課または北陸労働金庫の福井支店にお問い合わせください。

（P31参照）

※育児・介護休業生活資金貸付金制度

融資対象者	福井県内に居住し、同一事業所に1年以上継続して勤務しているもので、育児または介護のため育児・介護休業法に基づく休業をしており、休業期間終了後同一事業所に復職するものであって、県税に滞納がないもの。
資金使途	育児または介護休業中の生活資金
融資金利	年利1.1%（令和2年4月1日現在）
融資限度額	100万円
融資期間	5年以内
償還方法	元利均等月賦償還とし、育児または介護休業期間内は元金を据え置くことができる。ただし、据置期間は1年6か月以内とする。

4 子どもの看護休暇

子どもの看護休暇制度（育児・介護休業法第16条の2）

小学校就学前の子どもを養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において子ども1人につき5日、2人以上につき10日まで、病気や怪我をした子どもの看護、予防接種、健康診断の付き添いのために1日単位または時間単位で休暇を取得することができます。事業主は業務の繁忙等を理由に申出を拒むことはできません。子どもの看護休暇制度は、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に定めなければなりません。

また、法を上回る日数の付与や、小学校就学以降も対象とする制度を定めることは差し支えありません。

対象とならない労働者（育児・介護休業法第16条の3）

子どもの看護休暇は、日々雇い入れられる人は対象外となります。また、勤続6か月未満の労働者および週の所定労働日数が2日以内の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができますが、この他の労働者、例えば配偶者が専業主婦である労働者や期間を定めて雇用される労働者等を対象外とすることはできません。

不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法第10条、第16条の4）

育児休業や子どもの看護休暇などを取得することは労働者の権利であり、事業主は、これらのことを理由として、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。

※その他不利益な取扱いの典型例

- 期間を定めて雇用される人について、契約の更新をしないこと
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
- 退職または正社員をパートタイム労働者等の非正社員とするような労働契約内容の変更を強要すること
- 自宅待機を命ずること
- 降格させること
- 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと
- 不利益な配置の変更を行うこと
- 就業環境を害すること（業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等）

5 仕事と子育ての両立

育児時間（労働基準法第67条）

満1歳に達しない子どもを育てている女性労働者は、休憩時間のほかに、1日2回各々少なくとも30分、育児のための時間を請求できます。事業主は、育児時間中はその女性を使用できません。

なお、育児時間の賃金については法律上特に定めがなく、労使の話し合いに委ねられています。

母性保護の措置

事業主は、出産を終えた女性労働者に対して次のような配慮が必要です。

(1) 母性健康管理に関する措置（男女雇用機会均等法第12条、第13条）

妊娠中および出産後の健康管理に関する措置（P1）を参照してください。

(2) 変形労働時間制、時間外労働等の制限（労働基準法第66条）

（P1）を参照してください。

(3) 妊産婦等に対する危険有害業務の就業制限（労働基準法第64条の3）

（P1）を参照してください。

所定外労働の制限（育児・介護休業法第16条の8）

事業主は、3歳に満たない子どもを養育する労働者とその子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

ただし、日々雇い入れられる労働者および労使協定で措置を講じないと定められた次の労働者は対象外となります。

- 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

また、所定外労働の制限の請求は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制限開始予定日の1か月前までに、開始予定日および終了予定日等を記載した書面を事業主に提出すること等により請求しなければなりません。請求回数に制限はありませんので、子どもが3歳に達するまで何回も請求できます。

育児短時間勤務等（育児・介護休業法第23条第1項、第24条第1項）

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者を対象とする1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を講じなければなりません。

ただし、日々雇い入れられる労働者、1日の所定労働時間が6時間以下である労働者および労使協定で措置を講じないと定められた次の労働者は対象外となります。

- ア 勤続1年未満の労働者
- イ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ウ 業務の性質または業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

上記ウの労働者について育児短時間勤務の措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講ずる必要があります。

- ①育児休業に準ずる措置
- 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事業所内保育施設の措置運営その他のこれに準ずる便宜の供与

時間外労働の制限（育児・介護休業法第17条第1項、第2項）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する労働者が、その子どもを養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。

ただし、次のような労働者は請求できません。

- 日々雇い入れられる労働者
- 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

また、時間外労働の制限の請求は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制限開始予定日の1か月前までに、開始予定日および終了予定日等を記載した書面を事業主に提出すること等により請求しなければなりません。請求回数に制限はありませんので、子どもの小学校就学の前日まで何回でも請求できます。

深夜業の制限（育児・介護休業法第19条第1項、第2項）

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子どもを養育する労働者が、その子どもを養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時～午前5時）に働かせてはいけません。

ただし、次のような労働者は請求できません。

- 日々雇い入れられる労働者
- 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- 深夜においてその子どもを常態として保育することができる同居の家族がいる労働者
- 1週間の所定労働日数が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

また、深夜業の制限の申出は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、制限開始予定日の1か月前までに、開始予定日および終了予定日等を記載した書面を事業主に提出すること等により請求しなければなりません。請求回数に制限はありませんので、子どもの小学校就学の前日まで何回でも請求できます。

6 その他の制度

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置（男女雇用機会均等法第11条、育児・介護休業法第25条）

事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせにより、労働者の就業環境が害されることがないように防止措置を講じ、また労働者からの相談に適切に応じるなどの、必要な措置を講じなければなりません。また、事業主は、労働者がハラスメントについて相談を行ったこと等を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱い*（P7参照）をしてはなりません。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは？

- 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
 - 育児休業の取得について上司に相談したところ「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になった。
- 等が当てはまります。

労働者の配置に関する配慮（育児・介護休業法第26条）

事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その育児または介護の状況に配慮しなければなりません。

配慮することの内容としては、例えば、

- (1) その労働者の子どもの養育または家族の介護の状況を把握すること
 - (2) 労働者本人の意向を斟酌すること
 - (3) 就業場所の変更を行う場合は、子どもの養育または家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと
- 等が考えられます。

転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子どもには、小学生や中学生も含まれます。

再雇用特別措置等（育児・介護休業法第27条）

事業主は、妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した人に対して、必要に応じ、再雇用特別

措置*その他これに準ずる措置を実施するよう努力しなければなりません。

男性労働者についても対象となっていることに留意してください。

※再雇用特別措置

退職の際に、再び就業が可能になったときには退職前の事業主に雇用されることを希望した人に対しては、事業主が労働者の募集・採用にあたって特別に配慮する措置をいいます。

職業家庭両立推進者の選任（育児・介護休業法第29条）

事業主は、育児休業等に関する措置の適切・有効な実施を促進するための業務を担当する職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。

◎子育てなどのために退職された方を再雇用する制度を導入してみませんか？

Q. 再雇用制度のメリットとは？

A. 出産などのためにやむなく退職した元社員を再雇用することで、即戦力を獲得できます。退職前に培った経験とノウハウ、人脈を活かすことが可能です。

Q. 再雇用制度はどのように定めれば良いですか？

A. 条件を付さない方が望ましいですが、企業ニーズや事情に応じて次の例のような条件を組み合わせることが考えられます。ただし、年齢や性別を条件とすることはできません。

例) ※退職時の勤続年数○年以上 ※離職期間が○年以内

7 女性の健康管理

働く女性職員の皆さんが、休日や仕事帰りに子宮頸がん・乳がん検診が受診できる体制を整備しています。職場の検診が受けられない職員の方にお勧めください。

- 「休日レディースがん検診」：土日に受診できます。
- 「平日イブニングレディースがん検診」：平日の夕方（17時～19時）に受診できます。

○受診方法

受診機関	内 容
(1) 医療機関	県内で各検診を実施している医療機関で受診 (子宮頸がん：30機関、乳がん：22機関)
(2) 市町集団検診（バス検診）	お住まいの市町で決められた日時・会場で受診

○検診内容

検診種別	内 容	対 象	受診間隔
子宮頸がん	子宮の頸部から細胞を取って顕微鏡で検査します。	20歳以上	2年に1回
乳 がん	専用の装置（マンモグラフィ）により、乳房のレントゲン写真を撮ります。	40歳以上	

○費 用

- 各無料～1,000円（お住まいの市町や年齢によって異なります）
- 市町が発行する受診券または無料クーポン券をご持参ください。
※受診券等は再発行ができます。お住まいの市町にお問合せください。

■実施医療機関や市町集団検診日時等は、下記ホームページをご覧ください。

<http://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kenkou/jyoseigan.html?path=C2/C21/C132/P26325>

◆問い合わせ先 県健康福祉部保健予防課 TEL：0776-20-0349

Ⅱ 子育てと介護を応援する事業主に対する支援策

1 国の仕事と子育てと介護の両立支援施策

◎両立支援等助成金【大企業・中小企業対象】

①出生時両立支援コース【令和2年度まで予定】

a 男性労働者の育児休業【1企業当たり1年度につき10人まで】

男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組を行い、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を男性に取得させた事業主に支給します。

- 支給額 取組かつ育休1人目 中小企業57万円<72万円>、個別支援加算10万円<12万円>
大企業28.5万円<36万円>、個別支援加算5万円<6万円>
育休2人目以降 中小・大企業ともに休業期間の長さに応じて14.25万円～33.25万円<18万円～42万円>
個別支援加算 中小企業5万円<6万円>、大企業2.5万円<3万円>

★過去に男性育休者がいる企業も「2人目以降」の金額で支給対象となります。

★大企業の場合連続14日以上、中小企業の場合連続5日以上の育児休業取得が要件です。

b 育児目的休暇【1企業当たり1回限り】

男性が子の出生前後に育児や配偶者出産支援のための育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりの取組を行い、制度を導入し、子の出生前6週間・出生後8週間以内に育児目的休暇を男性に取得させた事業主に支給します。

- 支給額 制度導入・利用 中小企業28.5万円<36万円>、大企業14.25万円<18万円>
- ★大企業の場合通算8日以上、中小企業の場合通算5日以上の育児目的休暇取得が要件です。

②再雇用者評価処遇コース【1企業当たり5人まで】

妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤を理由として退職した者が、就業が可能になった時に復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望者を採用した事業主に支給します。

- 支給額 再雇用1人目 中小企業38万円<48万円>、大企業28.5万円<36万円>
再雇用2人目～5人目 中小企業28.5万円<36万円>、大企業19万円<24万円>

※上記金額を、継続雇用6か月後と継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給します。

★離職後1年以上経過している対象労働者を再雇用し、無期雇用者として一定期間継続雇用する必要があります。

◎両立支援等助成金【中小企業対象】

《育児休業等支援コース》

①代替要員確保時【1企業当たり5年間、1年度につき10人まで】

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給します。

- 支給額 育児休業者1人あたり 47.5万円<60万円>
※育児休業取得者が期間雇用者の場合 9.5万円<12万円>加算
★休業者の職場復帰前までに、休業者を原職復帰させる条文的整備が必要です。

②育休取得時・職場復帰時【1企業当たり2人まで（期間雇用者1人、無期雇用者1人）】

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた事業主に支給します。

- 支給額 プランを策定し、育児休業を取得したとき 28.5万円<36万円>
育児休業取得者が職場復帰したとき 28.5万円<36万円>
※育休取得者の職場支援の取組をした場合（職場復帰時に加算）19万円<24万円>

③職場復帰後支援【制度導入時は1企業当たり1回限り、制度利用時は3年以内に5人まで】

法を上回る看護休暇制度（時間単位取得可・特別有給扱い）や、保育サービス費用補助制度を導入し、育児休業取得者に、職場復帰後、当該制度を利用させた事業主に支給します。

- 支給額
制度導入時 28.5万円<36万円> ※制度導入時単独での申請は不可
制度利用時 子の看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間（1年度200時間<240時間>上限）
保育サービス費用 事業主負担額の3分の2（1年度20万円<24万円>上限）
★育休取得者1人につき、育休復帰後6か月以内に看護休暇制度10時間以上、または保育サービス費用補助3万円以上の利用実績がある場合、支給対象となります。

《介護離職防止支援コース》【令和2年度まで予定】

「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に介護休業を取得・職場復帰させ、又は介護両立支援制度を利用させた事業主に支給します。

①介護休業【1企業当たり1年度につき5人まで】

- 支給額 介護休業を合計5日以上取得したとき 28.5万円<36万円>
介護休業取得者が職場復帰したとき 28.5万円<36万円>

②介護両立支援制度【1企業当たり1年度につき5人まで】

- 支給額 介護両立支援制度を20日以上利用させたとき 28.5万円<36万円>
(※介護休暇、介護サービス費用補助制度利用時を除く)
- ★法を上回る制度(時間単位取得可・特別有給扱い)や、介護サービス費用補助制度を導入し、利用開始から6か月以内に、介護休暇制度は10時間以上取得、介護サービス費用補助は、かかった費用の5割に相当する額程度以上または10万円以上の額を事業主が補助した場合、支給対象になります。

※各コースの支給額のうち、<>内は生産性要件を満たした場合の支給額等です。詳しくは厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご参照ください。

- 両立支援等助成金の支給要件、手続き等は福井労働局雇用環境・均等室へお問い合わせください。
福井労働局雇用環境・均等室 助成金係 TEL：0776-22-0221

2 県の仕事と子育ての両立支援施策

(1) 社員ファースト企業認定

県では、障がいの有無、性別や年齢にかかわらず、誰もが働きやすく、育児・介護と仕事が両立できる職場環境づくりを推進しています。

令和元年度に「社員ファースト企業」認定に関する調査を実施したところ、多くの県内企業からご回答いただきました。その中から、16社を「社員ファースト企業」に認定しました。「労働環境」、「ダイバーシティ」、「学びなおし」の3部門ごとに認定しています。

令和元年度「社員ファースト企業」認定	
<p>越前市・製造業</p> <p>アイシン・エイ・ダブリュ工業株式会社</p> <p>有給休暇取得率が高い。外国人、障がい者の受け入れ態勢が良し。大学派遣や民間の通信講座が利用しやすい環境を整備。</p>	<p>福井市・社会福祉</p> <p>社会福祉法人足羽福祉会</p> <p>障がい者が定着できている。子育て支援が充実。</p>
<p>小浜市・金融業</p> <p>小浜信用金庫</p> <p>所定外労働時間が少ない。子育て支援が充実。</p>	<p>小浜市・製造業</p> <p>小浜製綱株式会社</p> <p>障がい者、高齢者が活躍。有給休暇取得率が高い。</p>
<p>あわら市・製造業</p> <p>株式会社SHINDO</p> <p>産地障がい者も勤務。資格取得や英会話学習を支援。短期講座、共同研究等人材育成に大学を活用。</p>	<p>鯖江市・製造業</p> <p>東工シャッター株式会社</p> <p>離職率が低い。外部研修の積極的活用に加え、職場内コミュニケーションの活性化を目的に内部研修を強化。</p>
<p>福井市</p> <p>国立大学法人福井大学</p> <p>子育て支援が充実。放送大学履修や講習会、資格取得等、職員のキャリアアップを幅広く支援。</p>	<p>福井市・介護福祉</p> <p>株式会社福井メディックス</p> <p>所定外労働時間が少ない。高齢者の継続雇用。</p>
<p>越前市・社会福祉</p> <p>社会福祉法人わかたけ共済部</p> <p>所定外労働時間が少ない。高齢者も就労。</p>	<p>鯖江市・製造業</p> <p>場原織物工業株式会社</p> <p>有給休暇取得率が高い。子育て支援制度が充実。</p>
<p>福井市・製造業</p> <p>株式会社アスフ村田製作所</p> <p>有給休暇取得率が高い。離職率が低い。</p>	<p>福井市・建設業</p> <p>坂川建設株式会社</p> <p>過去3年間の採用者の離職率ゼロ。</p>
<p>福井市</p> <p>社会福祉法人さくら会(さくら認定こども園)</p> <p>全職員が研修に参加しやすい環境づくりを進め、研修結果を処遇にも反映。人材育成に大学を積極的に活用。</p>	<p>坂井市・製造業</p> <p>有限会社谷口屋</p> <p>女性、障がい者、高齢者が活躍。</p>
<p>福井市</p> <p>学校法人梅園学園(認定こども園梅園幼稚園)</p> <p>大学院派遣、共同研究等、人材育成に大学を積極的に活用。</p>	<p>大野市・製造業</p> <p>株式会社吉村甘露堂</p> <p>障がい者、高齢者が活躍。</p>

◎認定企業への支援

- (1) 認定マーク(ホームページ用バナー)の付与
- (2) 県融資制度における優遇(P16参照)
- (3) 従業員向けに恐竜博物館など県文化施設無料入場券を贈呈
- (4) 県主催の合同企業説明会の優先選考
- (5) 「社員ファースト企業」として県が広報

「社員ファースト企業認定」マーク



〇めざせ「社員ファースト企業」宣言の募集

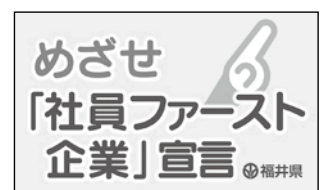
働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を支援する「社員ファースト企業」制度の一つとして、働き方改革に向けた宣言を募集しています。ぜひ、貴社も「社員(従業員)を大切にしている企業」とであると力強く宣言してください。

(URL <https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/rousei/syainfirstsengen.html>)

◎宣言企業への支援

- (1) 社員ファースト企業補助金(中小企業のみ) ※別途申請が必要
働きやすい職場環境整備のための社内研修やアドバイザーの活用を行う場合に、謝礼や旅費等の対象経費の2分の1を補助(上限15万円)
- (2) 県ホームページへの掲載(宣言の紹介)
- (3) 宣言企業ステッカーの配布

◆問い合わせ先 県産業労働部労働政策課 TEL：0776-20-0389



(2) ふくい女性活躍推進企業の登録

女性が働きやすく活躍できる職場環境づくりを積極的に進める企業を「ふくい女性活躍推進企業」として登録し、その活動を支援します。

○登録区分・要件

(1) ふくい女性活躍推進企業	(2) ふくい女性活躍推進企業プラス+
①女性の活躍推進に向けた経営トップ（代表者）の考えが宣言されていること	①同左
②女性活躍推進員を配置していること	②同左
③「女性の採用」「女性の育成」「男女がともに働きやすい職場環境づくり」「女性の登用」について具体的な取組を進めていること	③同左
	④女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定していること

○登録企業への支援

- (1) 県ホームページや県主催合同企業説明会で登録企業を紹介
- (2) 女性活躍に関する県主催の研修・講座への優先参加
- (3) 登録企業限定の表彰制度
- (4) オリジナルロゴマークの自社商品や会社案内等への利用
- (5) (公財) ふくい女性財団の企業会員資格
- (6) ふくい女性活躍支援センター主催の女性の再就職のための「企業面接会」への優先参加
- (7) 日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」による低利融資の利用

★以下(8)～(9)『プラス+』登録企業のみの特典

- (8) 県制度融資「中小企業育成資金」の保証料を全額補給
- (9) 県が発注する建設工事の入札参加資格審査での加点評価

○申請方法

県ホームページから様式をダウンロードし、必要事項を記入して県に提出ください。

(URL <http://www.pref.fukui.jp/doc/joseikatuyaku/index.html>)

- (1) 「ふくい女性活躍推進企業」登録申請書
- (2) 「ふくい女性活躍推進企業」取組宣言書
- (3) 女性活躍推進取組リスト
- (4) 労働局に届け出た「一般事業主行動計画策定届」の写し（『プラス+』登録の場合のみ）

※「一般事業主行動計画」の届出は、労働局において受付けています。

◆問い合わせ先 県地域戦略部県民活躍課 TEL：0776-20-0319

ふくい女性活躍支援センターのご紹介

女性のキャリアづくり、再就職、仕事と子育ての両立を支援するためのセンターです。キャリア相談、保育所・子育て相談に加えて、子育て後の再就職支援として、相談から求人情報の提供、紹介状の発行、就職後のアフターフォローまでをワンストップで行っています。

- 所在地 福井市下六条町14-1 福井県生活学習館（ユニー・アイふくい）2階
- 開所時間 火～日曜日 9:00～20:00
- 電話 0776-41-4244（直通）

(3) 仕事と家庭での子育ての両立を応援

子どもが3歳になるまでは、多様な働き方を選択し、家庭で子育てができるよう応援します。

①ライフプランサポート企業促進奨励金

仕事と妊娠・出産・子育てを両立できる環境づくりに取り組み、従業員のライフプランを手厚くサポートする企業に対し、奨励金を支給します。

(1)不妊治療休暇取得奨励金

○対象企業 県内に本社を置く企業

○要件 不妊治療のために取得できる休暇制度（有給・3日以上）を規定し、従業員が半日以上の不妊治療休暇を取得

○支給額 1企業当たり最大10万円（5千円／半日、1万円／日）

(2)男性の育児休業取得奨励金

○対象企業 県内に本社を置く中小企業

○要件 男性従業員が子どもの出生8週間以降に2週間以上育児休業を取得

○支給額 育児休業期間が2週間以上1か月未満 1企業当たり20万円
育児休業期間が1か月以上 1企業当たり30万円

(3)育児短時間勤務環境整備奨励金

○対象企業 県内に本社を置く従業員100人未満の企業

○要件 子どもが小学校3年生まで取得可能な育児短時間勤務制度を規定し、従業員が子どもが3歳以降に6か月以上の育児短時間勤務を実施

○支給額 1企業当たり20万円

②「家族時間デー」実施企業の登録

家族がともに過ごす時間（家族時間）を増やせるよう、企業における家族時間デーの実施を推進し、定時退社の実践を広げることで、働き方の見直しにつなげていきます。

③父親子育て応援企業の登録

仕事中心となっている父親が家事や育児への関わりを増やすことができるよう、父親の子育てを応援する職場環境づくりに積極的に取り組む企業を登録し、その取組みを広く紹介することで「父親子育て応援企業」の普及・拡大を図ります。

○登録対象企業

福井県内に主たる事業所を置き、小学生以下の子どもがいる男性従業員の子育てを応援する職場環境の整備に積極的に取り組み、成果が認められる企業とします。

○登録企業への支援

(1) 県制度融資「中小企業育成資金（一般）（企業の育児・介護・再雇用支援分）」を利用した際の保証料について県が全額補給（登録年度から3年以内に借り入れたものを補給対象）

(2) 「父親子育て応援企業」として県のホームページなどで広報

◆①～③問い合わせ先 県健康福祉部子ども家庭課 TEL：0776-20-0341

(4) 中小企業育成資金

女性の職場復帰等支援事業で定める育児・介護等支援制度が導入されていることの確認を受け、通知を受けた中小企業者、従業員の子育てがしやすい職場づくりに取り組み、子育てモデル企業として県の認定を受けた中小企業者または子育て中の男性社員の支援に組み、父親子育て応援企業として、知事表彰または登録を受けた中小企業者などが、福井県中小企業者向け制度融資「中小企業育成資金」を福井県信用保証協会の保証付きで利用する場合には、信用保証料の全額を県が負担します。

【資金概要】

資金名	中小企業育成資金（一般） 〔企業の育児・介護・再雇用支援分〕 〔企業の女性活躍推進分〕 〔労働環境整備支援分〕	中小企業育成資金（小口） 〔企業の育児・介護・再雇用支援分〕 〔企業の女性活躍推進分〕 〔労働環境整備支援分〕
融資対象者	県内において、1年以上継続して事業を営む中小企業者で、下記のいずれかに該当する企業 〔企業の育児・介護・再雇用支援分〕 ①女性の職場復帰等支援事業で定める育児・介護等支援制度が導入されていることの確認を受け、通知を受けた企業〔事業終了〕 ②子育てモデル企業として県の認定を受けた企業〔事業終了〕 ③子育て中の男性社員の支援に組み、父親子育て応援企業として知事表彰または登録を受けた企業〔企業の女性活躍推進分〕 「ふくい女性活躍推進企業プラス+」として県の登録を受けた企業〔労働環境整備支援分〕 働きやすい職場づくりに取り組む企業として、県の「社員ファースト企業認定制度」または「ふくい健康づくり実践事業所認定制度」による認定を受けた中小企業	県内において、1年以上継続して事業を営む小規模企業者で、下記のいずれかに該当する企業
融資限度額	8,000万円	2,000万円 (ただし、既存の福井県信用保証協会の保証付き融資残高との合計で2,000万円の範囲内)
資金用途	設備資金および運転資金	
融資期間	設備資金 10年以内（据置1年以内） 運転資金 7年以内（据置1年以内）	設備資金 7年以内（据置1年以内） 運転資金 7年以内（据置1年以内）
貸付利率（※）	年1.00%以内	年0.90%以内
保証利率	年0.35～1.70% (ただし、全期間全額を県が負担します)	年0.40～1.96% (ただし、全期間全額を県が負担します)
申込先	商工会議所・商工会および取扱金融機関	
その他	融資申込に際し、以下のいずれかの書類を添付してください。 〔企業の育児・介護・再雇用支援分〕 ・県労働政策課が発行する「育児・介護等支援制度導入届出受理通知書（写）」(①に該当) ・「子育てモデル企業に認定された際の認定証（写）」(②に該当) ・「父親子育て応援企業知事表彰を受けた際の表彰状（写）」あるいは「父親子育て応援企業登録通知書（写）」(③に該当) 〔企業の女性活躍推進分〕 「ふくい女性活躍推進企業プラス+の登録通知書（写）」 〔労働環境整備支援分〕 「社員ファースト企業認定書（写）」または「ふくい健康づくり実践事業所認定書（写）」 通知書等の添付がない場合、信用保証料を県が負担できないこととなりますので十分ご注意ください。 なお、融資に際しては、取扱金融機関および福井県信用保証協会による金融上の審査があります。	
問い合わせ先	◆中小企業育成資金について 県産業労働部産業政策課 TEL：0776-20-0373 ◆子育てモデル企業認定、社員ファースト企業認定制度について 県産業労働部労働政策課 TEL：0776-20-0389 ◆父親子育て応援企業知事表彰・登録について 県健康福祉部子ども家庭課 TEL：0776-20-0341 ◆ふくい女性活躍推進企業プラスについて 県地域戦略部県民活躍課 TEL：0776-20-0319 ◆ふくい健康づくり実践事業所認定制度について 県健康福祉部健康政策課 TEL：0776-20-0352	

※金利は令和2年4月1日現在のものであり、変更する場合があります。

Ⅲ 一般事業主行動計画の策定

次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、有効期限が令和7年3月31日まで10年間延長されました。

1 事業主の義務等

次世代育成支援対策推進法では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めるため、国や地方公共団体による取り組みとともに、事業主も仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定・実施することとされています。

常用雇用する労働者数が101人以上である事業主は、一般事業主行動計画の策定、都道府県労働局への届出、公表および労働者への周知をしなければなりません。

常時雇用する労働者数が100人以下である事業主は、一般事業主行動計画の策定、届出、公表、周知に努めなければなりません。

行動計画の策定・届出は事業所単位ではなく、企業単位で行います。

(1) 行動計画を策定または変更したら、行動計画そのものを一般に公表し、労働者へ周知を行ってください。

○行動計画の公表の方法

- ・インターネットの利用（仕事と家庭の両立の支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載しているサイトである「両立支援のひろば」への掲載や、自社のホームページへの掲載等）
- ・事務所に備え付ける等の方法により、求めに応じて一般の人が一般事業主行動計画を知りえるようにすること
- ・日刊紙への掲載 など

○行動計画の労働者への周知の方法

- ・事業所の見やすい場所への掲示、備え付け
- ・書面を労働者へ交付
- ・電子メールを利用して労働者へ送信 など

(2) 行動計画を策定（または変更）したことを「一般事業主行動計画策定・変更届」により、福井労働局雇用環境・均等室へ届け出てください。

届出様式は、福井労働局雇用環境・均等室で配布しているほか、福井労働局ホームページからもダウンロードできます。

2 事業主の認定

行動計画の策定、届出を行い、一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」として都道府県労働局長の認定（くるみん認定）を受けることができます。

これまでの認定制度は「くるみん認定」のみでしたが、平成27年4月から、くるみん認定を受けた企業がさらに進んだ取組を行い、特例認定基準を満たすことで「特例認定（プラチナくるみん認定）」を受けることができるようになりました。

認定を受けた企業は、認定マークを、広告、商品、求人広告などにつけることができます。これにより、企業のイメージ向上、労働者の意欲向上や、それに伴う生産性の向上、優秀な人材の確保、定着が期待できます。

また、プラチナくるみん認定企業は、行動計画の策定届出義務がなくなり、代わりに年1回以上、次世代育成支援対策の実施状況の公表を行います。



認定を受けた事業主は、これらの表示（マーク）を広告、商品、求人広告などに付けることができます。

認定を受けるためには、認定基準を満たす必要があります。詳しくはこちらをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

詳細については、下記へお問い合わせください。
 福井労働局雇用環境・均等室 TEL：0776-22-3947

Ⅳ 男性の育児参加を応援してみませんか

仕事をしながら育児をしたいと考えているのは、女性だけではなく男性も同様です。仕事と家庭の両立を希望する従業員が男性の中でも多数を占めつつある現在、人事管理においてこの問題に取り組む重要性が高まっています。

- (Q) なぜ、企業が男性の育児参加のための職場環境づくりに取り組まなければいけないのですか。**
- (A) 男性の育児参加は、仕事を新たな視点から見つめ直すという効果が期待できます。例えば育児休業を取得した男性従業員の中には、「仕事と違う空間でリフレッシュできた」という意見や、「育児を通してこれまでの働き方を見直すよい機会になった」という意見もあり、男性従業員本人にも様々なメリットがあることが指摘されています。
- 男性の育児参加、特に育児休業にかかる課題を解決することが、基幹的な仕事をする従業員の仕事と育児の両立の問題の解決にもつながっていくといえるでしょう。

- (Q) 男性の育児参加できる職場環境づくりを進めることの企業メリットは何ですか。**
- (A) 育児休業や短時間勤務などの制度利用者ができることにより、人員減に対する職場での対応が求められることになり、それが職場の中の仕事の効率化、情報共有化の仕組み等を進めていくきっかけとなることが大いに期待できます。
- こうした取組が進めば、育児休業以外の場合の不測の欠員という事態にも対応しうるなど、組織のフレキシビリティが高まり、職場の危機管理能力が高まるといえるでしょう。

○データでみる男性の育児休業を取り巻く現状○

【 現 状 】	【 目 標 】
男性の育児休業取得率 6.16% ^(※1) (平成30年度) (※1) 厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成30年度)	男性の育児休業取得率 30% ^(※2) (令和7年度) (※2) 少子化社会対策大綱 (令和2年5月29日)

V 育児・介護休業法における介護関係制度の概要

介護休業
 労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族（配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹・孫）1人につき3回まで、通算して93日まで、介護休業をすることができます。

介護休暇制度
 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、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、2人以上であれば年に10日まで、1日単位または時間単位で休暇を取得することができます。

介護のための短時間勤務制度等の措置
 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が希望すれば利用できる制度を、
 ①短時間勤務制度、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介護費用の援助措置の中からいずれかを講じなければなりません。
 これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、利用開始から連続する3年以上の間で2回以上利用することができるようにする必要があります。

所定外労働の制限
 事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申出した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

時間外労働の制限
 事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申出した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

深夜業の制限
 事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申出した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

Ⅵ 育児・介護休業等に関する規則の規定例

育児・介護休業法は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

育児・介護休業、子どもの看護休暇、介護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度等）については、労働者がこれらの制度を利用しやすいものとするため、あらかじめ就業規則等に制度を定めておく必要があります。

育児・介護休業等に関する規則の規定例をご紹介しますので、これを参考にして、育児・介護休業法に沿った就業規則等の整備を進めてください。

(厚生労働省 H29.1 施行対応「育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】」より抜粋)

育児・介護休業等に関する規則

第1条（育児休業）

- 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
 - 入社1年以上であること
 - 子が1歳6か月（4の申出にあっては2歳）になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
 - 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
 - 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
 - 次のいずれかの事情があること
 - 保育所等^{*}に入所を希望しているが、入所できない場合
 - 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
 - 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日に相当日とする。
 - 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日に相当日の前日に育児休業をしていること
 - 次のいずれかの事情があること
 - 保育所等^{*}に入所を希望しているが、入所できない場合
- (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（3及び4に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により、再度の申出を行うものとする。
 - 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。
 - 1に基づく休業をした者が3又は4に基づく休業の申出をしようとする場合又は3に基づく休業をした者が4に基づく休業の申出をしようとする場合
 - 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
 - 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1、3、4、5にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 入社1年未満の従業員
 - 申出の日から1年以内（4及び5の申出をる場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかでない従業員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ※以下、1項ずつ繰り返し

第2条（介護休業）

- 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。
 - 入社1年以上であること
 - 介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 要介護状態にある家族とは、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にある次の者をいう。

配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母／兄弟姉妹／孫
- 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として、

介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

- 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 入社1年未満の従業員
 - 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でない従業員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ※以下、1項ずつ繰り返し

第1条・第2条 解説

★ 育児休業・介護休業をすることができるのは、男女労働者であり、原則として日々雇用者は除かれます。

労使協定を締結することにより、〔 〕内に記載された者を休業の対象から除くことも可能です（労使協定の例は30頁を参照のこと）。

★ 申出時点において、次のいずれにも該当する有期契約労働者は育児休業・介護休業の対象となります。

- 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- 育児休業：子が1歳6か月（第1条第4項の申出にあっては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
介護休業：介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

有期契約労働者を雇い入れている場合は、上記に該当すれば、育児休業・介護休業の対象となるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。各社の判断によりすべての有期契約労働者を対象とすることも可能です。また、育児休業・介護休業中の有期契約労働者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要になります。

★ 「子」には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、労働者を養育里親として委託された子をいいます。

★ 配偶者が、子が1歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業をしている場合、労働者は、子が1歳2か月に達するまで、育児休業をすることができます。ただし、①本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日の翌日後である場合及び②本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日前である場合には、この限りではありません。

「配偶者」には、法律上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。

育児休業が取得できる期間は、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が、1年

間（子の出生日から1歳に達する日までの日数）になるまでとなり、この合計期間が1年間を超える場合には、その超えた日に育児休業は終了します。

★ 子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。1歳6か月まで育児休業ができるのは、次のいずれかの事情がある場合です。

- 保育所等^{*}に入所を希望しているが、入所できない場合
- 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで（配偶者が1歳を超えて育児休業をしている場合には、その育児休業終了予定日まで）育児休業をしていた配偶者に替わって休業することもできます。

「原則として」とは、第1条第2項により子が1歳に達する日を超えて育児休業をする場合を考慮したものであり、この場合、育児休業終了予定日の翌日が1歳6か月までの育児休業の開始日となります。

★ 子が1歳6か月を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が2歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。2歳まで育児休業ができるのは、次のいずれかの事情がある場合です。

- 保育所等^{*}に入所を希望しているが、入所できない場合
- 子の養育を行っている配偶者であって、1歳6か月以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳6か月まで育児休業をしていた配偶者に替わって休業することもできます。

★ 介護が必要な対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として介護休業ができます。

※保育所等とは、児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいいます。認可外保育施設は含まれません。

第3条 (子の看護休暇)

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。
 - 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

第4条 (介護休暇)

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。
 - 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

第5条 (育児・介護のための所定外労働の制限)

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限申出書を人事担当者に提出するものとする。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員※以下2項を3項に繰り下げ

第3・4条 解説

- ★ 小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、事業主は、労働者1人につき、子が1人の場合には1年度に5日まで、2人以上の場合には1年度に10日まで、病気・けがをした子の看護のために、又は子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。
労使協定を締結することにより、入社6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除くことも可能です(労使協定の例は30頁を参照のこと)。ただし、労使協定を締結する場合であっても、入社6か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望まれます。
- ★ 要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う労働者が申し出た場合、事業主は、労働者1人につき、対象家族が1人の場合は1年度に5日まで、2人以上の場合には1年度に10日まで、当該世話をを行うための休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。
労使協定を締結することにより、入社6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者を対象から除くことも可能です(労使協定の例は30頁を参照のこと)。ただし、労使協定を締結する場合であっても、入社6か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望まれます。
- ★ 子の看護休暇及び介護休暇は、1日単位又は時間(令和2年12月31日までは半日(1日の所定労働時間の2分の1))単位で取得することができます。
労使協定を締結することにより、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得することが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する」労働者については、時間単位取得の対象者から除外することも可能ですが、1日単位での取得は拒めません。実際に時間単位での休暇取得が困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ規定することができます。
- ★ 子の看護休暇及び介護休暇を取得することができない労働者の範囲をこれより広げることにはできません。有期契約労働者も対象になります。
- ★ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。既に「中抜け」できる休暇を導入している企業が「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。また、これまで半日単位での休暇が認められていた労働者を、改正後に日単位での取得しか認めないとするのも、不利益な労働条件の変更になるため、ご注意ください。

第5条 解説

- ★ 3歳に満たない子を持つ労働者、又は要介護状態にある家族の介護をする労働者が申し出た場合は、事業主は、原則として、所定労働時間を超えて労働させることはできません。
 - ★ 育児や介護のための所定外労働の制限を利用できない労働者の範囲をこれより広げることにはできません。有期契約労働者も対象となります。
 - ★ 所定外労働を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。
 - ★ また、次の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じることが事業主の努力義務となっています。第5条第1項の「3歳に満たない子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」とすることで努力義務を満たすことができます。
 - (1) 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
 - (2) 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - (3) 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
- ・ 始業時刻変更等の措置(※)
 - (※)①フレックスタイム制、②始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、③保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のうちいずれかの措置をいいます。
 - ・ 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
なお、1歳6か月までの育児休業ができる場合にあっては、1歳を1歳6か月として、1歳6か月以降の育児休業ができる場合にあっては、1歳6か月を2歳として考える必要があります。
 - ・ 育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置
- ★ 家族の介護を必要とする労働者については、介護を必要とする期間、回数等を配慮した必要な措置を講じることが事業主の努力義務となっています。

第6条（育児・介護のための時間外労働の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第○条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。
- 2 1にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を申し出ることができない。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を人事担当者に提出するものとする。

第7条（育児・介護のための深夜業の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第○条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。
 - ロ 心身の状況が申出に係る子の保育又は家族の介護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）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 五 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を申し出ることができない。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。）
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を人事担当者に提出するものとする。

第8条（育児短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第○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、午前12時から午後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更に別途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、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - 3 申出をしようとする者は、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、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。
- 《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

 - 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 1日の所定労働時間が6時間以下の従業員
 - 三 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第6条 解説

- ★ 小学校就学前の子どもを持つ労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が申し出たときは、事業主は原則として、時間外労働協定で定めた時間外労働の上限時間にかかわらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える法定時間外労働をさせることはできません。
- ★ 時間外労働の制限を申し出ることができない労働者の範囲をこれより広げることはできません。有期契約労働者も対象となります。
- ★ 時間外労働を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。

第7条 解説

- ★ 小学校就学前の子どもを持つ労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が申し出たときは、事業主は原則として、午後10時から午前5時までの間に労働させることはできません。
- ★ 深夜業の制限を申し出ることができない労働者の範囲をこれより広げることはできません。有期契約労働者も対象となります。
- ★ 深夜業を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。

第8条 解説

- ★ 事業主は、3歳に満たない子どもを持つ労働者であって、現に育児休業をしていないものに関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。
- ★ 労使協定を締結することにより育児短時間勤務の対象から除外できる労働者としては、このほか「業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する」労働者がありますが、これについては実際に所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ規定することができます。

この場合、代替措置として、事業主は(1)育児休業、(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)保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のうちのいずれかの措置を講じなければなりません。
- ★ また、労働者の区分に応じて、努力義務が課せられています。（第5条の解説参照）

第9条（介護短時間勤務）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で就業規則第○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、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。
- 2 1にかかわらず、日雇従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第10条（給与等の取扱い）

- 1 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
 - 一 育児・介護休業をした期間については、支給しない
 - 二 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする
 - 三 第7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 3 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第8条及び第9条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。第3条～第7条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものととして勤続年数を計算するものとする。また、第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 5 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

第9条 解説

- ★ 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
対象家族1人につき介護休業とは別に、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上利用できるようにしなければなりません。
- ★ 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・回数等に配慮して左記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。

第10条 解説

- ★ 賃金に関しては、
 - ① 育児・介護休業期間、子の看護休暇及び介護休業中の賃金の有無、
 - ② 育児・介護休業期間、子の看護休暇及び介護休業中並びに所定労働時間の短縮措置等が講じられた期間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）を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されています。
- ★ 事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等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よう配慮しましょう。

第 11 条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 1 すべての従業員は第 1 条～第 9 条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 1 の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第○条及び第△条に基づき、厳正に対処する。

〈就業規則例〉

第○章 服務規律

第○条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

- ① 他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為
- ② 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為
- ③ 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為
- ④～⑥ 略

第△章 懲戒

（懲戒の事由）

第△条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ①～⑤ 略
- ⑥ 第○条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し、情状により諭旨退職とする。

- ①～⑩ 略
- ⑪ 前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第○条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

第 12 条（法令との関係）

- 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、
- 育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。
（附則）本規則は、○年○月○日から適用する。

第 11 条 解説

- ★ 事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出・利用に関するハラスメント（以下「育児休業等に関するハラスメント」といいます。）を防止するため、雇用管理上の措置を講じなければなりません。
- ★ 具体的な措置としては厚生労働大臣の指針により定められており、そのポイントは以下のとおりです。
- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - (1) ①育児休業等に関するハラスメントの内容、②育児休業等に関する否定的な言動が育児休業等に関するハラスメントの背景等になり得ること、③育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - (2) 育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - (3) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - (4) 相談窓口をあらかじめ定めること。
 - (5) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するかどうか微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
 - (6) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一体的に受け付けることが望ましいこと。
 - 2 職場における育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
 - (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 - (9) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）
- 4 育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
 - (10) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
 - (11) 労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。
 - 5 1～4 までの措置と併せて講ずべき措置
 - (12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
 - (13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。
- ★ (2) の対応の一例として、本規定例では、就業規則に28頁のような懲戒規定を定め、育児休業等に関するハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処・方針・内容などを読み込めるものとした上で、育児休業等に関するハラスメントが懲戒規定の適用の対象となることを明記する例を掲載しています。
- 本規定例の場合、(2) 以外の対応についてはパンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなどで周知する方法をとることで、措置を講じたこととなります。

第 12 条 解説

- ★ 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。

育児・介護休業等に関する労使協定の例

- ★ 以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、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務の対象者を限定することが可能です。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。
- ★ 労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます。
- ★ 子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得することが困難と認められる労働者については、労使協定により適用除外とすることができます。
- ★ 育児短時間勤務の申出を拒むことができる労働者について、このほかにも一定の範囲で規定することができます。

育児・介護休業等に関する労使協定

〇〇株式会社と□□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 事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための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 申出の日から1年（法第5条第3項及び第4項の申出にあっては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
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

- 第2条 事業所長は、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 事業所長は、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

(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

- 第4条 事業所長は、次の従業員から介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

(育児・介護のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員)

- 第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の制限の請求があったときは、その請求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 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

- 第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務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 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

- 第7条 事業所長は、次の従業員から介護短時間勤務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 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8条 事業所長は、第1条から第7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9条 本協定の有効期間は、〇年〇月〇日から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、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

〇年〇月〇日
 〇〇株式会社
 代表取締役 ○○○○ 印
 □□労働組合
 執行委員長 ○○○○ 印

問い合わせ（相談）窓口

1 労働問題全般についての問い合わせや労働相談は

* 県の相談窓口 *

名 称	電話番号	所 在 地
福井県産業労働部 労働政策課 中小企業労働相談所	0776-20-0389	〒910-8580 福井市大手3丁目17-1
福井県労使相談センター 丹南事務所	0778-22-1006	〒915-0814 越前市中央2丁目5-36 越前市労働福祉会館内
福井県労使相談センター 嶺南事務所	0770-22-1015	〒914-0802 敦賀市呉竹町1-41-15 奥野ビル102号室

* 国の相談窓口 *

名 称	電話番号	所 在 地
福井労働局総合労働相談コーナー	0776-22-3363	〒910-8559 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
福井総合労働相談コーナー	0776-91-1686	〒910-0842 福井市開発1丁目121-5 福井労働基準監督署内
武生総合労働相談コーナー	0778-23-1440	〒915-0814 越前市中央1丁目6-4 武生労働基準監督署内
敦賀総合労働相談コーナー	0770-22-0745	〒914-0055 敦賀市鉄輪町1丁目7-3 敦賀労働基準監督署内
大野総合労働相談コーナー	0779-66-3838	〒912-0052 大野市弥生町1-31 大野労働基準監督署内

2 育児・介護休業法、一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）、男女雇用機会均等法については

名 称	電話番号	所 在 地
福井労働局雇用環境・均等室	0776-22-3947	〒910-8559 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

3 国の育児休業関係助成金については

名 称	電話番号	所 在 地
福井労働局雇用環境・均等室	0776-22-0221	〒910-8559 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階

4 出産手当金、出産育児一時金については

名 称	電話番号	所 在 地
全国健康保険協会福井支部 業務グループ	0776-27-8302	〒910-8541 福井市大手3丁目4-1 福井放送会館5階

※出産当時使用していた保険証の発行元（保険者）にお問い合わせください。

5 就業規則、賃金、労働時間など労働条件については

名 称	電話番号	所 在 地
福井労働局労働基準部 監督課	0776-22-2652	〒910-8559 福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
福井労働基準監督署	0776-54-6167	〒910-0842 福井市開発1丁目121-5
武生労働基準監督署	0778-23-1440	〒915-0814 越前市中央1丁目6-4
敦賀労働基準監督署	0770-22-0745	〒914-0055 敦賀市鉄輪町1丁目7-3
大野労働基準監督署	0779-66-3838	〒912-0052 大野市弥生町1-31

6 産前産後休業期間中および育児休業期間中の社会保険（健康保険・厚生年金）料の負担免除については

名 称	電話番号	所 在 地
日本年金機構 福井年金事務所	0776-23-4518	〒910-8506 福井市手寄2-1-34
日本年金機構 武生年金事務所	0778-23-1126	〒915-0883 越前市新町5-2-11
日本年金機構 敦賀年金事務所	0770-23-9904	〒914-8580 敦賀市東洋町5-54

7 雇用保険（育児休業給付金）については

名 称	電話番号	所 在 地
ハローワーク福井	0776-52-8150	〒910-8509 福井市開発1丁目121-1
ハローワーク武生	0778-22-4078	〒915-0071 越前市府中1-11-2
ハローワーク大野	0779-66-2408	〒912-0087 大野市城町8-5
ハローワーク三国	0776-81-3262	〒913-0041 坂井市三国町覚善69-1
ハローワーク敦賀	0770-22-4220	〒914-8609 敦賀市鉄輪町1丁目7-3
ハローワーク小浜	0770-52-1260	〒917-8544 小浜市後瀬町7-10

8 育児・介護休業生活資金貸付金制度については

名 称	電話番号	所 在 地
福井県産業労働部 労働政策課	0776-20-0389	〒910-8580 福井市大手3丁目17-1
北陸労働金庫 福井支店	0776-22-5678	〒910-0004 福井市宝永2丁目1-24

仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック

(事業主の皆さんへ)

令和2年12月発刊

福井県産業労働部労働政策課
〒910-8580 福井市大手3丁目17-1
TEL 0776-20-0389
FAX 0776-20-0648

