

厚生労働省  
埼玉労働局発表  
平成24年6月29日

担当	埼玉労働局 雇用均等室
	室長 渡辺 桂子
	地方育児・介護休業指導官 下野 史恵
	電話 048-600-6210

まもなくです！！

## 7月1日から改正育児・介護休業法が全面施行！

改正育児・介護休業法は平成22年6月30日から施行されていますが、労働者数100人以下の企業については、一部の制度の適用が猶予されていました。

7月1日からは全ての企業に改正育児・介護休業法が適用されます。

### <7月1日から全面施行となる制度>

#### ○育児のための短時間勤務制度

(子が3歳まで、1日6時間勤務ができる制度)

#### ○育児のための所定外労働の制限 (子が3歳まで、残業が免除される制度)

#### ○介護休暇 (家族の介護・世話のための休暇制度 (1日単位))

<育児・介護休業法の概要> → 裏面をご覧ください。

### <事業主の皆さまへ>

○現行法に沿った規定になっているかチェックしてみましょう。(資料1)

○育児・介護休業等に関する規定例を埼玉労働局ホームページに掲載しています。  
規定整備にご活用ください。(資料2)

- ・Word形式でダウンロード可能。
- ・会社の実情に合わせて4パターンから選択できます。
- ・各種社内様式の例も紹介。

○仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主の皆さまを支援するための助成金制度をご活用ください。(資料3)

### <資料>

- 1 事業主の皆様 貴社の育児・介護休業等の規定をチェックしてみましょう！
- 2 育児・介護休業法 規定整備のためのダウンロード方法について
- 3 両立支援助成金 均衡待遇・正社員化推進奨励金のご案内

# 育児・介護休業法の概要

## 育児のための両立支援制度

- |              |   |
|--------------|---|
| (1) 育児休業     | 原則 1 歳まで、育児のために仕事を休める制度                 |
| (2) 短時間勤務制度  | (前頁のとおり)                                |
| (3) 所定外労働の制限 | (前頁のとおり)                                |
| (4) 子の看護休暇   | 小学校就学前までの子の病気や看護等のための休暇制度               |
| (5) 時間外労働の制限 | 小学校就学までの間、残業時間に一定の制限を設ける制度              |
| (6) 深夜業の制限   | 小学校就学までの間、深夜（午後 10 時～午前 5 時）の就労を免除される制度 |
| (7) 転勤の配慮    | 育児期の従業員の転勤に一定の配慮を求める制度                  |
| (8) 不利益取扱い禁止 | 上記制度を利用した労働者への不利益取扱いを禁止                 |

## 介護のための両立支援制度

- |               |                                |
|---------------|--------------------------------|
| (1) 介護休業      | 家族 1 人に 93 日まで、介護のために仕事を休める制度  |
| (2) 短時間勤務等の措置 | 家族 1 人につき 93 日まで、短時間勤務などができる制度 |
| (3) 介護休暇      | (前頁のとおり)                       |
| (4) 時間外労働の制限  | 残業時間に一定の制限を設ける制度               |
| (5) 深夜業の制限    | 深夜（午後 10 時～午前 5 時）の就労を免除される制度  |
| (6) 転勤の配慮     | 家族の介護をする従業員の転勤に一定の配慮を求める制度     |
| (7) 不利益取扱い禁止  | 上記制度を利用した労働者への不利益取扱いを禁止        |

## 事業主の皆様

### ～貴社の育児・介護休業等の規定をチェックしてみましょう！～

全てチェックがいたらOKです。労働基準監督署に規定を届けましょう！！

☆規定が全くない場合→規定を作りましょう。埼玉労働局ホームページにあります規定例をご参照下さい。ダウンロード方法は、資料の“育児・介護休業法 規定整備のためのダウンロード方法について”に記載しています。

☆規定がある場合→以下の制度に関する定めがあるか、チェックを付けてみましょう。

※例第1条とあるのは、埼玉労働局ホームページにあります規定例の、簡易版1から参考条文を引用しています(以下同じ)。

#### ○育児関係

制度	※法の要件を超える内容であれば勿論✓です。例 3歳未満→6歳未満
育児休業	<input type="checkbox"/> 制度を規定している <input type="checkbox"/> 法の要件を満たす期間雇用者(パート等)も対象としている(例第1条1項但書) <input type="checkbox"/> 配偶者が、専業主婦(夫)や育休中等である従業員も取得できる <input type="checkbox"/> パパママ育休プラスを規定している(例第1条3項) <input type="checkbox"/> 1歳6ヶ月までの延長を規定している(例第1条4項) <input type="checkbox"/> 出生8週以内に育休していた場合、再度育休が可能となっている <input type="checkbox"/> 勤続1年未満等の従業員を除外している場合、労使協定を締結している
子の休暇看護	<input type="checkbox"/> 制度を規定している(例第3条1項) <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 対象家族が2人の場合、年に10日取得できる内容となっている <input type="checkbox"/> 予防接種や健康診断も取得事由としている <input type="checkbox"/> 勤続6ヶ月未満等従業員を除外している場合、労使協定を締結している
労働所定免除	<input type="checkbox"/> 制度を規定している(例第5条) <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 勤続1年未満等の従業員を除外している場合、労使協定を締結している
労働時間制限	<input type="checkbox"/> 制度を規定している(例第6条) <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 子の養育をすることができる配偶者を有している従業員も対象としている
深夜業制限	<input type="checkbox"/> 制度を規定している(例第7条) <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている
育児の短時間勤務措置	<input type="checkbox"/> 制度を規定している(例第8条) <input type="checkbox"/> 3歳に満たない子を持つ従業員を対象にしている <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 配偶者が、専業主婦(夫)や育休中等である従業員も取得できる <input type="checkbox"/> 1日の所定労働時間を、原則6時間とする定めとなっている <input type="checkbox"/> 業務上、短時間勤務の対象としない従業員に対する代替措置を講じている <input type="checkbox"/> 勤続1年未満等の従業員を除外している場合、労使協定を締結している

裏面につづく

## ○介護関係

制度	※法の要件を超える内容であれば勿論✓です。例 年10日→年20日
介護休業	<input type="checkbox"/> 制度を規定している <input type="checkbox"/> 法の要件を満たす期間雇用者(パート等)も対象としている(例第2条1項但書) <input type="checkbox"/> 要介護状態ごとの分割取得を認めている(例第2条1項) <input type="checkbox"/> 期間を対象家族1人につき93日以上としている(例第2条1項) <input type="checkbox"/> 勤続1年未満等の従業員を除外している場合、労使協定を締結している
介護休暇	<input type="checkbox"/> 制度を規定している(例第4条) <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 対象家族が2人の場合、年に10日取得できる内容となっている <input type="checkbox"/> 勤続6ヶ月未満等従業員を除外している場合、労使協定を締結している
労働時間外制限	<input type="checkbox"/> 制度を規定している(例第6条) <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている
深夜業制限	<input type="checkbox"/> 制度を規定している(例第7条) <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている
介護の措置 短時間勤務	<input type="checkbox"/> 制度を規定している(例第9条) <input type="checkbox"/> 期間雇用者(パート等)も対象としている <input type="checkbox"/> 期間を要介護状態ごと、対象家族1人につき、93日以上としている <input type="checkbox"/> 勤続1年未満等の従業員を除外している場合、労使協定を締結している

全体・・・次のような定めがあると便利です。

例 第××条 (法令との関係)

「この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他法令の定めるところによる」

お疲れさまでした。

**規定例は、埼玉労働局ホームページよりご覧いただけます**

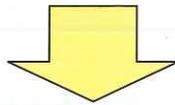
埼玉労働局のホームページ(<http://saitama-roudoukyokujisite.mhlw.go.jp>)より、次を押下して下さい。

⇒各種法令・制度・手続

⇒両立支援関係

⇒職業生活と家庭生活の両立のために

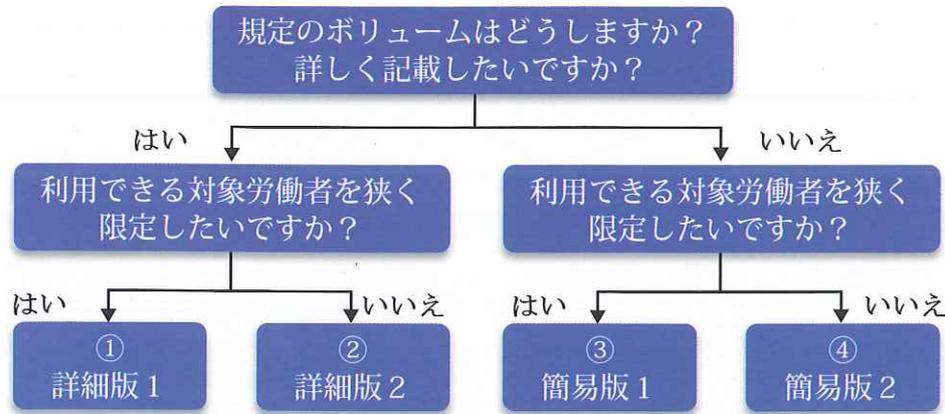
# 育児・介護休業法 規定整備のためのダウンロード方法について (埼玉労働局ホームページ)





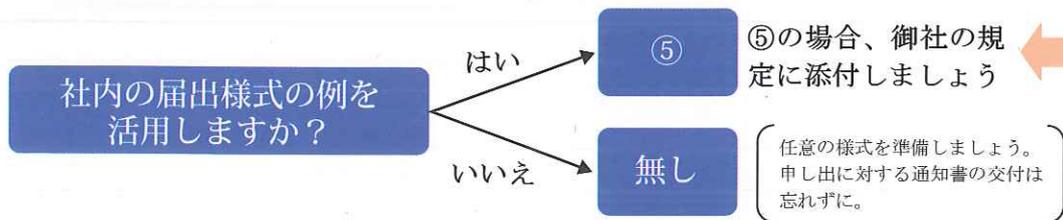
●規定の1つの選び方

規定例のタイプを1つ選びましょう(①～④の中から1つ選択)



該当する規程例をクリックしましょう

●社内の届出様式(規定とは別の作業です)



相談・お問い合わせは、埼玉労働局雇用均等室へ  
TEL 048-600-6210

職業生活と家庭生活の両立支援や  
パートタイム労働者・有期契約労働者の雇用管理の改善に取り組む  
事業主の皆さまへ

## 両立支援助成金 均衡待遇・正社員化推進奨励金

### のご案内

#### ●両立支援助成金

##### 職業生活と家庭生活の両立支援に取り組むとき

たとえばこんな時

- 子育てのための短時間勤務制度の利用者がでた ▶①
- 育休代替要員を雇い、休業者が原職復帰した ▶②
- 円滑な職場復帰のための研修を行った ▶③
- 両立支援研修を実施し、初めて育児休業取得者がでた ▶④

#### ●均衡待遇・正社員化推進奨励金

##### パートタイム労働者や有期契約労働者の雇用管理の 改善に取り組むとき

次の制度の利用者が出たとき

- 正社員への転換制度 ▶①
- 正社員と共通の処遇制度、教育訓練 ▶②、③
- 短時間正社員制度 ▶④
- 健康診断制度 ▶⑤

- これらの助成金・奨励金の内容は、平成25年度以降に変更の可能性があります。
- 申請総額が予算額を超過した場合、支給が次年度以降となる場合があります。
- ここに記載されている事項以外にも詳細な要件が定められています。

助成金・奨励金の詳細や支給申請については、  
埼玉労働局雇用均等室 へお問い合わせください！

〒330-6016 さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階

TEL：048-600-6210 FAX：048-600-6230

◆厚生労働省のホームページ(<http://www.mhlw.go.jp>)もご覧ください。

#### 【両立支援助成金】

トップページ> 分野別の政策> 子ども・子育て> 職場における子育て支援> 事業主の方へ> 事業主の方への給付金のご案内

#### 【均衡待遇・正社員化推進奨励金】

トップページ> 分野別の政策> 雇用・労働> パート・派遣・有期労働> パート・派遣・有期の労働者を雇用する事業主の方へ

# 「両立支援助成金」の概要と支給額

## ① 子育て期短時間勤務支援助成金

◆企業規模は常時雇用する労働者数で区分します。

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、利用者が初めて出た場合、事業主に支給。

○子育て期の労働者とは、小学校3年生修了までの子どもを養育する労働者をいい、短時間勤務制度は、少なくとも小学校就学の始期に達するまで(※)の子を養育する労働者が利用できる制度であることが必要です。

※100人以下企業で、平成24年6月30日までに短時間勤務制度を開始する場合は、取扱いが異なります。

企業規模	制度利用者1人目	制度利用者2人目以降(1人当たり)☆
100人以下企業	40万円	15万円
101人以上企業	30万円	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)

◆それぞれ、常時雇用する労働者数で区分した 300人 内の企業が対象になります。

## ② 代替要員確保コース

300人以下企業

支給対象労働者1人当たり

15万円

以下に当てはまる場合に支給。

- 育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則などに規定
- 休業取得者の代替要員を確保
- 休業取得者を原職または原職相当職に復帰させたなど

☆1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで。

## ③ 休業中能力アップコース

300人以下企業 または 構成企業の過半数が300人以下企業の事業主団体

育児休業または介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的として、次のいずれか1つ以上の職場復帰プログラムを実施した場合に支給。

- ①在宅講習 ②職場環境適応講習 ③職場復帰直前講習 ④職場復帰直後講習

支給限度額

21万円

☆1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで。

## ④-Ⅰ 継続就業支援コース

100人以下企業

以下に当てはまる場合に支給。

- 育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、1年以上継続して雇用
- 両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施 など

育児休業取得者

支給額

1人目

40万円

2人目から5人目まで

15万円

☆平成23年10月1日以後に初めて育児休業を終了した労働者が出た場合に対象となります。

## ④-Ⅱ 中小企業子育て支援助成金

100人以下企業

平成18年4月1日以後に初めて育児休業取得者が出た場合で、休業取得者が復職後1年以上継続して勤務したなど、一定の要件を満たした場合に支給。

育児休業取得者

支給額

1人目

70万円

2人目から5人目まで

50万円

☆平成23年9月30日までに育児休業を終了した労働者までが対象となります。

# 「均衡待遇・正社員化推進奨励金」の概要と支給額

以下の制度が奨励金の対象になります。それぞれの制度は、パートタイム労働者と有期契約労働者の両方、またはどちらか一方を対象とすることが必要です。

支給対象期間は、制度導入から2年間(短時間正社員制度は5年間)です。

## ①正社員転換制度

◆①②③⑤の制度について、中小企業の範囲は、前ページの表のとおりです。

I 制度導入(対象労働者1人目) 正社員へ転換するための制度(*1)を導入し、実際に1人以上転換させた事業主に支給	支給額: 1事業主につき	
	中小企業 40万円	大企業 30万円
II 転換促進(対象労働者2人目~10人目) 2人以上正社員に転換させた事業主に対して、対象労働者10人目まで支給	支給額: 労働者1人につき	
	中小企業 20万円	大企業 15万円
	母子家庭の母等の場合 中小企業:30万円、大企業:25万円	

\*1 面接試験や筆記試験など試験の内容が明示されていること、人事評価による選考や推薦など公正な選考過程が設けられていること、正社員転換時期や転換試験実施時期が明確にされていることが必要です。

## ②共通処遇制度

正社員と共通の処遇制度(*2)を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給	支給額: 1事業主につき	
	中小企業 60万円	大企業 50万円

\*2 職務または職能に応じた3区分以上の格付け区分(主任・係長・課長、1級・2級・3級など)を設け、その区分に応じた基本給、賞与などの待遇を定めていること、パートタイム労働者・有期契約労働者の格付け区分が正社員と2区分以上同じであることが必要です。

## ③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)(*3)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	支給額: 1事業主につき	
	中小企業 40万円	大企業 30万円

\*3 正社員と「共通」または「同等」の教育訓練であることが明示され、教育訓練の内容・時間数などが明確にされていることが必要です。

## ④短時間正社員制度

◆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

I 制度導入(対象労働者1人目) 短時間正社員制度(*4)を導入し、実際に1人以上に適用した事業主に支給	支給額: 1事業主につき	
	中小規模 40万円	大規模 30万円
II 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	支給額: 労働者1人につき	
	中小規模 20万円	大規模 15万円
	母子家庭の母等の場合 中小規模:30万円、大規模:25万円	

\*4 1日の所定労働時間、週または月の所定労働時間、週または月の所定労働日数のいずれかを、フルタイムの正社員と比較して一定程度短縮する制度であることが必要です(ただし、在宅勤務で利用する短時間正社員制度は除きます)。

## ⑤健康診断制度

パートタイム労働者・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)(*5)を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給	支給額: 1事業主につき	
	中小企業 40万円	大企業 30万円

\*5 健康診断の経費について、雇入時健康診断と定期健康診断については全額、人間ドックと生活習慣病予防検診については半額以上を事業主が負担することが明確にされており、実際に負担していることが必要です。

# 育児・介護休業法のあらまし

## — 平成24年7月1日全面施行 —



### 1 育児休業制度

労働者(日々雇用される者を除く。以下同じ。)は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は子が1歳6か月に達するまで。両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの1年間。)育児休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業所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歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く)

### 2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、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、介護休業をすることができる。

※ 介護休業についても1と同様の考え方で有期契約労働者も対象

### 3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気やけがをした子の看護のためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために取得することができる。

### 4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

### 5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって、育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置(原則6時間)を講じなければならない(制度を設けることが義務付けられます)。また、事業主は、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で介護休業をしていないものについて、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ、介護費用の援助措置のいずれかの措置を講じなければならない。

### 6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

### 7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は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が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

### 8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は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が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

### 9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。(※4～8については、今回の法改正により追加)

### 10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

※3～10については、原則有期契約労働者も対象となります。