

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行ったとき

育児・介護費用等補助コース

●労働者が利用した育児・介護サービス費用のうち、事業主が負担した額に対して、次の助成をします。

	サービス内容	助成率	限度額
中小企業	育児に係るサービス	4分の3	1年間（1月1日～12月31日）につき育児・介護サービス利用者1人当たり30万円、（中小企業事業主：40万円）、かつ、1事業所当たり360万円（中小企業事業主：480万円）
	介護に係るサービス	2分の1	
大企業	3分の1		

※下線の助成率・限度額は、平成21年2月1日から平成24年3月31日までの措置。
※支給対象期間は、最初に費用補助を開始した日から5年間を限度とします。

●労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の額に加え、次の額を支給します。

	支給額（1事業主につき）
中小企業	40万円 [30万円]※
大企業	30万円 [20万円]※

※[]内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合の金額です。

中小企業子育て支援助成金

常用労働者100人以下の企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の利用者が平成18年4月1日以降初めて生じた事業主に支給します（育児休業や短時間勤務に係る労働協約や就業規則の規定を整備するとともに、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出を行い、かつ、公表・周知している等、一定の要件を満たす必要があります）。

	1人目	2人目から5人目まで
支給額（育児休業取得者、短時間勤務利用者のいずれかの対象者が初めて出た場合に、5人目まで支給）	育児休業 100万円 短時間勤務利用期間に応じ60万円、80万円、又は100万円	育児休業 80万円 短時間勤務 利用期間に応じ40万円、60万円、又は80万円

同一の事業主であって、同一の労働者が複数回支給要件に該当する場合等は最初に該当する場合についてのみ支給対象となります。
（注）支給機関は、各都道府県労働局です。詳細は各都道府県労働局雇用均等室、又は（財）21世紀職業財団各地方事務所にお問い合わせください。

助成金申請に当たっての留意事項

- 助成金は、雇用保険の適用事業主又は事業主団体に支給されます。
- 支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において出勤簿・賃金台帳等の添付書類の提示を求められることがあります。
- 中小企業事業主の範囲は、「資本又は出資の額」又は「常用労働者数」のいずれかが下記に該当する場合があります。
- 次世代育成対策推進法で一般事業主行動計画策定・届出の義務のある事業所は計画・届出を行うことが必要です。義務のない事業所も助成をうけられます。

	小売業	サービス業	卸売業	その他の業種
資本又は出資の額	5,000万円以下	5,000万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

助成金の詳細については、財21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせ下さい。

<http://www.jiwe.or.jp/local/index.html>

仕事と生活の両立支援

次世代育成支援対策推進法・改正育児介護休業法の活用を

長時間過密労働なくして、安心して働きつづけられる職場へ、男女ともに「はたらき方の見直し」にむけ支援策を強めましょう。

憲法を生かし
子どもの権利を大切に



仕事も生活も自分も大切に。
男女問わず、すべてのなかまの思い生かして

2010年春



全国労働組合総連合

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4全労連会館4F

TEL (03) 5842-5611 FAX (03) 5842-5620

<http://www.zenroren.gr.jp/>

パンフレットの活用について

2008年秋からの経済危機を口実とした、製造・大企業による「非正規切り」が多発し、多くの労働者が職を奪われ、住むところもなくなる事態が引き起こされました。また、業績悪化を口実に「育休切り」が多発しています。

全労連は、「育休切り」をやめさせ、仕事と子育て・生活の両立を保障する育児介護休業法の改正を求めて運動をすすめてきました。09年の改正国会審議では、不利益取り扱いの罰則などの強化、「育休切り」を防止することを目的とした使用者の書面での育児休業期間の明示義務など改善されてきています。また、父親の育児休業の取得促進を目的とする措置の拡充、3歳までの短時間勤務・所定外労働の免除の義務化、子の看護休暇の拡充、短期の介護休暇の創設など不十分ながら、一定の改善を勝ち取ってきています。改正法律が2010年6月施行となります。

また、次世代育成対策推進法の一部を改正する法律が08年12月に公布され、行動計画策定・公表の義務化が101人以上の企業に課せられることとなりました。同法は、少子化の対策として、仕事と生活の両立支援のための計画を立案させ実行を求めるもので、企業・公務職場・自治体にその実施が求められています。

2010年春闘では、職場の両立支援策の拡充を求めて、こうした法改正の活用をはじめ要求討議、協約締結運動の強化が求められています。職場討議に資するためにこのパンフレットをご活用ください。

職場で、家族で仕事も生活も大切にしながら働き続けるための願いを語り合い要求にしましょう。

それぞれの企業で次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定させましょう。

自治体は次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画を策定し、法律に基づく見直しを迫られています。国や自治体への要望を労働組合として提出していきましょう。

職場で、実際何時間働いているのか、仕事の過密度、子どもを育てながら（要介護者を抱えながら）働き続けられるかなど職場実態を調べましょう。

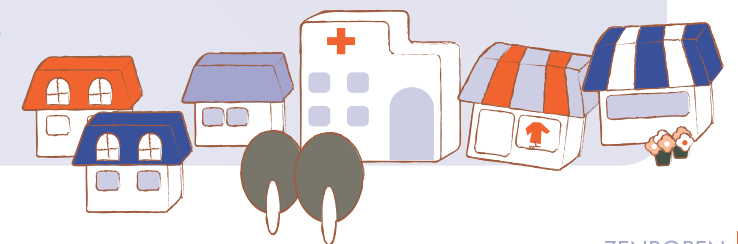
労働協約・就業規則をチェックし、仕事と生活の両立支援、妊娠・出産のための法律適用を求めましょう。それぞれの職場実態にもとづき要求作りを行い、労使交渉に反映させましょう。



育児介護休業法の改正・省令指針の見直しに当たって 全労連は以下の点を要求してきました

改正された法律は不十分さを残しています。法律は最低限おこなわなければならない措置です。職場協約締結に際しては、より良い制度の導入を求めていきましょう。また、すでに法律以上の協約を勝ち取っている職場では、不況を口実とした切り下げを許さないよう取り組みを進めましょう。

- 育児休業の期間を子が3歳に達するまで延長するとともに、複数回取得できるようにすること。
- 介護休業の取得期間を延長すること。1日単位・時間単位など、「短期の介護休暇」制度を設けること。
- 子どもの看護休暇の対象を、家族的責任を果たすための休暇（健診、予防接種、保育園・学校行事への参加等）に拡大し、1年につき有給で10日以上とすること。また、子どもの人数に応じた日数にすること。
- 短時間・有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件を緩和すること。
- 子ども及び要介護家族を持つ労働者が労働時間短縮措置を取得しやすいよう、条件整備をおこなうこと。「短時間勤務制度」については、身分保障や賃金の均等待遇の原則化など、取得しやすい制度へ改善すること。
- 家族的責任を有する労働者の転勤・長時間通勤を伴う配置転換などについては、本人の同意を条件とすることを明記すること。
- 昇給・昇格、一時金・退職金などの決定にあたっては、妊娠・出産のための休業及び育児・介護休業、短時間勤務制度の取得期間については、勤務したものと見なすこと。
- 子ども及び要介護家族を持つ労働者が請求した場合には、同居家族の有無にかかわらず、時間外・休日・深夜労働を免除すること。
- 子どもの看護休暇、短時間勤務制度、時間外・休日・深夜労働免除措置の対象となる子の年齢は義務教育終了前まで引き上げること。
- 介護休業に定める要介護状態の定義を見直し、現行2週間常時介護を必要とする状態から1週間とすること。
- 介護休業・短期の介護休暇の対象家族は現行、父母（配偶者の父母含む）及び子と同居・扶養の親族とされているが、祖父母、兄弟姉妹、孫についても同居・扶養のいかんを問わずに対象とすること。
- 短期の介護休暇の取得要件は、要介護状態に関わらず、家族の看護休暇にも対応できるものとする。
- 育児・介護休業の申し出が労働者からあった場合、事業主は書面にて、育児休業期間、休業後の労働条件などを明示し労働者に交付することを義務化すること。
- 現職復帰を原則とし、配置換えなどは労働者との協議に基づくこととする。
- 公務・民間問わず非正規労働者への適用を。



育児・介護休業法が改正されます!

育児・介護休業法の改正のポイント

改正育児・介護休業法の施行日

- 改正法の施行日は、「**2010年6月30日**」です。
 - ただし、実効性の確保のための調停制度創設については、「**2010年4月1日**」、その他罰則などについては、「**2009年9月30日**」です。
- 注) 常時100人以下の労働者を雇用する企業については、短時間勤務制度の義務化、所定外労働(残業)の免除の制度化及び介護休暇の制度化については、2012年6月30日です。

(1) ①子育て中の短時間勤務制度及び ②所定外労働(残業)の免除の義務化

<p>現行</p> <p>3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度・所定外労働(残業)免除制度などから1つ選択して制度を設けることが事業主の義務</p>	<p>改正後</p> <p>①3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けることが事業主の義務(※1)になります。(※2)</p> <p>②3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます。(※2)</p>
---	--

※1 短時間勤務制度については、少なくとも「1日6時間」の短時間勤務制度を設けることが義務ですが、その他にいくつかの短時間勤務のコースを設けることも可能です。

※2 指針では雇用期間が1年未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定により対象外とされた労働者は適用除外できるとされている。

(2) 子の看護休暇制度の拡充

<p>現行</p> <p>病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者1人あたり年5日取得可能</p>	<p>改正後</p> <p>休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になります。予防接種又は健康診断も対象、時間単位も可</p>
---	--

(3) 父親の育児休業の取得促進

①パパ・ママ育休プラス(父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長)

<p>現行</p> <p>父も母も、子が1歳に達するまでの1年間育児休業を取得可能</p>	<p>改正後</p> <p>母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2ヶ月に達するまで(2ヶ月分は父(母)のプラス分)に延長されます。 ※父の場合、育児休業期間の上限は1年間。母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間</p>
---	---



職場復帰直後の特に大変な時期に父母が協力して子育てができるようになります!



②出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

<p>現行</p> <p>育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得は不可能</p>	<p>改正後</p> <p>配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。</p>
--	---

③労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦(夫)家庭の夫(妻)を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

(4) 短期の介護休暇の新設

労働者が申し出ることにより、**要介護状態**(※1)の**対象家族**(※2)が**1人であれば年5日、2人以上であれば年10日**、**介護休暇**を取得できるようになります。(※3)

※1 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態。
※2 配偶者(婚姻の届出をしていないが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、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫。

※3 雇用期間が6ヶ月未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定で休暇を取得できないものとされた労働者は適用除外。
短期の介護休暇のほか、現行の介護休業(要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して93日まで取得可能)が取得できます。

(5) 法の実効性の確保

①苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設(2010年4月1日施行)

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、**都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度**が設けられます。

②勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設(2009年9月30日施行)

法違反に対する**勧告に従わない企業名の公表制度**や、**虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度**が設けられます。

妊娠又は出産したこと、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!**

○労働者が妊娠又は出産したこと、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**をすることは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で**禁止**されています。

※詳細は下記の厚生労働省HPをごらんください。

「現下の雇用労働情勢を踏まえた妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い事案への厳正な対応等について」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0316-2.html>

育児休業の申出を労働者から受けた事業主は、労働者に申出の受理と休業開始日と終了予定日などを通知しなければなりません。

○**育児休業の申出の際には、次の事項を記載した育児休業申出書を事業主に提出して行う必要があります。**事業主は、申出受理を労働者に通知しなければなりません。

(必ず明らかにする事項)

- ①申出の年月日 ②労働者の氏名 ③申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄
 - ④休業開始予定日及び休業終了予定日
- ※その他特定の場合に明らかにしなければならない事項もあります。

○事業主は、育児休業の取得に必要な手続を就業規則等に定める必要があります。

※育児休業申出書等のモデル例については下記の厚生労働省HPをごらんください。

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

◆ 育児休業一覧表 ◆

	民間等（育児・介護休業法）	国家公務員（育児休業・勤務時間法）
【育児休業】 対象となる労働者・職員	1歳に満たない子を養育する労働者。有期雇用の労働者については一定の条件を備えた人に適用。	①3歳未満の子を養育する男女職員、対象となる子と同居していること。法律上の婚姻関係は問わない。養子を含む。
育児休業の期間	子1人につき1回。原則として1歳に達するまでの連続した期間。両親とも育休を取得する場合は1歳2ヶ月まで延長（父の場合上限は1年間）。保育所入所を希望しているが入所できない場合等は1歳6ヶ月まで可。配偶者の出産後8週間以内の期間内に父親が育休を取得した場合は再度の取得が可能（労使協定による専業主婦（夫）除外規定は廃止）。	3歳未満の子を対象に職員が請求した期間。
短時間勤務制度・ 育児のための勤務時間 短縮等の措置	①1歳（1歳6ヶ月までの休業ができる場合にあっては、1歳6ヶ月、以下同じ）に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）で育児休業をしないものについては次の措置のいずれかを、1歳（1歳6ヶ月までの休業ができる場合にあっては、1歳6ヶ月）以上3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）に関しては育児休業に準ずる措置又は短時間勤務制度（1日6時間）を設けること、所定外労働免除が事業主の義務。 ②3歳から小学校就学の時期に達する子を養育する労働者に育児休業の制度又は勤務時間短縮の措置に準じる措置を講じる努力義務。	短時間勤務制度 ①小学校就学の始期に達するまでの子を養育する常勤職員 ②1日あたり3時間55分（週19時間35分） 1日あたり4時間55分（週24時間35分） 週3日（週23時間15分）週2日半（週19時間25分）等のうちいずれかの勤務形態 ③同一の常勤官職に週19時間25分～19時間35分勤務である2人の育児短時間勤務職員を任用できる。 育児時間（以前の部分休業を改正） ①小学校就学の始期に達するまで ②1日2時間まで（30分単位）
育児時間 （保育時間）	労基法67条に定められている（P10参照）1歳誕生日前日まで請求できるもの。	1歳誕生日前日まで、1日30分以内2回非常勤職員（無給）も可。
代替措置	専業主に代替など配置その他の雇用管理に必要な措置を講じる努力義務。育児休業の代替要員として労働者を雇い入れ、現職復帰の措置を行った事業主に対する助成金を支給。一定の要件有（P15参照）。	①業務分担の変更、職員の採用、昇任・転任又は配置換、非常勤職員の採用、臨時的任用等の措置 ②休業の請求期間を任期の期間とする任期付き職員の採用
労働者の配置に 関する配慮	就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務。	
育児休業給付金	1歳未満の子の育児休業期間について平均賃金の50%を雇用保険から支給。給付期間は最長1年6ヶ月まで。	1歳未満の子の育児休業期間について標準報酬日額の50%を共済組合から支給（民間に準ずる）。給付期間は最長1年6ヶ月。
社会保険料 共済掛金負担	育休期間中または育休制度に準ずる措置の間は子が3歳に達するまで健康保険・厚生年金保険・介護保険の保険料免除。	育休期間は免除。
深夜業免除	就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を免除する。	就学前の子を養育する職員が申し出た場合に免除する。
超過勤務の制限 （時間外の規則）	就学前の子を養育する労働者が申し出た場合の時間外労働は、月24時間、年150時間を超えてはならない。3歳未満の子を養育している労働者が請求した場合は免除。	就学前の子を養育している職員が申し出た場合の超過勤務の上限を月24時間、年150時間以内とする。3歳未満の子を養育している職員が申し出た場合は超過勤務をさせてはならない。
子の看護休暇	小学校就学前の子どもの病気・ケガ等の看護・予防接種・健診のために1年に子1人であれば5日、2人以上であれば10日まで休暇を取得できる。	同左（日または時間単位で）一定の条件で非常勤職員（無給）も可。

◆ 介護休業（休暇）一覧表 ◆

	民間等（育児・介護休業法）	国家公務員（育児休業法・勤務時間法）
【介護休業】 対象となる 労働者・職員	負傷、疾病、老齢などのため介護を必要とするため休業を請求した労働者。配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居し扶養していることを条件に祖父母、兄弟姉妹、孫が対象。有期雇用の労働者については一定の条件を備えた人に適用。	負傷、疾病、老齢などのため介護を必要とする旨休業を請求した職員。 *同居を条件（兄弟姉妹、祖父母、孫、本人及び配偶者の父母、子の配偶者、配偶者の子）
期間等	対象家族1人につき要介護状態に至るごとに1回。通算93日。	連続する6ヶ月の期間内で必要とする期間。 *時間単位可、断続可、1日4時間上限。 ・傷病の種類が同一であっても、介護が必要であった者が、一定期間日常生活が営める状態になった後、再び介護が必要となった場合は、改めて6ヶ月の介護休業を請求することができる。 始業又は終業の時刻に連続した1日4時間の範囲内（1時間単位で取得可）。
介護のための勤務時間 短縮等の措置	常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日（介護休業した期間及び別の要介護状態での介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務。 ・短時間勤務の制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ・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	
短期の介護休暇	対象家族1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できる。	同左
介護休業給付金	3ヶ月以内について、平均賃金の40%相当額を雇用保険から給付（雇用保険法）。	3ヶ月まで共済組合から給付金標準報酬日額の40%支給（時間取得者は無）。
社会保険料・ 共済掛金負担	免除規定なし。ただし無給の場合、雇用保険は実質的に負担はない。	免除規定なし。
深夜業の免除	本人の請求で免除。	本人の請求で免除。
時間外勤務の規制	本人の請求で規制。	本人の請求で規制。
その他	対象家族以外の家族についても他に介護する家族がない場合等の配慮。	



妊娠・出産に関する保護

労働基準法

①産前産後の休業

第65条 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

2 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

■産前休業

実際の出産が予定日より早ければそれだけ短縮され、逆に予定日より遅れた場合はその分だけ延長されます。出産当日は、産前休業になります。

■産後休業

出産の翌日から6週間は強制的な休業で、使用者が就業を命令することができないのはもちろん、出産した女性の側からも就業を申し出ることはできません。

産後休業の「出産」とは、妊娠4ヶ月以上の分娩をいい、「出産」だけでなく「死産」や「流産」も含まれています（昭23.12.23基発第1885号）。

■産前産後を通算する休業を定めている場合

「産前産後通算して14週間の休業」と定めている企業がありますが、出産が遅れて産前休業が長くなったことを理由に産後休業を短縮することはできません。産後8週間が確保される限り、通算制を採用して、本人の意思で産前休業を短縮し、産後を長く休むことは可能です。

■産前産後休業の所得保障

労基法は産前産後休業中の賃金について特に定めず、労使の自主的な交渉にゆだねています。労働協約や就業規則で産前産後休業中の賃金を全額保障している企業もありますが、賃金が支払われない女性労働者で健康保険の被保険者に対しては、出産手当金として、出産の日以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の日後56日までの間において労務に服さなかった期間、標準報酬日額の3分の2に相当する金額が支給されます（健康保険法102条）。

そのほか、出産費用として出産育児一時金42万円（09年10月～11年3月31日）が支給されます（健康保険法101条）。1年以上健康保険の被保険者であった女性が、被保険者の資格喪失した日後6ヶ月以内に出産したときは、被保険者として受け取ることができるはずであった出産育児一時金の支給を最後の保険者から受け取ることができます（健康保険法106条）。

■年次有給休暇と産前産後休業

労基法は、年次有給休暇の取得要件は6ヶ月間の継続勤務と8割以上の出勤をもとめていますが、産前産後休業の期間中は出勤したものとみなし産後の有給休暇を保障しています（労基法39条7項）。

■解雇制限

使用者は、産前産後休業中とその後30日間はいかなる理由があっても労働者を解雇することはできません（労基法19条1項）。

一方、この期間以外であれば解雇してもいいという意味ではなく、均等法9条3項は、時期の如何を問わず、女性労働者の婚姻、妊娠、出産を理由としたり、産前産後休業等の権利を行使したことを理由とする解雇その他の不利益な取り扱いを禁止しており、妊娠、出産に関しては、二重の保護が加えられています。さらに均等法9条4項は妊娠中および出産後1年を経過しない女性労働者の解雇は、事業主が他の正当な理由を証明しない限り、民事上無効であると定めています。

②妊産婦に係る危険有害業務の就業制限

第64条の3 使用者は、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という）を、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所における業務その他妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

③妊娠中の軽易業務転換

第65条3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

軽易な業務がない場合でも使用者は軽易業務転換の請求を拒否することは出来ず、また、軽易な業務はないから休むように強制できるわけではありません。同じ業務の中の重労働部分はずしたり、仕事量を減らすなど仕事のやり方を変えたり、休憩時間を多くするなどの措置は、どこの職場でもできるはずです。

④妊産婦の変形労働時間制、時間外・休日労働、深夜業の制限

第66条 妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働、深夜業をさせることはできません。これは、指揮命令者、専門業務従事者にも適用されます。また、変形労働時間の適用も除外されます。変形労働によって、1日10時間労働となれば、時間外労働制限の趣旨がいかされないことになるからです。

男女雇用機会均等法

①通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇

第12条 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第13条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく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らない。

■通院休暇

母子保健法は、妊産婦の保健指導や健康診査について定めていますが、均等法12条及び13条では、すべての事業主に対し、女性労働者が通院のために必要な時間の確保や勤務時間の軽減などの措置をとることを義務づけています。これに基づき、就業規則等に通院休暇に関する規定を設けることが必要であり、社内規定がなくても、妊産婦である女性が申請すれば、通院休暇をとることができます。

◇受診すべき回数

妊娠23週まで4週間に1回

妊娠24週から35週まで2週間に1回

妊娠36週から出産まで1週間に1回

出産後1年以内医師や助産師が指示する回数

ただし、医師や助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところにより必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。

■指導事項を守るための措置

均等法13条は、医師等から指導を受けた場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講ずることを事業主に義務づけました。その具体的な措置は次の3つを定めています。

①妊娠中の通勤緩和——時差出勤・勤務時間の短縮などの措置

②妊娠中の休憩に関する措置——休憩時間の延長、回数の増加・卧床できる休養室の設置、立作業などの場合の椅子の設置

③妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置——医師の指導にもとづき作業制限、休業など

■母性健康管理指導事項連絡カードの活用

カードは主治医等が行った指導内容を仕事をもつ妊産婦から事業主へ明確に伝えるのに役立つカードです。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

労働基準法の育児時間等

①育児時間

第67条 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。
2 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

■育児時間のとり方

労基法67条の育児時間は、当初授乳のための時間として設けられました。授乳に限定されず、実際には保育所の送り迎えなどのために利用されています。

したがって、育児時間のとり方は、育児をしている者が必要な時間帯に請求できなければならず、2回に分けて勤務時間の始めや終わりにまとめて1時間とすることも可能です。

■育児時間中の賃金

育児時間中の賃金を支払うかどうかについては、労基法に定めがなく、労使の話し合いにまかされています。しかし、昭和27年の母性保護（改正）に関するILO103号条約は、哺育のための業務の中断は労働時間として計算し、かつ、それに応じて報酬を与えるものとする、と定めています。また、育児時間の長さについても、同時に採択された95号勧告などの国際基準を根拠として、1時間半とし、育児時間中の賃金保障をしている事業所は少なからずあります。

■育児時間と育児・介護休業法の短時間勤務

育児・介護休業法は、3歳未満の子を養育する労働者に対し、勤務時間の短縮等の措置（短時間勤務制度）を講じなければならないと定めています。これと労基法67条の育児時間の違いは次のとおりです。

- ①育児時間は女性だけが対象であるのに対し、短時間勤務制は男女双方が対象である。
- ②育児時間は1歳未満の子を育てている女性が必要な時間帯に請求すれば、必ず認めなければならない罰則付きの規定である。

育児時間が有給で保障されていた企業が、育児・介護休業の短時間勤務に賃金支払義務が規定されていないことを理由に育児時間を無給にすることは、労働条件の一方的不利益変更として、合理的理由がない限り許されません。

②育児担当者と変形労働時間制

（労基法施行規則）

第12条の6 使用者は、法第32条の2、第32条の4又は第32条の5の規定（1週間、1ヶ月、1年単位の変形労働時間制）により労働者に労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない。

■変形労働時間制と育児担当者等

変形労働時間制によって就業が困難となるのは、妊産婦のみでなく、一定の時刻に子どもを保育園に送り迎えしたり、老人の介護をしたり、定時制高校や夜間大学など学校に通学している労働者です。

使用者の配慮の努力義務ですが通達は「その旨十分行政指導をすること」としています。労使協定で、これらの労働者の変形労働時間制の適用除外と不利益取扱いの禁止を定めることが望まれます。

なお通達は、産後1年未満の女性が変形労働時間制の下で労働し、1日の所定労働時間が8時間を超える場合は、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましいとしています。



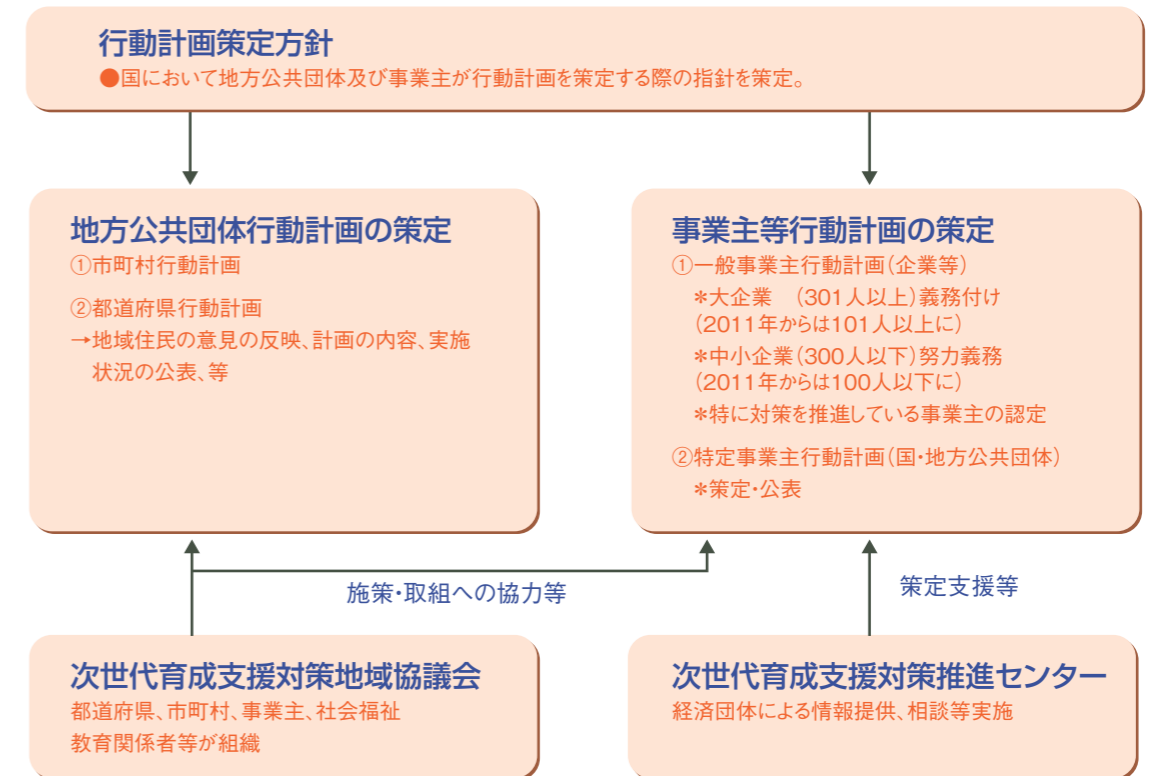
次世代育成支援対策推進法の活用についてはたらき続けられるルールづくりを

女性が生涯に産む平均子ども数（合計特殊出生率）は1.37。少子化克服は日本社会の将来にかかわる大問題。安心して子どもを生み育てることのできる条件を社会的に確立することが国民的な課題となっています。

労働組合としても、子育てを支援し、仕事と生活の両立に向けた対策の強化が必要です。両立を困難にする長時間労働をなくし、人間らしくはたらける職場作りが欠かせません。そのためにも次世代育成支援対策推進法の実効ある活用を求めていきましょう。

この間、政府は少子化対策として、「少子化社会対策大綱」「待機児ゼロ作戦」などを打ち出し、次世代育成支援対策関連三法案の成立実施や次世代育成支援対策法が制定されました。しかし、予算措置を伴わず、規制緩和とボランティア重視が際立っています。また保育制度改悪もねらわれる中、地域行動計画をよりよいものにしていくこと、財源の確保を国に求めていくことも必要です。

次世代育成支援対策推進法の趣旨〈2005年から10年間の時限立法〉



一般事業主行動計画策定・実施について

301人以上（2011年4月1日以降は101人以上）の労働者を常時雇用する事業主は、次世代育成支援対策推進法第12条に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出る義務があります。なお、2009年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更する301人以上（2011年4月1日以降は101人以上）の労働者を常時雇用する事業主は策定・届出に加え、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じる必要があります。

また、常時雇用する労働者が300人以下（2011年4月1日以降は100人以下）の事業主も、一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知に努めることが求められています。

特定事業主行動計画について

国・地方公共団体（都道府県、市区町村）においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と子育ての両立の推進等に関する特定事業主行動計画を策定することとされています。2008年10月1日現在の行動計画策定状況は表の通りです。

行動計画は、2005年度からおおむね5年間を1期として策定され、2010年度から見直しが行われる予定です。見直しにあたっては、各特定事業主の実情をふまえて、より一層職員の仕事と生活の両立が図られるようにするため、長時間過密労働の解消や代替要員の確保など必要な勤務環境の整備を求めていきましょう。また、職員の声を反映させるため、労働組合として要求を取りまとめ、各府省や地方公共団体に対して、意見要望をあげていきましょう。

行動計画策定例 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0122-3b.html>

国の機関	法令上策定義務のあるすべての機関で策定済み
都道府県（知事部局）	全都道府県において策定済み
市区町村（市町村長部局）	策定済み／1751市区町村（96.8%） 未策定／58市町村（3.2%）2008年度中に策定予定46市町村

一般事業主行動計画について

301人以上（2011年4月1日以降は101人以上）の労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局雇用均等室へ速やかに届け出なければなりません

届出様式は <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/dl/01.doc>

●● 事業主による次世代育成支援対策として考えられるもの ●●

1. 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

育児をしている労働者を対象とする取組です。

- 妊娠中及び出産後における配慮
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施
- 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 短時間勤務制度等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内託児施設の設置及び運営
- 子育てサービスの費用の援助の実施
- 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等

認定を受けるために行動計画に盛り込むことが必要となる項目例

2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない労働者をも含めて対象とする取組です。

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の促進
- 短時間勤務の実施
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

3. その他の次世代育成支援対策

対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組です。

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 子どもが保護者の働いているところを見ることができる「子ども参観日」の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

みんなの力で実効性の高い行動計画を

企業の都合優先にならないように

- 子どもとふれあう時間、家族の時間を確保したり、地域に参加できるように全体の労働時間の短縮を。年次有給休暇の完全取得やノー残業デー。
- 妊娠・出産・子育てにともなう制度取得での不利益や差別をなくすこと。
- 育児・看護・介護等、男女が分担できるように男性の取得が重要です。
- 両立支援のための増員、産休・育休中の代替要員の確保など、休む本人も職場も安心できるように。
- 職場復帰しやすい体制、コミュニケーションづくり。職場復帰支援プログラムも。
- 子育て世代は概ね若年層です。また、「子どもを育てる」ことは社会的事業であることを打ち出し、「有給」での制度、また、各種の子育てサービス費用の援助を勝ち取りましょう。
- 労働組合（女性部・青年部・非正規の人も入った）ときちんと話し合う場を持たせ、意見を取り入れさせましょう。
- あくまでも、子どもの立場を優先させた制度にさせましょう。

（行動計画策定例）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの3年間
- 2 内容

目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を、次の水準以上にする。
男性社員 年に〇人以上取得すること。
女性社員 取得率を〇%以上とすること。

- 〈対策〉
- ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
 - ・平成〇年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

目標2 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が利用できる保育時間制度を導入する。

- 〈対策〉
- ・平成〇年〇月 社員の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
 - ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標3 平成〇年〇月までに、社員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間△△時間未満にする。

- 〈対策〉
- ・平成〇年〇月 所定労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
 - ・平成〇年〇月 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に〇回実施

計画期間は、二～五年間です。要求に合わせて更新します。

目標を達成するための対策として、いつ、どのように取り組むか明記します。

既にある制度はより高い目標で設定させます。

制度の導入・拡充に関する目標を設定させます。

目標は、いくつ設定してもかまいません。アンケート調査などをおこなって、私たちのニーズにあわせた目標とすることが重要です。

地方自治体における地域行動計画策定に積極的に参加しよう

次世代育成支援対策推進法（2003年法律第120号）第8条第1項に基づく市町村行動計画及び同第9条第1項に基づく都道府県行動計画は、各地方自治体が、現状の分析、ニーズ調査やそれに基づく具体的な目標事業量の設定等を行いつつ、策定作業を進めるべきものとされています。その具体的な方法等については、各地方自治体においてそれぞれ進められています。保育所待機児の解消や学童保育の整備・拡充を公的責任でおこなうこと、また、妊産婦検診の費用負担の無料化・子どもの医療費の無料化、教育環境の整備、住宅保障や雇用対策など要求を強めましょう。

行動計画策定指針（概要）

市町村行動計画及び都道府県行動計画の内容に関する事項

1. 地域における子育ての支援

- 子育て支援事業をはじめとする地域における子育て支援サービスの充実
- 保育計画等に基づく保育所受入れ児童数の計画的な拡充等の保育サービスの充実
- 地域における子育て支援のネットワークづくりなど
- 児童館、公民館等を活用した児童の居場所づくりなど、児童の健全育成の取組の推進

2. 母性並びに乳児及び幼児等の健康の確保及び増進

- 小児医療の充実、小児慢性特定疾患治療研究事業の推進、不妊治療対策の推進など

妊婦健診が必要回数（14回程度）受けられる公費負担が自治体ごとにおこなわれています。自治体によって差がありますので、回数の少ない自治体には必要回数おこなうよう求めましょう。

各自治体で発行する母子健康手帳に、妊娠出産・子育てによる不利益取り扱い均等法・育介法に基づき禁止されている旨の法律の記載を求めましょう。

3. 子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備

- 家庭を築き、子どもを生き育てたい男女の希望の実現に資する地域社会の環境整備の推進
- 不安定就労若年者（フリーター）等に対する意識啓発や職業訓練などの実施
- 確かな学力の向上、豊かな心や健やかな体の育成、信頼される学校づくり、幼児教育の充実など、子どもの生きる力の育成に向けた学校の教育環境等の整備

4. 子育てを支援する生活環境の整備

- ファミリー向け賃貸住宅の供給支援など、世帯向けの良質な住宅の確保など

5. 職業生活と家庭生活との両立の推進

- 仕事と子育ての両立支援のための基盤整備

●こんなに狭い保育室！——食べる、寝る、遊ぶを1部屋で——

子ども一人あたりの面積は、2歳未満児では乳児室1.65㎡、またはハイハイする子のためのほふく室3.3㎡、2歳以上児も1.98㎡しか保障されていません。収納スペースや食堂、ホールなどの設置すら定められていません。



保育制度の解体を許さず保育の公的保障の拡充を求める大運動実行委員会チラシより

たとえば...

2歳児の場合、最低基準通りだと、7畳間で子ども6人を保育士1人でみないといけません。

育児・介護雇用安定等助成金 (両立支援レベルアップ助成金)の支給

仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体への助成金

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき

代替要員確保コース

- 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

支給対象労働者1人当たり	支給対象労働者1人当たり	
	中小企業事業主	大企業事業主
①支給対象労働者が最初に生じた場合	50万円 [40万円] ※	40万円 [30万円] ※
②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合	15万円	10万円
*最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①と合わせて1事業所当たり1年度10人まで		

※〔〕内の金額は、常時雇用する労働者が300人以下で、一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合の金額です。

- 原職等復帰について、平成12年3月31日までに既に就業規則等に規定している事業主

支給対象労働者1人当たり	支給対象労働者1人当たり	
	中小企業事業主	大企業事業主
支給対象労働者が生じた場合	15万円	10万円
*平成12年4月1日以降、最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、1事業所当たり1年度10人まで		

育児休業又は介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場に復帰できるようなプログラムを実施したとき

休業中能力アップコース

- 職場復帰プログラムの内容・実施期間に応じて算定されます。

支給対象労働者1人当たり（限度額）	
中小企業	21万円まで
大企業	16万円まで

支給は、1事業所当たり育児休業者、介護休業者それぞれ延べ100人までです。

小学校第3学年修了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務の制度を設け、利用者が生じたとき

子育て期の短時間勤務支援コース

①支給対象労働者が最初に生じた場合	大規模事業主	40万円	※〔〕内の金額は、一般事業主行動計画の策定・届出がある場合の金額です。 ※中小規模事業は300人以下。
	中小規模事業主	40万円(50万円) ※	
②2人目以降の支給対象労働者が生じた場合（最初に支給対象労働者が生じた日の翌日から5年間、①と合わせて1事業所当たり延べ10人まで）	大規模事業主	10万円	
	中小規模事業主	15万円	
期間の定めのある労働者である場合	企業規模を問わず	1事業主1回限り20万円	
短時間勤務制度の利用促進に関して社労士、中小企業診断士の助言を受け、最初に支給対象労働者が生じた中小事業主	中小規模	1事業主1回限り30万円	

両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行ったとき（財）21世紀職業財団地方事務所長が指定した事業所

職場風土改革コース

1年度目	事業実施前に比べ両立指標の得点が向上した事業主	50万円
	1年度目よりさらに両立指標の得点が向上した事業主	50万円
2年度目	2か年度にわたる取組の結果、女性労働者の育児休業取得率が80%以上、かつ、配偶者が出産した男性労働者の育児休業取得率が10%以上であって、事業終了後の両立指標の得点が190点以上の事業主	50万円加算

加算については、1年度目、2年度目の2か年にわたって支給を受けた事業主が対象となります。

※両立指標とは、企業の「仕事と家庭の両立しやすさ」を客観的に評価する指標です（415点満点）。