

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

育児・介護休業法改正と両立支援の課題
—育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代
育成支援対策推進法の本格実施を受けて—

佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授

2005年2月15日報告

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象：①企業・事業主団体の使用者側のモニター

②単組・産別労組の労働側のモニター

※上記2種類の対象にその都度、開催案内を通知し、参加募集を行う。

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

さとう ひろき
佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授

一橋大学社会学部卒業、同大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。雇用促進事業団・雇用職業総合研究所（現・労働政策研究・研修機構）研究員、法政大学経営学部教授等を経て、96年より現職。厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会の委員も務める。人的資源管理専攻。

主な著書として、『人事管理入門』（日本経済新聞社、共著、2002年）、『パート・契約・派遣・請負の人材活用』（日本経済社、編著、2004年）、『男性の育児休業－社員のニーズ、会社のメリット』（中央公論新社、2004年）、『変わる働き方とキャリア・デザイン』（勁草書房、2004年）など多数。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 基調報告「育児・介護休業法改正と両立支援の課題——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代育成支援対策推進法の本格実施を受けて——」	
1. はじめに	3
2. 「両立支援」と「子育て支援」の相違——両立支援は雇用継続が前提	3
3. なぜ企業は両立支援に取り組むのか	6
3-1. 80年代に転換点——従業員構成と従業員が求めるライフスタイルの変化	6
3-2. 両立支援が「新しい労働条件」となる時代	7
4. 育児・介護休業法改正の背景——改正労基法の影響	9
5. 育児・介護休業法改正のポイント	10
5-1. 有期契約労働者のうちの一定範囲への育児休業及び介護休業の適用拡大	10
5-2. 育児休業期間の延長	12
5-3. 育児休業給付金の取り扱いに係る留意点	13
5-4. 要介護状態毎に1回の介護休業が取得可能に	14
5-5. 子の看護休暇の創設——1年に5日まで	15
6. 次世代育成支援対策推進法と行動計画	16
6-1. 認定取得の条件（相対基準と絶対基準）	16
6-2. 男性の育児休業取得率向上について——「第2育児休業」の提言	17
7. おわりに	20
II. 報告レジュメ・資料	
1. レジュメ	23
2. 資料	
(1) 「育児・介護休業法施行規則改正のポイント」	25
(2) 「改正育児・介護休業法対応 育児休業・介護休業等に関する規則見直しのポイント」	26
(3) 「育児・介護休業法のあらまし」	30
(4) 育児休業や介護休業をすることができる期間雇用者について	36

Ⅲ. 付属資料	
(1) (リーフレット) 「育児休業給付・介護休業給付がかわります」	43
(2) 「一般事業主行動計画作定のポイント」	47
Ⅳ. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧	61

I. 基 調 報 告

I 基調報告

育児・介護休業法改正と両立支援の課題

—育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代育成支援対策推進法の本格実施を受けて—

1. はじめに

2004年12月の臨時国会で、仕事と子育ての両立支援をいっそう推進するため改正育児・介護休業法が成立した(2005年4月施行)。今回の法改正のポイントを簡単に要約するなら、育児休業・介護休業の双方が有期契約の労働者にまで適用が拡大されたこと、育児休業期間の延長、そして介護については、これまで要介護者1人について1回介護休業が取得可能であったものが、要介護状態ごとに複数回とれるようになったこと、子の看護休暇が創設されたこと——などである(図表1参照。なお、法改正に伴う施行規則等については、本報告書25頁。より詳細には <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/houritu/index.html> などを参照)。

そこで、本報告では、育児・介護休業法が企業の従業員に対する取り組むべき両立支援についての枠組みを定めたものであることから、まず両立支援の意義を踏まえることとし、次に今回の改正内容について解説する。

2. 「両立支援」と「子育て支援」の相違——両立支援は雇用継続が前提

「両立支援」と「子育て支援」は一見して同じことを意味するように見えるが、その目的において両者は異なる。私見では、そもそも育児・介護休業法(平成3年法律第76号)とは基本的に両立支援の仕組みであると捉えている。つまり、「両立支援」は、働く人たちが育児、介護という生活上の大きなイベントに直面したときに、仕事を辞めないで継続的に働き続けられる仕組みをつくるというものである。対して、「子育て支援」は、働いている・働いていないにかかわらず、結婚し子供を持ちたい人が子供を持てるよう支援する仕組みであると言ってよい。

もちろん、「両立支援」と「子育て支援」は育児という視点に立てば重なるわけだが、「子育て支援」は、企業内に係らず、例えば地域での保育サービスなどを含めた支援なのである。対して、「両立支援」とは、基本的に、企業が取り組むべき施策に限定したものと考えられる。つまり、企業が取り組むべき両立支援策をサポートするものとして育児・介護休業法が存在する。

確かに、育児・介護休業法が策定される以前にも、例えば電電公社のように育児休業の仕組みを先駆的に導入した企業はあった。しかし、そのような仕組みが企業独自の制度として整備されていない企業で働く人は、例えば、子育て時期に保育園に預けられず、また核家族

図表 1 育児・介護休業法改正のポイント

改正事項	現行		17年4月1日から
①育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大	期間を定めて雇用される者(有期契約労働者)は対象外	⇒	休業の取得によって雇用の継続が見込まれる <u>一定の範囲の期間雇用者は、育児休業・介護休業がとれるようになる。</u>
②育児休業期間の延長	子が1歳に達するまで	⇒	子が1歳を超えて休業が必要と認められる <u>一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができる。</u>
③介護休業の取得回数制限の緩和	対象家族1人につき1回限り。 期間は連続3か月まで	⇒	対象家族1人につき、 <u>常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業ができる。</u> <u>期間は通算して(のべ)93日まで</u>
④子の看護休暇の創設	事業主の努力義務	⇒	小学校就学前の子を養育する労働者は、 <u>1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できるようになる。</u>

<備考>

1. 育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大

「一定の範囲の期間労働者」とは、次の①、②のいずれにも該当する労働者である。

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育児休業：子が1歳に達する日(誕生日の前日)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2歳に達する日まで労働契約期間が満了し、更新されないことが申出時点において既に明らかであるものを除く)

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(93日経過日)を超えて雇用が継続することが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが申出時点において既に明らかである者を除く)

2. 育児休業期間の延長

育児休業を延長できる「一定の場合」とは、保育所に入所を希望しているが、入所できない場合等となる。

3. 介護休業の取得回数制限の緩和

介護休業の回数・日数は対象家族1人ごとに数える。

回数：2回目の介護休業ができるのは、常時介護を必要とする状態から回復した家族が、再び常時介護を必要とする状態に至った場合である。3回目以降も同様である。

日数：通算して93日までとなる。

4. 子の看護休暇の創設

①休暇の日数は子の人数にかかわらず年間5日である。

②子どもが急に熱を出したときにも休めるように、休暇取得当日の申出も可能な制度である。

③業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできない。(ただし、労使協定の締結を条件として、次に掲げる労働者は子の看護休暇制度の対象外とすることができる)

- ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が6か月に満たない者

- ・子の看護休暇を取得することができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省で定めるもの

※厚生労働省・都道府県労働局「改正 育児・介護休業法のポイント」(H16.12) (<http://www.roudoukyoku.go.jp/seido/kintou/ryoritu5/shiryo1.pdf>) より作成。

などで親の援助も得られなければ、独力で育児に専念せねばならなかった。この場合、仕事を辞めざるをえない。「子供を生み育て、しかも仕事を続けたい」——そのようなニーズが潜在化するなかで、育児休業の仕組みがない時代には、多くの人が仕事の継続を断念せざるをえなかったのである。

これは、子どもを産んだ本人にとっても損失であったろう。5年、10年勤め上げ身に付けた職業能力が出産・育児の際に途切れてしまうからである。無論、子育てが終わってから、

再就業、再就職することもありえるが、それまでに培った職業能力を生かせる仕事に就ける保証はない。一方、企業側からみても、いくらその人に働き続けてほしいと思っても、辞められるのであればそれまでに費やした教育訓練と職業能力はむだとなる。すなわち、企業側も、本人も、働き続けることを求めている。しかし、育児休業制度がなければ、仕事を一定期間休み、子育てに専念せざるをえない。子育てをするためには、辞めるしか選択肢はないという状況だったのである。

この部分をサポートする仕組みとして育児休業制度が法定された。企業が独自に策定したケースもあるが、法律で定めてサポートし、法律上は無給でも、一定期間子育てに専念し、仕事を辞めなくとも雇用関係を継続できるようになった。つまり、育児・介護休業法の育児にかかわる両立支援には、継続雇用を本人と企業双方が希望し、本人が子育てに一定期間専念する場合に雇用関係が継続する仕組みをつくったことに意義があるのである。

したがって、同法は3年も5年も子育てに従事したいという人をサポートする仕組みにはなっていない。そう希望するなら仕事を辞めればよいわけで、企業としてはそこまでサポートをする必要はない（無論、これは、地域での子育てサービスが不要であることを意味しない。子育て支援は必要かもしれないが、両立支援のスキームで、3年、5年という長期にわたり子育てしたいというニーズを企業がサポートする必要はないということである）。

育児休業が法定で1年というのは短いという議論があるが、基本的には継続就業することを前提とした枠組みであることを理解する必要がある。ここに、立法当初、有期雇用者がなぜ法の適用対象として除外されていたのかの一因がある。旧法（改正前）であれば、基本的には、例えば1年しか雇用しない人は育児休業の対象にならない。継続雇用を本人と企業が希望している場合にのみ、一定期間子育てに専念しても雇用関係は継続するようサポートする仕組みだからである。

以上の両立支援の前提に基づくと、重要なのは、子育てに専念できると同時に、子育てをしながら仕事が続けられるようサポートすることである。それゆえ、育児・介護休業法が求める両立支援は、休業だけでは不十分であり、子育てをしながら仕事が続けられる短時間勤務等の仕組みの導入を盛り込んでいる。つまり両立支援と、休業あるいは短時間勤務等はセットとしてある。休業が長期化すればするほど、仕事への復帰は難しくなることを考慮すると、例えば1年の育児休業の取得後、次の1年は短時間勤務を取るなど、仕事の比重を徐々に増やしていく形で無理なく職場復帰を促進する必要がある。そういう意味で、両立支援は雇用の継続が前提になっているのであり、「両立支援」と「子育て支援」は異なるのである。

なお、両立支援は少子化対策ではないことにも留意する必要がある。無論、両立支援を強化することで、結果として少子化対策に貢献することはありえよう。しかし、先述のように企業が両立支援を実施する理由は、子育てをしながら仕事も続けたいというニーズに対応するためである。つまり、これらの制度を完備することで優良な人材を集めることができる（あるいは、制度がなければ有能な人材が、育児を契機に退出する）と考えるからこそ支援する

のである。

以上の論理を踏まえるなら、極端なことを言うと、仮に日本の出生率が劇的に回復したとしても、国家は少子化対策を止めるかもしれないが、企業の両立支援の必要性はなくならないに違いない。企業の両立支援は、その企業で働いている人たちがどのようなライフスタイルを望むか、どういう働き方を選択するかに依存しているからである。

したがって、両立支援は少子化対策のためにやるのではない。企業で働く人たちが働き方、子育てにどうかかわり方を求めているかに応じて考えていかなければならないことなのである。私見では、今回の育児・介護休業法改正も少子化対策とリンクすべきではないと考えている。少子化対策の枠組みで捉えるなら、出生率を回復させるだけの子育て支援を念頭に、育児休業は5年でもいいのではないかという議論になりかねないからだ。現状では育児休業の取得者は主に女性であり、継続雇用の視点に立つならば、女性が子育てを一身に背負うことになる。これでは長期にわたり、職業生活上のマイナスを女性にのみ課すことになりかねない。したがって、両立支援と少子化対策の同一化は避けるべきだと思うのである。

3. なぜ企業は両立支援に取り組むのか

3-1. 80年代に転換点——従業員構成と従業員が求めるライフスタイルの変化

そもそも、なぜ企業は両立支援に取り組む必要があるのだろうか。今般、次世代育成支援対策推進法が成立した（2003年7月成立、公布。301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図る雇用環境整備などの次世代育成支援対策を進めるために「行動計画」を策定・実施することを規定。詳しくは「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について」〔<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>〕参照。以下、「次世代法」と略）。しかし、先述のように両立支援は子育て支援を目的とするものではない。企業が両立支援に取り組まなくてはならないのは、次世代法ができたからではなく、企業の中で働く人たちの構成や属性、求めるライフスタイルの変化に負うところが大きい。

従業員構成や従業員が求めるライフスタイルは、特に1980年代に変貌を遂げた。雇用者のなかの既婚者を見ると、夫のみが仕事をして妻が専業主婦という世帯と、夫・妻双方が仕事を持つ共働き世帯では、80年代前半から後半にかけて両者の割合が逆転していることがわかる。80年代前半には多かった、専業主婦の妻を持つ夫が急激に減ったのである（逆に言うと共働き世帯が増えた）。近年では、妻の働き方にはまだパートが多いものの、フルタイムも着実に増えつつある。

妻の働き方が大きく変わるとはどういうことか。第1に、子供が生まれたときに子育てや家事を妻にすべて任せ夫は仕事に専念するというモデルを前提とした家族のあり方が少数派になってきたことを意味しよう。第2に、価値観の変化、すなわち、どういう生活が望ましいかという考え方に大きな変化があったことも意味すると思われる。要するに、女性のなか

で、結婚や子育てを契機に家庭に入るという考えを持つ人が急速に減り、家庭や子供を持って仕事も続けることが望ましいと考える人が増えてきた。そういう意識を背景として、共働き世帯も増加してきたのである。

男性についても、実態面はまだ伴わないものの、意識の上では男性も家事や育児をするほうが望ましいと考える人が増えてきた。このように、80年代に従業員の家族のあり方、妻の働き方、あるいは妻や夫が望ましいと考えるライフスタイルが大きく変化した。その結果、夫は、社員として会社から期待されることを一所懸命にやり、地域活動や子育ては妻に任せればよいと考える人が減ってきたのである。つまり、仕事はもちろんちゃんとやるが、地域での住民としての役割を果たし、子供が生まれれば父親としての役割、女性なら母親としての役割をきちんと果たすことが望ましいと考える人が増えてきたのである。

ところが、80年代、90年代の大きな変化にもかかわらず、企業の人材活用は、80年代前半までの家族のあり方や社員像から脱却しきれていない。ということは、社員が会社から求められている役割をすべてきちんと果たすならば、必然的に、家庭で過ごす時間は過小となり、例えば男性であれば、父親、夫としての役割を果たせないこととなる。地域社会でも住民としての役割も果たせない。無論、旧来型の価値観を持ち、夫は地域や家庭での役割など果たす必要がなく、そのほうが望ましいと思う人ばかりならば問題は起こりえない。しかしながら、心の奥底では、本当はこんな生活はしたくない、家に帰ったら夫としての役割を果たしたいと思い描く人が増えてきたのである。この変化を踏まえるならば、自分が望む働き方や生活の仕方を今の会社では実現できないことになる。働く人にとって、働くこと自体がストレスになりかねないのである。

3-2. 両立支援が「新しい労働条件」となる時代

以上のように、80年代、90年代を通じ、社員の意識は大きく変化した。しかし、企業の人事管理には変化が見られただろうか。言うまでもなく、人事管理の前提とは、社員に意欲を持って働いてもらうことにある。社員が高い能力を持ち、何をやるべきかを理解し、仕事に取り組むことが、企業の人事管理や人材活用の目標のはずである。

確かに、過去を振り返ると、賃金を支払えば一所懸命働いてくれる時代もあった。賃金だけでなく、例えば週休2日制がなければ優良な人材が採用できないと考えられていた時代もあった。しかしおそらくは、今後、賃金や労働時間だけでなく、どういう仕事につけるのか、あるいは自分の能力を発揮でき、高められる仕事につけるかどうか、意欲を持って働く上でカギとなってくる。

一方、女性に目を転じて、結婚や子育てまでは勤めると考える人が大多数だった時代には、女性に能力開発機会やキャリアを用意しなくとも、それなりに人材を確保することができた。ところが、女性が仕事に求めるものが変わってきた。結婚・出産後にも働きつづけることを望むものが増えている。むしろ、仕事を続けられるということだけでは満足しきれず、

能力や意欲を生かせる仕事につきたいと願う女性が増えつつある。であるならば、必要な能力開発機会を用意しなければ、女性は意欲を持って働いてくれないだろう。

すなわち、今までは、賃金や労働時間が意欲を持って働く上での労働条件であったが、これからは仕事の中身やキャリア、能力開発機会を提供することが非常に重要な労働条件になりつつあるということである。確かに、賃金や役職は働く上でのインセンティブとして有用である。しかし、今の会社、今のポストが10年、15年後にあるのかと問われて、あると言いきれる人はそんなに多くはあまい。だとするならば、「自分が頼れるものは何か。やはり最後に頼れるのは自分の職業能力ではないのか」——そう考える人が増えてきたのだと思われる。では、良い会社とは何か。今後は、自分が将来目指すキャリアに貢献するような能力開発ができる仕事、訓練機会を提供できる仕組みがある企業が良い会社なのではないだろうか。

時代とともに社員が仕事や生活に求めるものは変わってくる。社員が求めるものを提供できなければ、優秀な人材を確保できず、社員に意欲を持って働いてもらえない。社員の意識が変わった結果、両立支援は重要な労働条件になりつつあるのである。

今や、両立支援は、広い意味で、21世紀の労働条件である。これまでは、社員に一所懸命働いてもらうためには、企業は会社内のことだけを考えればよかった。当社に来ればどういう仕事につけるか、どういう能力開発機会があるか、どういう昇進機会があるかを提示しさえすればよかった。仕事だけが自分の世界であり、仕事さえきちんとできていればよかったのである。しかし今後はそれだけでは不十分である。会社で仕事をするのと、仕事以外でやりたいことを同時に達成したいというニーズが生まれている。例えば、子供が生まれたらきちんと子育てをしたいというニーズ、自分のキャリアにかかわる専門能力を身に付けるため大学で再教育を受けたいというニーズである。これらの会社以外、仕事以外でやりたいことに対応することが両立支援を考える際のポイントとなる。企業から求められている仕事をきちんとこなすことと、仕事以外でやりたいこととの間で齟齬をきたさないようにする必要がある。この点が、新しい労働条件である両立支援と、従来の労働条件との間の大きな違いである。

ここで、働きながら夜間大学院に学ぶケースを取り上げよう。例えば、30代前半の女性が考えているのは以下のようなことである。「大卒で入社し10年営業をやってきて、それなりの実績も上げた。今までは先輩から見よう見真似で学び、自分で工夫もしながらマーケティングを勉強してきたが、次のステップを考えて、自分が今までに経験してきたことをきちんと整理し、欠けているところは学び、キャリアを向上させたい。今後も営業で活躍したいと考えているが、もう少し長期的に考えて、大学院へ行って学習してみたらどうだろうか」。

このように、自分の経験で培った実務能力を理論的に整理し、次のステップにつなげたいというニーズが出てくる。もちろん、会社を休業して昼間の大学院へ行くこともできるが、今は休業しなくても行ける社会人の夜間大学院が増えている。そして、働きながら夜間大学

院に通うならば、仕事と仕事以外の間の両立がここで問題として浮かび上がることになる。

例えば、私が過去に関係した夜間大学院では、2年間、週2日、6時半から9時半まで勉強して修士論文を提出することになっている。そこで、私が授業開講時に必ず生徒に聞くこととは、「夜間大学院に4月から通うことを上司や会社に知らせているか」ということである。自費で、かつ就業時間後に勉強に来るにもかかわらず、40～50人の生徒のうち上司や会社に大学院入学を知らせているとの回答は2割から多くて3割程度だった。

ではなぜ、7～8割の人は上司や会社に夜間大学院入学を報告しないのか。理由の最も多いものが「言うと自分にとってマイナスになると考えている」ためだった。実際に知らせている人の中では、「そんなに暇なの。そんなゆとりあるの」という反応を受けた人もいる。つまり、就業時間後に自費で通うにもかかわらず、上司からは仕事をサボるあるいは手を抜くととらえられる状況があるのである。もちろんその一方では、就業時間後に勉強することを高く評価されたり、あるいは仕事と勉強を両立できるように残業を減らすなどのサポートを得るなど、プラスの反応があったとする人もいた。

どちらが良い会社、良い上司であるかは明快である。仕事以外にやりたいことをサポートするのが、良い会社であり、良い上司である。この構図は、仕事と子育てとの両立支援にも十分重なる。無論、本人が普段の仕事をきちんとこなすことは前提であるが、サポートする仕組みをつくっておくことが大切なのである。

子育ても両立支援も、実は会社の人事部だけの話ではない。組合がある企業であれば、法律を理解し、組合とも話し合いながら制度をつくっているはずである。その制度がきちんと運用されるかどうかという時に、職場の管理職が、部下の希望をサポートすることは、部下に一所懸命働いてもらうために不可欠の要素となりつつあるのである。

4. 育児・介護休業法改正の背景——改正労基法の影響

そもそも育児・介護休業法（改正前）は、継続的に雇用される人が子育て期や介護の際に仕事を辞めず続けられることを想定していたため、法律が対象とする労働者は、いわゆる雇用期間の定めのない労働者であり、有期契約労働者は対象外だった。労使協定でも、例えば雇用期間に定めのない人についても1年未満を外すことができるとしている。それは、先述したように、同法が継続雇用を希望する労働者を前提にしていたことに一因がある。ところが、今回の法改正のポイントは、有期契約労働者にまでその対象を拡大したことにある。

育児・介護休業法は継続雇用を前提としているのに、なぜ対象範囲を拡大したのだろうか。一つには、平成15年改正労働基準法の影響があげられる。改正労基法では、有期労働契約の上限緩和がなされ、有期労働契約の期間の上限を原則1年から3年に延長したからである。

それまでは、育児休業は1年であるため、契約期間の1年と期間が重なるという理由で、有期契約労働者を対象外にすることができた。しかしながら、労基法改正により、例えば、3年契約で有期雇用した人が採用後1年で妊娠、出産となったとき、有期契約であるという理

由だけで育児休業がとれなくなるとの議論が出されたのである。また、労基法改正では、契約更新と雇い止めのルール化もなされており、有期契約でも更新がある場合、更新しない理由を明記するという仕組みになった。例えば、1年契約で3回更新するが、業務がなくなった場合は更新しないと契約で明記した場合、1回更新した後に、妊娠して子供が生まれたケースが想定される。これにより、更新が契約上明記されているのに、有期契約を理由に育児休業がとれなくなるとの議論も出てきた。

次に、有期契約労働者が増加傾向にあることも、対象範囲拡大の理由となったと思われる。政府全体として少子化対策を考えたときに、有期契約労働者は、育児休業をとれなくて子供を持ってない、安心して子育てできないという議論も出てきたのである。その背景には、日本の場合、有期契約といっても更新されるケースがかなり多いということがあげられる。

ただし、従来の育児・介護休業法の枠組みの中でも、形式的には有期契約だが実態として常用雇用とみなし得るものは、指針で育児休業の適用対象としてきた。今回の法改正は、そのような常用雇用とみなされるものだけではなく、本当の意味での有期契約で働いている人たちの中から、ある部分を切り出して育児・介護休業法の適用対象に含めたものと理解してよい。そこで、改正法の立法過程では、育児・介護休業法はあくまで継続雇用が前提であるため、過去の雇用実態だけでなく育児休業を取得した後も働き続けることが条件に加えられたのである。

5. 育児・介護休業法改正のポイント

5-1. 有期契約労働者のうちの一定範囲への育児休業及び介護休業の適用拡大

先述したように育児・介護休業法では改正前から、有期でも実質的に反復更新や自動更新をしてきた人については、指針によって、法定の育児休業が取得できていた。今回は、そうではない有期契約労働者のうちある部分について適用範囲を拡大したものである。以下、「期間雇用者が育児休業をすることができるかの判断フローチャート」に基づき解説する（図表2参照、本報告書39頁所収）。

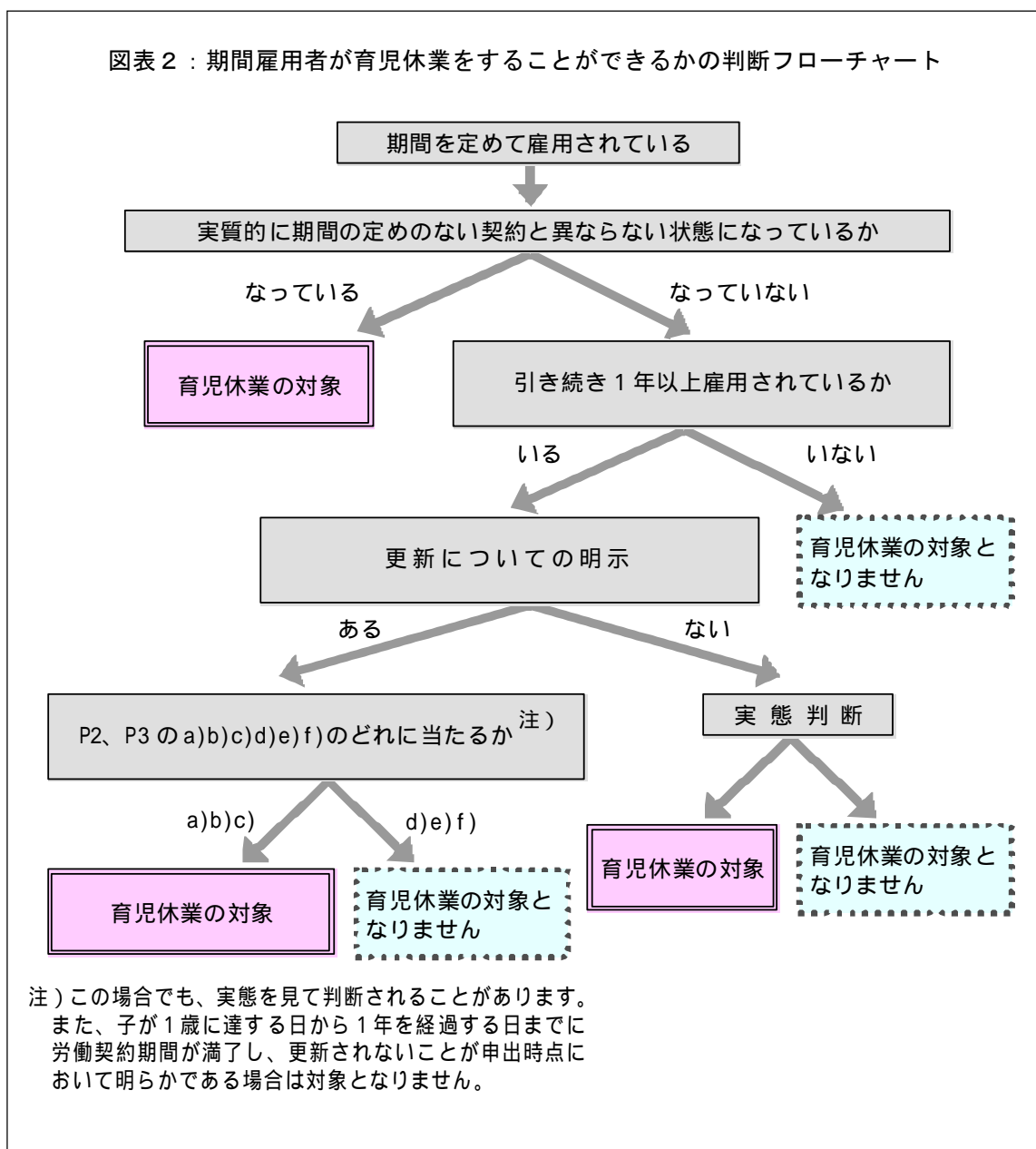
まず、期間を定めて雇用されている人の中で、実質的に期間の定めのない契約とみなされる場合は育児休業の対象である。改正法では、そうではない人たち（フローチャート右側）のうち、まずは、引き続き1年以上その会社に雇用されていることを条件にあげている。次に、更新について明示があり、その中に、子供が1歳になるときに雇用されているなら、その人たちも育児休業の対象となっている。

例えば、図表3のa)は、3年契約で、約1年働いていて契約の途中で子供が生まれたケースである（以下、図表3参照。本報告書37頁所収）。その後、1年間の育児休業をとって、子どもが1歳に達する時にまだ雇用契約があるため対象範囲に含まれることになる。

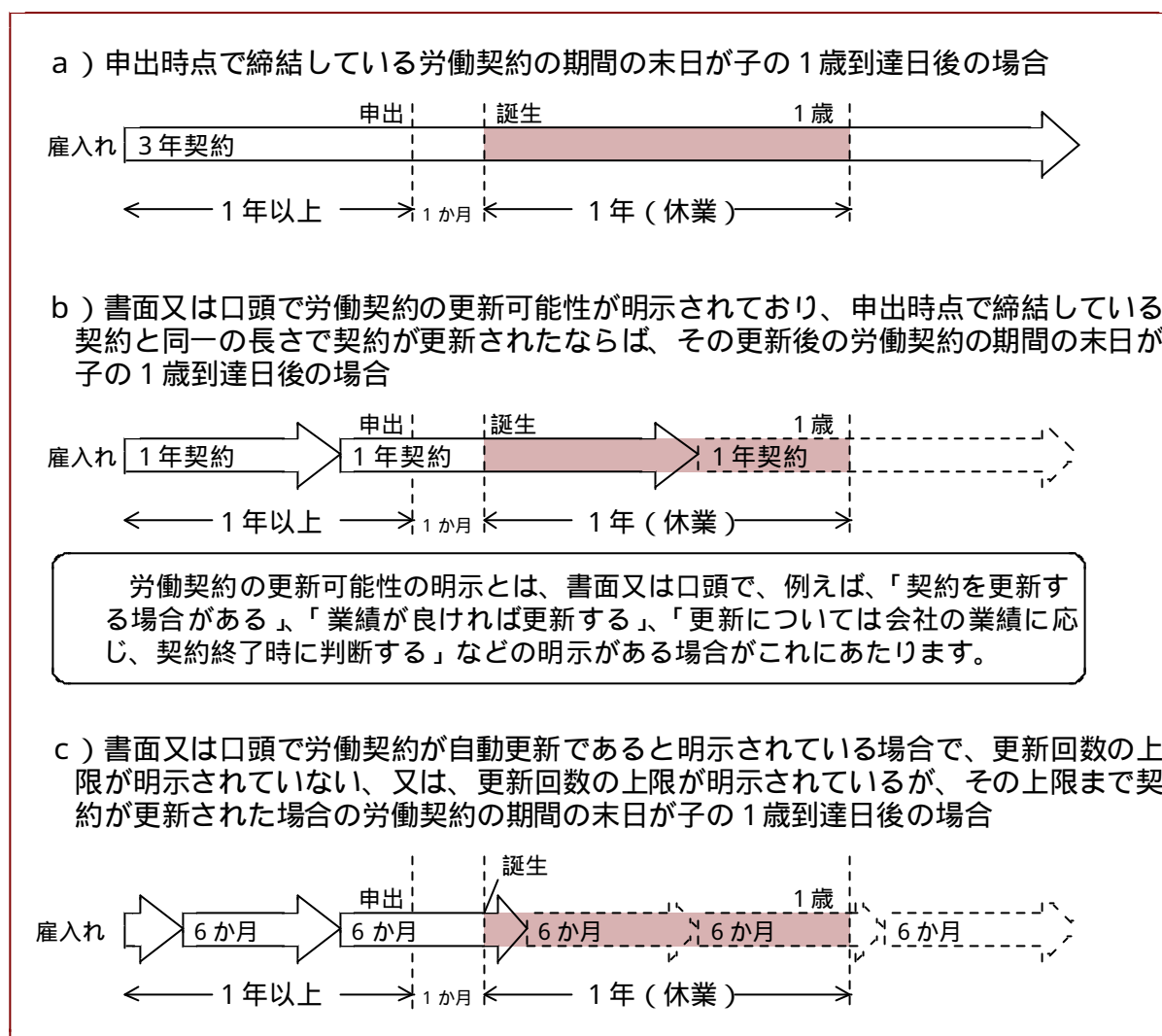
次に、b)は、1年ごとの更新契約で、更新の可能性が例えば2回など回数が明示されており、更新しない場合についても理由が明記されているケースである。このケースでは2回目

の契約に入ってから子供が生まれて育児休業をとることを想定している。その際に、1年契約の期間は1歳になる前に終わるが、次に更新があることが書面又は口頭で明示されているため、取得の対象範囲に含まれる。ここで重要な点は、子どもが生まれてから育児休業をとる時に、育児休業をとれる期間は、雇用契約が終わるまでだということである。そうでなければ、雇用契約をしていない期間にまで育児休業が取れることになってしまうからだ。また、このケース (b) で言えば、何回か更新はするが、例えば仕事が無くなったなら更新しないと理由も明記されており、事実上仕事が無くなった場合には、契約期間の終了で育児休業は終わりになる。

図表 2：期間雇用者が育児休業をすることができるかの判断フローチャート



図表3：期間雇用者が育児休業の対象になる場合（「1年到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれるケース」）



5-2. 育児休業期間の延長

改正育児・介護休業法のもう1つのポイントは、育児休業期間の延長である。今回の法改正は、育児休業期間は法定で1年だが、例えば保育園等に入れない等の理由があった場合、半年を上限として延長できるとした。つまり、法定の育児休業期間の最低ラインが1年半になったわけではなく、1年プラス半年になったということである。

これについてはさまざまな議論があった。例えば、両立支援という観点で、最低ラインとして企業がここまでやるべきなのか、本来は地域の保育サービスの問題ではないか、企業がなぜ休業期間の延長として認めなくてはいけないのか、などの議論である。つまり、保育園への入園を条件に期間を延長するなら、保育園に入れない場合は育児休業の期間を2年、さらに3年に延長される懸念が出てくる。期間をあまりに長くすると、それならもう保育政策

は不要ではないかとの議論につながりかねないというわけである。私見ではあるが、休業期間をあまりに手厚くすることにより、地域の保育サービスの提供が進まなくなる可能性は否定できないと思われる。

5-3. 育児休業給付金の取り扱いに係る留意点

なお、育児休業給付金の取り扱いに関して、留意点がある。育児休業給付金とは、育児休業基本給付金と職場復帰給付金があり、トータルで取得前の賃金の4割が所得保障されるという仕組みである（雇用保険から支出）。

この二つの給付金の取り扱いが、育児休業期間の延長や有期への適用で違いがある。まず、改正法により、育児休業期間が原則1年プラス半年に延びた。例えば、育児休業を1年とったけれども、保育園に入れられないから半年延ばしたいと申し出たとき、就業規則に書いていなくとも法改正されたため、働く人たちは請求する権利がある。これは給付金も同じ考えであり、基本的には1年しか出ないが、保育園等に入れないので半年延ばした人に限って、半年まで給付金が出る（なお、社会保険料免除は別で3年まで延び、子どもが3歳になるまで適用される）。

次に、前述のとおり法改正で、有期契約の人でも一定の範囲の人について育児休業がとれるようになったが、育児休業取得の基準と、給付金の対象の基準が違うことに注意する必要がある。改正雇用保険法により、給付金の基準のほうがきつくなっているのである（図表4参照。なお、詳しくは、本報告書43頁参照）。これは、さまざまな議論があるが、現状の給付金は雇用保険から出ている関係上、厳密に財政バランスをとって運用しなければならないことによる。また、基本的には雇用保険も継続雇用を前提にしているため、失業する代わりに給付金を出すという考え方にたっている。育児休業をとった後、本当に働き続けるのかという点が、給付金支給の条件になっているのである（詳しくは、第22回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会・資料〔<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/01/s0114-8.html>〕参照）。

なお、雇用保険から支出すると常に財源の問題が出てくる。したがって、私見では、所得保障は別の財源から支出すべきだろうと考えている。企業は休業を認めるがノーワーク・ノーペイで、その期間の所得保障については別の枠組みから出るという仕組みにしなければ、育児休業の適用基準と給付の適用基準が異なることが避けられず、利用者にとっても理解しづらいと思われる。そういう意味では課題があるが、現状の雇用保険の枠組みの中で考えるならやむを得ないだろう。

図表 4：雇用保険法の改正による期間雇用者に係る改正内容

<p><期間雇用者に係る改正内容></p>	
1	<p>対象者について 育児休業又は介護休業を取得する期間雇用者であって、以下のいずれかに該当する場合は、育児休業給付又は介護休業給付の対象となります。</p> <p>(1) 休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用継続の実績があり、かつ、休業終了後同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続する見込みがあること。</p> <p>(2) 休業開始時において同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続しており、かつ、休業終了後同一事業主の下で1年以上雇用が継続する見込みがあること。</p>
2	<p>必要な手続き 育児休業給付又は介護休業給付の支給を受けるに当たっては、以下の様式に必要な書類を添えて事業所の所在地を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に手続を行うことが必要です。</p> <p>① 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明票）</p> <p>② i) 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業基本給付金支給申請書 又は ii) 介護休業給付金支給申請書</p> <p>また、雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（被保険者の方が自ら支給申請手続を行う場合は、雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明票）に、休業開始時において期間雇用者であるか否かを記載し、あわせて所定の書式に上記1(1)又は(2)のいずれかに該当する旨を事業主が記入の上、提出していただくことが必要となります。</p>
3	<p>介護休業給付の支給について 同一家族について介護休業を複数回取得する場合、それにあわせて、介護休業給付金の対象となった日数が93日に達するまで、介護休業給付金が受けられることとなります。</p>
<p>☆施行日 平成17年4月1日以後に開始した育児休業又は介護休業が、改正後の育児休業給付又は介護休業給付の対象となります。</p>	

※厚生労働省・都道府県労働局「育児休業や介護休業をすることができる期間雇用者について」（リーフレット）の「雇用保険法（育児休業給付及び介護休業給付）の改正について」部分より作成。

5-4. 要介護状態毎に1回の介護休業が取得可能に

介護については、今まで要介護者1人について介護休業は1回のみ取得だったものが、要介護状態ごとに複数回とれるようになった。例えば、父親が倒れて介護する必要が生じたら介護休業をとることになるが、その後、一時回復したため仕事に復帰するとする。しかし、3年ぐらい経ってまた倒れると、改正前の法定では、その人についてはもう休業はとれなかった。それでは実態に合わないということで、今改正では3カ月という期間に変更はないものの、93日間を分割して取得することが可能となったのである。

なお、介護休業と育児休業の機能の違いについて留意点がある。介護休業3カ月は短いため、法定をもう少し長くすべきという議論に関するものである。私見では、3カ月が適切かどうかは議論すべきと思われるが、介護休業と育児休業では性格が違うということを念頭に入れた上で、適切な期間について検討したほうが望ましいと考える。

まず、育児休業とは、休業をとって自らが子育てにかかわるための仕組みである。例えば、1年間仕事を休業し子育てに専念するが、その後は、短時間勤務で仕事との両立を図るなど、基本的には本人が子育てにかかわることに特徴がある。しかし、介護休業は違う。確かに、急に父親が倒れた場合、その際には、子は介護休業をとるなどして介護せざるを得ないだろ

う。しかし、その人が介護休業をとってたえず介護に専念すべきかという、私は違うだろうと考える。というのも、子育てならば子どもは次第に成長するが、介護は先が見えないことに難しさがあるからである。

仕事と介護の両立支援の観点からすれば、必要なときは自分も介護に携わるが、自分が仕事を辞めるのではなく、必要な介護サービスを利用できるようにすることが大事である。3カ月というのは、その仕組みづくりの期間と考えたほうがよい。できる限り早く自分が仕事に復帰できる仕組みを、介護休業期間中につくることが大切なのである。この点を理解した上で、現行の介護休業期間が長いか短いかを議論すべきだと思われる。

したがって、介護休業をとる人には、どうすればできるだけ早く仕事に復帰できるか、要介護者が必要な介護サービスを確保するためにどうしたらよいかについての情報を提供する必要がある。病院に入れるのか、介護施設に入れるのか、在宅でやるのか、介護保険なら認定を受ける必要があるのか——等々、介護休業期間中に、それらの判断や手続きをきちんとやることが大切である。この点を考慮せず、自らが介護することを前提にすれば、いつまでたっても職場に復帰できず、当然に、介護休業が3カ月では短いという結論に行き着く。

やはり介護休業と育児休業の役割は違う。その認識の上で、法定の期間がどのくらい必要なかをきちんと考えるべきであろう。その意味でも、要介護状態ごとに取得でき、分割して取得可能となったことは有益だと思われる。

5-5. 子の看護休暇の創設 — 1年に5日まで

改正育児・介護休業法では、子の看護休暇の創設（1年に5日まで）もなされた。子育ては、育児休業期間中に済むわけではなく、その後も幼少期など突発的に病気になったりするものである。その際の看護休暇は非常に大切だとの考え方から、努力義務だったものが5日に法定された（法律では無給であるが、労使で合意すれば有給にもできる）。有期契約労働者も対象である。

これについても、5日は少ないという議論がある。しかしながら、私見では、例えばこれを10日にするのはある面でマイナスだと考える。一般的には夫婦で子どもを育てるなら夫も5日とれる。でありながらも、夫が5日とるかという、実際には取得者は少ない。これでは、たとえ10日にしたところで、妻だけが10日とって夫はとらないということにつながりかねない。まず5日にして、妻が5日とり夫も5日とって、それでも足りないなら増やすという議論はありうると思うが、そうでなければ、女性だけに子育てを課すことになり、結果的に女性のキャリアにマイナスになりかねない。時間はかかるかもしれないが、男性も子育てにかかわるという仕組みを並行して進めなければ、女性の活躍の場の拡大という点でマイナスの面がありうることを念頭に入れるべきだろう。まずは5日から始め、次に夫の看護休暇取得を積極的に促す必要があるように思われる。

6. 次世代育成支援対策推進法と行動計画

6-1. 認定取得の条件（相対基準と絶対基準）

最後に、両立支援と次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」）の行動計画との兼ね合いについて触れる。2003年7月に公布された次世代法は10年の時限立法であり（2005年4月以降、「行動計画」を労働局に届出）、この間に企業の子育て支援を促進しようという仕組みである（詳しくは、「一般事業主行動計画策定のポイント」<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/point/index.html>などを参照。本報告書47頁所収）。つまり、会社として従業員の子育て支援を一定期間に充実させるという計画をつくらせ、それに従って実行するよう求めている。

ここでの企業のインセンティブとは何か。次世代法で求める行動計画には作成義務があり、企業は行動計画をつくり、労働局に届け出ることになる。しかし、計画期間中に行動計画を実行し、かつある一定の基準を満たせば認定される仕組みがなければ、「法律ぎりぎりの最低ラインで当社は十分」と考える企業も出るだろう。内容がない計画でもチェックのしようがなく、計画をつくって実行しなくても法律違反になるわけでもない。やはり認定取得を企業に対するインセンティブとする必要がある（次世代法では、事業主が雇用環境の整備について適切な行動計画を策定したこと、その計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合に、申請を行うことにより都道府県労働局長の認定を受けることができる。認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（マーク）を、広告、商品、求人広告などにつけることができる。認定の条件については、図表5参照。認定基準を取得するためには7つの基準の全てに該当する必要がある）。

なお、認定を取るときの基準には、相対基準と絶対基準という2つの基準がある。現時点の子育て支援の水準より少しでもアップするというのが相対基準である。例えば、うちの会社は法定ぎりぎりの育児休業期間（1年。今回の改正で1年プラス半年）であるが、それを「1年プラス7カ月」にすることがこれにあたる。つまり、管理職の初任研修に両立支援の項目を入れ部下が取得しやすくするなど、現行の制度や両立支援の取り組みを現状よりも少しでもよくすればいいというのが相対基準である。基準が高い会社はより高いところを、低い会社は少しでも上を目指すための基準といえる。

一方、絶対基準は、低い高いに関係なく、満たさないと認定を受けられないというものがある。今回の育児・介護休業法改正で、子の看護5日や、育児休業1年プラス半年、有期の人への適用拡大をきちんと実施するのが法定のミニマムになる。そこで、例えば、現行法では、短時間勤務等は3歳までだが、小学校入学（6歳）まで認めることも絶対基準になる。短時間勤務等には6歳までの短時間勤務のほかに、フレックスタイムや残業免除、社内保育園なども含まれる。それらのいずれか1つを制度化すれば、この絶対基準を達成したこととなる（認定基準5）。その他、計画期間中の育児休業の取得率について、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であることも絶対基準にあたる（認

定基準 4)。

図表 5：次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準

※認定を受けるためには、次の認定基準の 1 から 7 までのすべてに該当しなければならない。なお、認定基準 4～6 は、目標として行動計画に掲げているかいないかにかかわらず、計画期間が満了した時点で達成していなければならない雇用環境の整備についての水準を定めている。	
認定基準 1	雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
認定基準 2	行動計画の計画期間が、2 年以上 5 年以下であること。
認定基準 3	策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
認定基準 4	計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が 70% 以上だったこと。 ただし、常時雇用する労働者数が 300 人以下の事業主は、 ○計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、計画期間開始前の 3 年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいればよい。 ○計画期間内の女性の育児休業等取得率が 70% 未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長 3 年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が 70% 以上となればよい。（例えば、3 年遡ると取得率が 70% に満たないが、2 年であれば 70% 以上となるような場合は、2 年分だけ遡って構いません。）
認定基準 5	3 歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。 ※「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」とは、育児・介護休業法第 24 条第 1 項により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている、以下のような措置をいいます。計画期間中に、これらのうちいずれかに準じた措置を実施しておく必要があります。 ○育児休業に準ずる休業の制度 ○短時間勤務の制度 ○フレックスタイム制 ○始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ○所定外労働をさせない制度 ○託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
認定基準 6	次の(1)～(3)のいずれかを実施していること。 (1)所定外労働の削減のための措置 (2)年次有給休暇の取得の促進のための措置 (3)その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
認定基準 7	法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

※厚生労働省作成の「一般事業主行動計画策定マニュアル」の「認定を希望する事業主の方へ」(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/manual/dl/05.pdf>) より作成。

6-2. 男性の育児休業取得率向上について——「第 2 育児休業」の提言

認定基準の中で、最も課題になると思われるのは男性の育児休業取得だろう。この点に触れる前に、なぜ、国が男性に育児休業取得を求めるのかを考えてみる。男性が子育てにかかわるか、かかわらないかの判断はまさに夫婦自身の問題であり、夫婦の話し合いで決めればよいことであって、国や企業がわざわざ言うことはないという議論がある。しかし、私見ながら、これらの意見については、企業や社会全体として女性の活躍の場を広げていくことが望ましいと考えているならば、本人がやりたい、やりたくないにかかわらず、男性の子育て参加は必要というほかはない。

女性の活躍の場を広げなさいと言いながら、同時に子育ては女性だけがやるという状態を続けると、女性を雇用すると周りも大変だし企業も大変との認識に落ち着きかねない。妻が仕事を続けることが望ましいならば、男性の側も子育てにかかわる必要があるのである。

企業側も、「当社は全員男性社員だから子育て支援をしなくてすむ」、「うちは男性の比率が多くて残業もさせやすくいい」などと言って安心してもらっては困る。なぜなら、男性社員の妻が勤める会社のサポート体制が完備されているからこそ、自社の男性社員が残業できるという構図を理解していないからである。したがって、女性の活躍の場を広げていく上では、1つの企業だけでなく、男性社員しかいない会社も含めさまざまな会社が、社員の子育て参加を進める必要がある。

では、男性の育児休業取得を進める上で何が大切なのだろうか。すでに、組合が組織されている企業であれば、女性が育児休業をとることは一般化してきている。例えば、結婚して働き続けている女性が妊娠を上司に告げれば、上司は当然、彼女がそのうち育児休業をとると考え、仕事のやりくりなどについて本人や職場の同僚と相談し準備を始めるだろう。ところが、そういう会社でも、男性が育児休業をとりたいとは言い出しにくい状況にある。この状況を打開しなければならない。

男性が育児休業取得を言い出しにくい理由はいくつかある。1つは、メンタルなハードル（壁）である。例えば、上司が男性の場合、部下の女性から育児休業をとると言われたら、その上司は「ああ、そうか。ではこれから準備しましょう」とこれだけですむ。ところが、男性の部下が申し出ると、「なぜお前がとるのか」と聴き返される可能性は高い。これが大きなハードルになっている。つまり、男性が言い出すときには「理由」を用意しなければならない（もっとも、このハードルは実はそんなに高いわけではなく、「とらないと離婚されちゃう」とか、「結婚するときに交わした約束」等々、理由は何でもいいのだが）。

どのタイミングで言うかも問題になる。男性の場合、妻が妊娠した時点で「うちの妻、妊娠しました」と報告する人はあまりいない。特別な事情がある場合は別だが、生まれる1週間ぐらい前になって、「そろそろ生まれます」と切り出す男性が多いはずである。つまり、女性には、妊娠すると検診のために通院する必要があるため、告げるべき時期があるのに対し、男性の場合、自分で上司に告げる時期を決めなければならない。これも女性にはない、男性のハードルである（しかしながら、実はこれも単純な話で、妻が言い出すときに報告すればよいのだが）。

育児休業取得が困難な2つ目の理由として、男性の場合、モデルがないために、育児休業を取得したいと思っても、いつ（どのような時期に）何をすればいいのかがイメージしにくいことがある。これについては、企業や組合が有用な情報をたえず提供していくことが望ましい。

例えば、最初は妻が育児休業をとり、保育園に預けて仕事に復帰する。復帰当初は子どもが保育園に慣れるための、「慣らし保育」の時期であるが、同時に、妻が仕事に慣れるための

時期でもある。もし、この時期に夫が2~3週間でも育児休業をとれば、妻にとっても非常にプラスになる。この時期なら、子どもは保育園に行っているのだから、まだ保育時間は短く、夫が一日中、子どもをみるわけでもないからだ。妻が仕事に慣れ、子どもの心配をしないで仕事に復帰するのをサポートすることにもつながる。これは一つのモデルになりえよう。

また、第2子が生まれるときに第1子の育児休業（あるいは短時間勤務等）をとるという方法もある。短時間勤務等が6歳まで取得できるならば、第2子が生まれたときに、末子が6歳未満であればそこで短時間勤務等をとることもできる。そうすると、第2子の出産前からとれることになる。第1子が6歳になるまでの間に短時間勤務等をとれば、第2子が生まれたときに、夫が第1子の面倒をみることができる。

この点で、労働組合などが「第2育児休業」を要求したらどうだろうか。例えば第2子が生まれる際、末子が6歳未満のときに、末子の育児休業を2週間とか3週間とれるという仕組みである。結果的に、これはほとんど男性が対象になるだろう。こういう制度をつくれれば男性の育児休業の取得が進む可能性がある。

しかし、それでも男性の育児休業の難しさが残るのはなぜか。一般的に、男性のほうが育児休業取得期間は短い（長くても1カ月程度）のだから、仕事上は男性のほうがとりやすいはずなのに、である。残る問題の1つに、有給休暇がある。仮に1カ月休むなら、20日の有休を使えば休めるからである。しかし、有休を使用すれば、育児休業ではないため給付金の認定は取れない。会社は育児休業をとりなさいと言っても、本人にしてみれば給付金は4割支給で、しかも、その4割も、20日以上とらないと出ない。しかし、有休なら100%である。男性の育児休業取得率は低いが、現状でも、例えば双子が生まれた、あるいは妻の体調が悪いといった場合、有休で長期間休んでいる人は結構いる。制度上、育児休業として上がってこないだけである。ここに難しさがある。有休でも、実際に子育てにかかわっていれば認定するという議論もあり得たのかもしれないが、この点は、今後の検討課題だろう。

また、いろいろな形で男性の子育て参加を推進していかなければならないのだが、男性の場合に難しいのは、会社からするとどの男性社員が子育てにかかわる層なのかが、子どもが生まれたい限りわからない点にある。女性の場合は、妊娠等で会社に対し情報提供できるわけだが、男性の場合は、子供が生まれても人事上の手続きをするだけで、上司や同僚にあまり言わない。男性への子育て参加の情報提供の難しさがここにある。

ここで提案したいのは、各会社が、自社の女性社員が妊娠、出産、育児休業などのプロセスで様々な情報を渡す際に、「ご主人もこういうことができますよ」と配偶者用の情報も渡すことである。しかし、育児休業取得可能な期間は会社によって違うため、まずは、夫の会社の子育て支援の仕組みがどうなっているのかを調べなくてはならない。両方の会社の制度を比較して、どう活用するかを検討することだ。したがって、例えば、労働組合などが、女性組合員や女性従業員に対して配偶者向けの情報提供をすることが考えられる。これを、例えば連合傘下の組合すべてがやれば、男性にも情報が届くだろう。子育てに参加する仕組みや

育児参加の重要性という情報は男性にはなかなか伝わりにくいからである。

7. おわりに

今回報告した内容を簡単に要約するならば、育児・介護休業法はもともと両立支援に眼目があることを念頭に入れるべきであり、そういう中で、有期契約労働者に両立支援をどう適用するかが議論された結果、今回の改正内容にいたったということである。育児取得対象者の範囲が狭すぎるという議論もあると思うが、まずは、これをやってみて、足りないということならばさらに拡大するという方向がよいだろう。

さらにもう1つ、今回の法改正で明らかになったのは、所得保障を雇用保険の財源で行っていくのが適当かどうかという点である。今後、根本的に見直す必要があるのではないかと考えている。

Ⅱ. 報告レジュメ・資料

育児・介護休業法改正と両立支援の課題

佐藤博樹（東京大学社会科学研究所・教授）

1, 両立支援と子育て支援の違い

企業が取り組むべき施策：両立支援

両立支援と子育て支援は異なる

両立支援は雇用の継続が前提

両立支援：少子化対策が目的ではない

2, なぜ企業は両立支援に取り組む必要があるのか

従業員の構成と従業員が求めるライフスタイルの変化：80年代

従業員が社員としての役割を果たすことが、地域や家族における希望する役割の実現を阻害しないようにすることが重要に

両立支援が「新しい労働条件」となる時代

3, 育児・介護休業法改正の背景

一定の継続雇用を前提とする育児介護休業法

改正前：期間を定めて雇用される者は対象外

労働基準法の改正

労働契約の期間の上限が原則3年に+契約更新・雇い止めのルール化

有期契約で働く雇用者の増加

企業における子育て支援策の充実の必要性

4, 育児・介護休業法改正のポイント

有期契約労働者のうちの一定範囲への育児休業及び介護休業の適用拡大

育児休業期間の延長：原則1年、ただし一定の条件の下で半年間までの延長が可能に

要介護状態毎に1回の介護休業が取得可能に

子の看護休暇の創設：1年に5日まで

留意点

育児休業給付金の取り扱い（育児休業基本給付金、育児休業者職場復帰給付金）

介護休業と育児休業の機能の違い

5, 次世代育成支援対策推進法と行動計画

認定取得の条件

相対基準と絶対基準

(ご参考)

育児・介護休業法施行規則改正のポイント

1 育児休業関係

- 育児休業を再度取得できる事由に、配偶者の死亡等を追加（建議事項）。
（法第 5 条第 2 項）
- 1 歳 6 か月までの育児休業ができる場合として、次の場合を規定（建議事項）。
（法第 5 条第 3 項）
 - ・ その養育する子が保育所に入所できない場合
 - ・ 配偶者の死亡等により子の養育が困難になった場合
- 労使協定により 1 歳 6 か月までの育児休業申出を拒める労働者の範囲として、「6 か月以内に雇用関係が終了することが明らかな者」を規定（1 歳までの育児休業の場合は 1 年以内）。（法第 6 条第 1 項）

2 介護休業関係

- 介護休業等日数に算入される勤務時間短縮等の措置の内容を規定（法第 11 条第 2 項）
 - ・ 要介護状態にある家族を介護する労働者のための勤務時間短縮等の措置（法第 23 条第 2 項の措置）のうち、①介護休業等日数に算入される措置であること及び②措置の初日を明示したもの。

3 子の看護休暇関係

- 子の看護休暇の申出手続を規定（法第 16 条の 2 第 2 項）
子の氏名、生年月日、休暇を取得する日等を明らかにして申し出ること。
- 子の看護休暇を取得できないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるものを規定（法第 16 条の 3）
 - ・ 一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者（週 2 日以下。育児休業・介護休業並びに）。

（厚生労働省「第 38 回労働政策審議会雇用均等分科会」平成 16 年 12 月 10 日開催資料より）

改正育児・介護休業法対応

育児休業 介護休業等に関する規則見直しのポイント

仕事と家庭の両立支援対策を充実するために、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（育児・介護休業法）が改正されました。施行は平成17年4月1日からです。改正育児・介護休業法に沿った雇用管理がなされるよう、就業規則の見直しをはじめましょう。

このリーフレットは、改正前の育児・介護休業法に沿った就業規則がすでに整備されている企業において、改正育児・介護休業法の要請を満たす就業規則とするために改正すべきポイントをお示しするものです。

改正ポイント

育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大

休業の取得によって雇用の継続が見込まれる**一定の範囲の期間雇用者**は、育児休業・介護休業がとれるようになります。

今回の法改正により、新たに育児休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次のイ、ロのいずれにも該当する労働者です。

- イ 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。
- ロ 子が1歳に達する日（誕生日の前日）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労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）。

[対応する規定の例]

第 条（育児休業の対象者）

- 1 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、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、2に定める者に限り、育児休業をすることができる。
- 2 育児休業ができる期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - イ 入社1年以上であること。
 - ロ 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - ハ 子が1歳に達する日から1年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。

新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次のイ、ロのいずれにも該当する労働者です。

- イ 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。
- ロ 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年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ある者を除く）。

[対応する規定の例]

第 条（介護休業の対象者）

- 1 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、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、2に定める者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 介護休業ができる期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - イ 入社1年以上であること。
 - ロ 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - ハ 93日経過日から1年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。

期間雇用者を雇い入れている場合は、前ページの一定の範囲に該当すれば育児休業・介護休業ができますので、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。また、育児休業・介護休業中の期間雇用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、再度の申出が必要となります。

なお、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、一定の範囲に該当するか否かにかかわらず育児休業・介護休業の対象となるのは従前のとおりです。

期間雇用者のすべてを対象とする次のような規定も考えられます。

《 期間雇用者のすべてを育児休業の対象とする例 》

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、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

《 期間雇用者のすべてを介護休業の対象とする例 》

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、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。

改正ポイント

育児休業期間の延長

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。**

今回の法改正により、一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができるようになりました。

1歳6か月まで育児休業ができるのは、次のイ、ロのいずれかの事情がある場合です。

- イ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ロ 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ものが、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歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

[対応する規定の例]

第 条（育児休業の対象者）続き

- 3 育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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、子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - （1）保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - （2）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

今回の法改正により可能となった1歳から1歳6か月までの育児休業については、育児休業開始予定日（子の1歳の誕生日）から希望通り休業するには、その2週間前に申し出ます。

[対応する規定の例]

第 条（育児休業の申出の手続等）

- 1 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（以下「休業開始予定日」という。）の1か月前（第 条第 項に基づく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部労務課に提出することにより申し出るものとする。

改正ポイント

介護休業の取得回数制限の緩和

要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業をすることができます。期間は通算して（のべ）93日までです。

今回の法改正により、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日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業ができることになりました。

2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

対象家族1人当たりの取得日数の上限は、通算して93日までとなります。

[対応する規定の例]

第 条（介護休業の申出の手続き等）

- 1 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（以下「介護休業開始予定日」という。）の2週間前までに、介護休業申出書を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。
- 2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。

第 条（介護休業の期間等）

- 1 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲内で介護休業申出書に記載された期間とする。

ただし、同一家族について介護のための勤務時間の短縮等の措置を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

介護のための勤務時間短縮等の措置についても、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日までの間で労働者が申し出た期間、措置が受けられることになりました。

[対応する規定の例]

第 条（介護のための短時間勤務）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員については、申し出ることにより、対象家族1人あたり通算93日間の範囲内を原則として、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。

ただし、同一家族について第 条の介護休業をした場合は、介護休業の日数も通算して93日間までを原則とする。

改正ポイント

子の看護休暇の創設

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、**1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。**

今回の法改正により、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できるようになりました。事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

[対応する規定の例]

第 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、就業規則第 条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間を限度として、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 取得しようとする者は、原則として、事前に人事部労務課に申し出るものとする。
- 3 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

子の看護休暇の日数は、子の人数にかかわらず労働者1人当たり年間5日です。

勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下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。その他の労働者を対象外とすることはできません。

勤務しなかった日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、勤務しなかった日数を超過して賃金を減額したり、賞与、昇給等で不利益な算定を行うことは禁止されています。

この他、都道府県労働局雇用均等室で配付しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参考にしてください。

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

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号	都道府県名	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	山梨	055-231-8611	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844		(055-225-2859)	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-263-1220	香川	087-831-3762
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-844-4384
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-3818-8408	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
神奈川	045-211-7380	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
新潟	025-234-5928	和歌山	073-421-6157	鹿児島	099-222-8446
富山	076-432-2740	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

(平成17年2月28日以降(山梨局移転))

育児・介護休業法のあらまし

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3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。）は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

次世代育成支援を進めていく上でも大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するために、育児・介護休業法が改正されました。施行は平成17年4月1日からです。

各企業におかれては、改正育児・介護休業法に沿った雇用管理がなされるよう、企業内の制度についてもう一度点検していただき、男女労働者が仕事と家庭とを容易に両立させることができるような雇用環境の整備に努めてください。

厚生労働省・都道府県労働局

育児休業制度

(法第5条～第9条)

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。
一定の場合、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。

育児休業ができる労働者は、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。日々雇用される者は対象になりません。

法改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、育児休業がとれるようになりました。

<改正ポイント>

新たに育児休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の、のいずれにも該当する労働者です。

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
子が1歳に達する日(誕生日の前日)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労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)

労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、育児休業の対象となります。

休業期間は、原則として1人の子につき1回であり、子が出生した日から子が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。

法改正により、一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができるようになりました。

<改正ポイント>

1歳6か月まで育児休業ができるのは、次の、のいずれかの事情がある場合です。

保育所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ものが、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歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、1歳までの育児休業については、休業開始予定日から希望通り休業するには、その1か月前までに申し出ます。

1歳から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)から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出ます。

介護休業制度

(法第11条～第15条)

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。期間は通算して(のべ)93日までです。

介護休業ができる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者です。日々雇用される者は対象になりません。

「要介護状態」とは、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をいい、「対象家族」とは配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫をいいます。

法改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、介護休業がとれるようになりました。

<改正ポイント>

新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の、のいずれにも該当する労働者です。

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

介護休業開始予定日から93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年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ある者を除く)

労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記の一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、介護休業の対象となります。

法改正により、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日の間で労働者が申し出た期間、介護休業ができるようになりました。

<改正ポイント>

2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

対象家族1人当たりの取得日数の上限は、通算して93日までです。

申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄、介護を必要とする理由、休業開始予定日並びに休業終了予定日を明らかにして、休業開始予定日から希望通り休業するには、その2週間前までに申し出ます。

子の看護休暇制度

(法第16条の2、第16条の3)

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

法改正により、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できるようになりました。

<改正ポイント>

申出は口頭でも認められます。

事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

ただし、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下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。この他の労働者(例えば配偶者が専業主婦である労働者等)を対象外とすることはできません。

不利益取扱いの禁止

(法第10条、第16条、第16条の4)

事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇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。

事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したこととの間に因果関係がある行為です。解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次に掲げる取扱いがあげられます。

- 1 解雇すること。
- 2 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- 3 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。
- 4 退職又は正社員を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。
- 5 自宅待機を命ずること。
- 6 降格させること。
- 7 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 8 不利益な配置の変更を行うこと。
- 9 就業環境を害すること。

時間外労働の制限の制度

(法第17条、第18条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月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。

請求できる労働者は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用される者を除く)です。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できません。

請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出ます。

深夜業の制限の制度

(法第19条、第20条)

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、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。

請求できる労働者は、小学校就学前の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用される者を除く)です。ただし、勤続1年未満の場合など、法令に定める一定の要件に該当する者は請求できません。

請求は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、その開始の日及び終了の日を明らかにして制限開始予定日の1か月前までに申し出ます。

勤務時間の短縮等の措置

(法第23条、第24条)

事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

< 育児のための勤務時間の短縮等の措置 >

働きながら育児をすることを容易にするため、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

1 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます。）
- (4) 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

3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

4 所定外労働をさせない制度

5 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

その他これに準ずる便宜の供与の例として、ベビーシッターの費用を事業主が負担する等が考えられます。

なお、1歳（1歳6か月まで育児休業ができる場合にあつては、1歳6か月）以上の子を養育する労働者については、これらの措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講ずることで差支えありません。

3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者について上記の勤務時間の短縮等の措置を講ずることが、事業主の努力義務として求められています。

< 介護のための勤務時間の短縮等の措置 >

働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

1 短時間勤務制度

- (1) 1日の所定労働時間を短縮する制度
- (2) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- (3) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます。）
- (4) 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

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

法改正により、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日まで**の間で労働者が申し出た期間、措置が受けられるようになりました。

< 改正ポイント >

介護のための勤務時間の短縮等の措置が受けられる日数は、介護休業と通算して93日までとなります。要介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合には、この範囲で再度措置が受けられます。3回目以降も同様です。

介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置の内容については、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等について法で定められた最低基準を上回るものとするのが、事業主の努力義務として求められています。

転勤についての配慮

(法第26条)

事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又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 その労働者の子の養育又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、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。

等が考えられますが、これらはいくまでも配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。

職業家庭両立推進者の選任

(法第29条)

事業主は、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。

職業家庭両立推進者は、法の規定に基づき事業主が講ずべき措置等を円滑に実施することをはじめ、職場の雰囲気作り等労働者の職業生活と家庭生活との両立を図りやすくするために必要な一切の業務を行います。

まだ選任されていない企業におかれては、1企業につき1人、本社人事労務担当部課長以上の方等企業全体の人事労務管理について責任を持つ方を選任し、都道府県労働局雇用均等室に届け出てください。

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

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

育児・介護休業法の詳細については、都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-231-8611	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-831-3762
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-844-4384
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3818-8408	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-421-6157	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

育児休業や介護休業をすることができる 期間雇用者について

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3年法律第76号。「育児・介護休業法」）の改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者が育児休業や介護休業の対象となりました。施行は平成17年4月1日からです。このリーフレットではその内容を解説します。

なお、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、育児休業や介護休業の対象となります。

詳しくは都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせください。

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	島根	0852-31-1161
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	岡山	086-224-7639
岩手	019-604-3010	山梨	055-231-8611	広島	082-221-9247
宮城	022-299-8844		(055-225-2859)	山口	083-995-0390
秋田	018-862-6684	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
山形	023-624-8228	岐阜	058-263-1220	香川	087-831-3762
福島	024-536-4609	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
茨城	029-224-6288	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
栃木	028-633-2795	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
群馬	027-210-5009	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
埼玉	048-600-6210	京都	075-241-0504	長崎	095-844-4384
千葉	043-221-2307	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
東京	03-3818-8408	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
神奈川	045-211-7380	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
新潟	025-234-5928	和歌山	073-421-6157	鹿児島	099-222-8446
富山	076-432-2740	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380

（平成17年2月28日以降（山梨局移転））

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

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

厚生労働省・都道府県労働局

新たに育児休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次のいずれにも該当する労働者です。

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

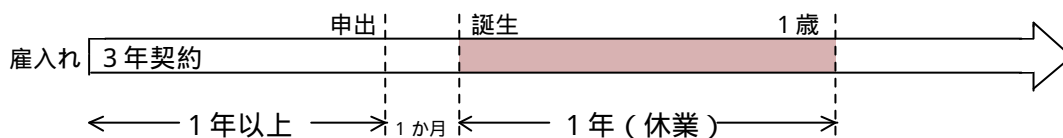
子が1歳に達する日（誕生日の前日。以下「1歳到達日」といいます。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（1歳到達日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

「1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、育児休業申出のあった時点で判明している事情に基づいて判断されます。

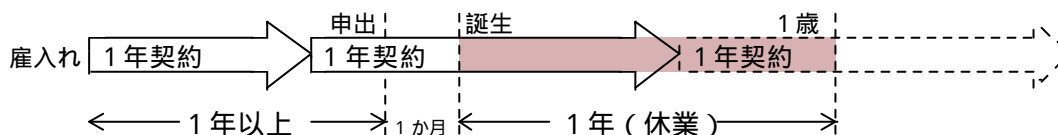
「1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、労働契約の更新可能性についての書面又は口頭での明示内容から判断されますが、明示がないときは、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断されます。

「1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」のは、例えば次のa)、b)、c)のような場合です。この場合は原則として育児休業をすることができます。ただし、「1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」場合であっても、子が1歳に達する日から1年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ある者は除かれます。

a) 申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子の1歳到達日後の場合

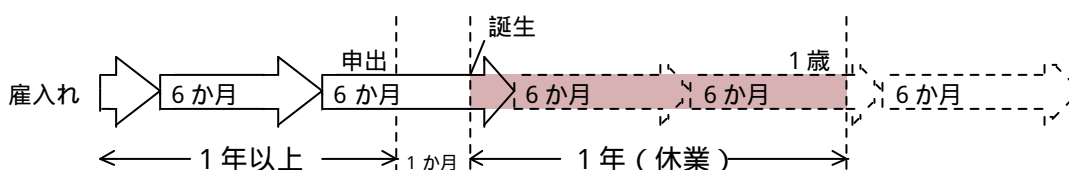


b) 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点で締結している契約と同一の長さで契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日後の場合



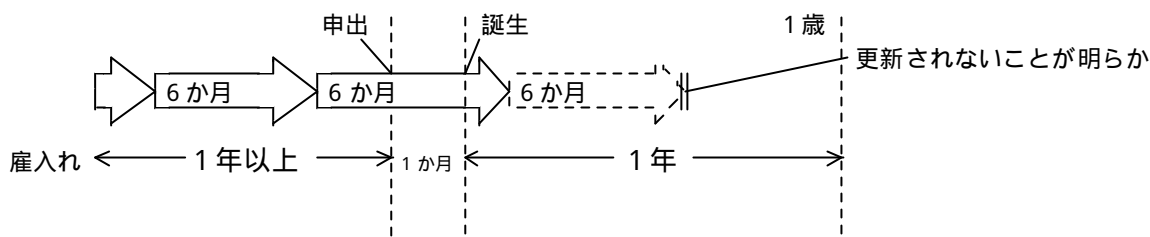
労働契約の更新可能性の明示とは、書面又は口頭で、例えば、「契約を更新する場合がある」、「業績が良ければ更新する」、「更新については会社の業績に依り、契約終了時に判断する」などの明示がある場合がこれにあたります。

c) 書面又は口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上限が明示されていない、又は、更新回数の上限が明示されているが、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日後の場合

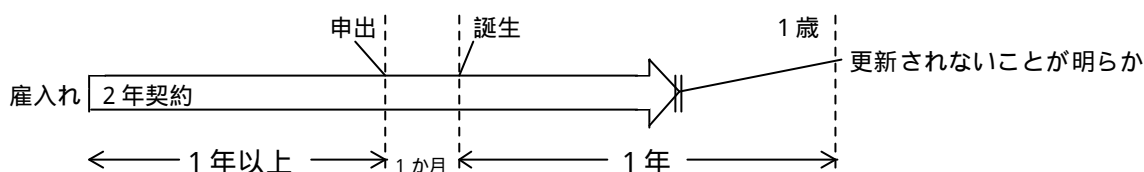


次のd)、e)、f)のような場合は、原則として「1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」とはみなされません。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断される場合もあります。

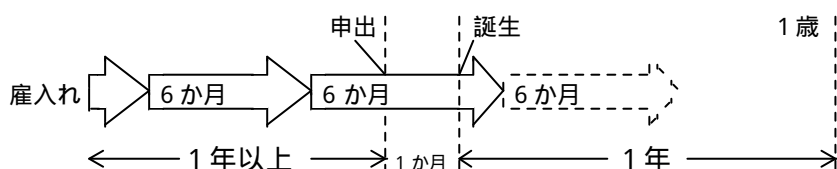
d) 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日以前の場合



e) 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子の1歳到達日以前の場合



f) 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されているが、申出時点で締結している契約と同一の長さで契約が更新されても、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日以前の場合



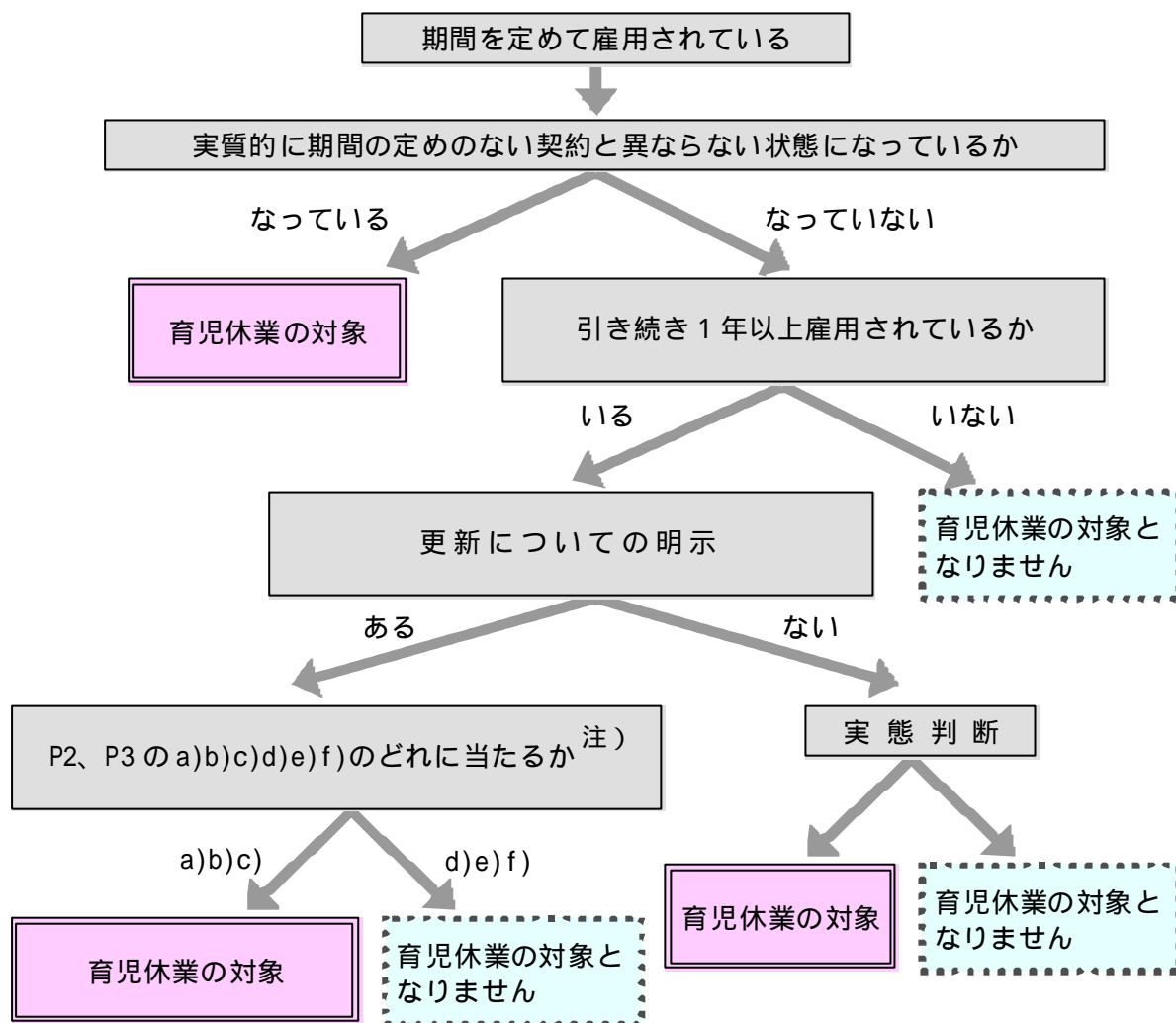
なお、a)、b)、c)にあたる場合であってもd)、e)、f)と同様に雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断される場合もあります。

新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次のいずれにも該当する労働者です。考え方は育児休業と同様です。

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

介護休業開始予定日から93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年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ある者を除く)

期間雇用者が育児休業をすることができるかの 判断フローチャート



注) この場合でも、実態を見て判断されることがあります。
また、子が1歳に達する日から1年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申出時点に
おいて明らかである場合は対象となりません。

〔参考〕

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（抄）
（平成15年厚生労働省告示第357号）

（契約締結時の明示事項等）

- 第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。
- 2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。
- 3 使用者は、有期労働契約の締結後に前2項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

Ⅲ. 付 属 資 料

事業主・被保険者の方へ

育児休業給付・介護休業給付がかわります

－平成17年4月1日（施行日）より－

施行日以後に手続を行う場合にはこのリーフレットの内容に御留意ください。

改正のポイント

I 育児休業給付関係

1 育児休業給付の支給対象となる期間の延長

- ・ 保育所における保育の実施が行われななどの理由により子が1歳に達する日以後の期間についても育児休業を取得する場合、1歳6ヵ月に満たない子を養育するための休業期間についても育児休業給付の支給対象となります。

2 期間雇用者への育児休業給付の適用

- ・ 期間雇用者も育児休業の取得が可能となったことに伴い、このうち一定の要件をみたす方が育児休業給付の支給対象となります。

3 育児休業給付の支給額の算定方法の変更

- ・ 育児休業の終了日の属する支給対象期間についての支給額の算定方法が変更されます。

II 介護休業給付関係

1 介護休業給付金の複数回支給

- ・ 同一家族に係る介護休業を複数回取得できる場合については、一定の条件でその休業期間について、介護休業給付金の支給が行われるようになりました。

2 期間雇用者への介護休業給付の適用

- ・ 期間雇用者も介護休業の取得が可能となったことに伴い、このうち一定の要件をみたす方が介護休業給付の支給対象となります。

3 介護休業給付金の支給額算定方法の変更

- ・ 介護休業の終了日の属する支給対象期間についての支給額の算定方法が変更されます。

厚生労働省
都道府県労働局
ハローワーク（公共職業安定所）

I 育児休業給付について

1 育児休業給付の支給対象期間の延長

(1) 改正内容

これまで、子が1歳に満たない期間が育児休業給付の支給対象でしたが、子が1歳に達した日以後1歳半に満たない期間についても、以下のいずれかに該当する場合は、その事情が続く間、育児休業給付の支給対象となります。

イ 育児休業の申出に係る子について、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、その子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合

ロ 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者であって、その子が1歳に達する日後の期間について常態としてその子の養育を行う予定であった方が以下のいずれかに該当した場合

- ① 死亡したとき
- ② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき
- ③ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき
- ④ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき（産前休業を請求できる期間又は産前休業期間及び産後休業期間）

※ 施行日以後に開始した休業でなくても、施行日以後に該当休業に係る子が1歳に達する場合について、上記のいずれかに該当すれば、当該子の1歳に達した日以後1歳半前までの期間について育児休業給付の対象となります。

(2) 必要な手続

育児休業基本給付金支給申請書の所定の欄（「支給対象期間延長事由－期間」欄）に、上記(1)のうち該当する延長事由及びこれに係る期間を記載するとともに、この記載内容を確認できる書類（保育所の入所に関する市町村長の証明書、住民票の写し、医師の診断書、母子手帳など）を添えて管轄の公共職業安定所に提出してください。（詳細は安定所で配付する「育児休業基本給付金支給対象期間延長事由等について」をご覧ください。）

なお、延長する期間の末日が不明の場合には、上記の手続後、その日が明らかになった時点で申し出ただけであれば、その日を末日とする支給対象期間（子が1歳半前までの期間内）まで育児休業基本給付金の支給申請を行うことができます。

2 期間雇用者への育児休業給付の適用

(1) 改正内容

期間雇用者も育児休業の取得が可能となったことに伴い、このうち、以下のいずれかに該当する場合は、育児休業給付の支給対象となります。

※施行日以後に開始した育児休業が対象となります。

イ 休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ、休業終了後同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続する見込みがあること。

ロ 休業開始時において同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続しており、かつ、休業終了後同一事業主の下で1年以上雇用が継続する見込みがあること。

雇用実績の判断

① 育児休業給付を受けるためには、一般被保険者の方で、雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（票）において、休業開始前2年間にみなし被保険者期間が12ヵ月以上あることが必要ですが、この育児休業給付の受給資格が確認されれば、「休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用が継続していること」に該当するものと判断されます。

◎ みなし被保険者期間とは、休業開始日の前日から1ヵ月ごとに遡った期間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月をいいます。

② また、3年以上雇用が継続しているか否かの判断は、休業開始日より3年以上前から同一事業主の下で雇用され雇用保険の被保険者資格が継続しているか否かにより判断されます。この場合、労働契約の更新等に際して被保険者でなかった期間があっても、それが3ヵ月以内であれば雇用が継続しているものとして取り扱われます。

(2) 必要な手続

初回の育児休業基本給付金の支給申請までに以下の手続を行う必要があります。

- イ 初回の育児休業基本給付金の支給申請の際に提出する、雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書(票)に「④雇用期間」の記載欄が追加になりました。この欄に、休業を取得した被保険者が期間雇用者でない場合には「イ」を○で囲むとともに、期間雇用者の場合には「ロ」を○で囲んだ上、休業を取得した被保険者の休業開始日現在の雇用契約に係る雇用期間を記載して提出してください。
- ロ 上記イにおいて、休業を開始した被保険者の雇用期間が期間の定めがないものである場合以外の場合(期間雇用者である場合)は、「期間雇用者の〔育児・介護〕休業に係る報告」に上記(1)イ、ロのいずれかに該当する旨を記載し、あわせて提出する必要があります。

育児休業給付の支給申請

▼手続はなるべく事業主の方が行ってください。

- ① 「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書(票)」、「育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業基本給付金支給申請書」に必要な書類を添えて、休業を開始した日から4ヵ月を経過する日の属する月の末日までに、被保険者を雇用する事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に提出してください。これにより、休業開始日を初日とする支給対象期間及びその次の支給対象期間についての支給申請を行うことになります。
- ② 育児休業基本給付金は、育児休業を開始した日から起算した1ヵ月ごとの期間(支給単位期間：その1ヵ月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。)について支給要件を判断して支給額が決定されます。この育児休業基本給付金の支給対象となる支給単位期間を支給対象期間といいます。
- ③ 原則として、2回目以降の支給申請は2つの支給対象期間をまとめて公共職業安定所が指定した期間又は日(1つ目の支給対象期間の初日から4ヵ月を経過する日の属する月の末日までの期間の中で指定されます。)に行います。
- ④ 育児休業の終了日前に子が1歳に達する日の前日がある場合は、子が1歳に達する日の前日を終了日とし、この日を末日とする支給対象期間まで支給申請ができます。さらに、上記1の(1)に該当する場合は、子が1歳半に達する日の前日を末日とする支給対象期間まで支給申請を行うことができます。
- ⑤ 育児休業者職場復帰給付金は育児休業終了日後6ヵ月間雇用が継続する場合に支給申請ができます。支給申請期間は、上記により育児休業基本給付金の支給対象期間が延長された場合についても、休業終了日後6ヵ月雇用されることとなった日の翌日から2ヵ月を経過する日の属する月の末日までとなります。

3 育児休業給付の支給額の算定方法の変更

(1) 育児休業基本給付金

施行日以後に開始された育児休業に係る育児休業基本給付金の支給額は、支給対象期間ごとに以下のとおり算定されます。

☆ 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 30%

支給日数 → ①〔②以外の支給対象期間〕 30日
 ②〔休業終了日の属する支給対象期間〕 支給対象期間の日数

◎ ①の期間については、休業している日(土日や祝日など、会社の休日となっている日も含みます。)が20日以上ある場合、支給対象期間として支給を受けられますが、②の期間については、休業している日が1日でもあれば支給を受けられます。

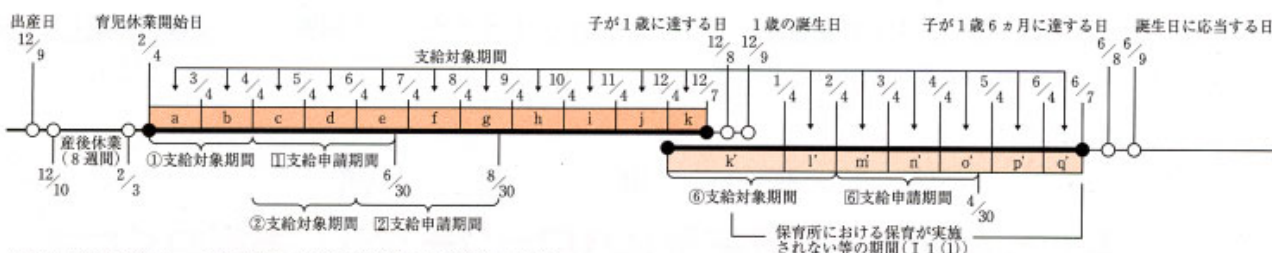
(2) 育児休業者職場復帰給付金

施行日以後に開始された育児休業に係る育児休業者職場復帰給付金の支給額は、以下のとおり算定されます。

☆ 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 10%

支給日数 → 育児休業基本給付金の(実際に支給された)支給日数の合計

【例示】産後休業に引き続き育児休業を行った場合



- (※1) (支給対象期間 a~j の支給額) = (休業開始時賃金日額) × 30日 × 30%
- (※2) (支給対象期間 k の支給額) = (休業開始時賃金日額) × 4日 × 30%
- (※3) (支給対象期間 l~p' の支給額) = (休業開始時賃金日額) × 30日 × 30%
- (※4) (支給対象期間 q' の支給額) = (休業開始時賃金日額) × 4日 × 30%

Ⅱ 介護休業給付について

1 介護休業給付金の複数回支給

これまで、同一家族に係る介護休業給付金は1回の休業についてのみ支給されていましたが、以下の要件を満たす場合、複数回の受給が可能となります。同一家族について再度取得した介護休業が以下のいずれにも該当する場合には、当該休業について介護休業給付金の支給申請を行うことができます。

※施行日以後に開始した介護休業が対象になります。

イ 介護休業給付金の支給対象となる介護休業を開始した日から起算して93日を経過する日後において、当該休業を開始した日から引き続き要介護状態にある対象家族を介護するための休業でないこと。

ロ 同一の対象家族について介護休業給付金の支給日数の合計が93日以内であること。

介護休業給付金の支給申請

▼手続はなるべく事業主の方が行ってください。

- ① 介護休業給付金は、家族を介護するための休業（※）をした一般被保険者の方で、介護休業給付の受給資格が確認できる方（原則として、休業開始前2年間にみなし被保険者期間が12ヵ月以上ある方）が対象となります。
※ 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする家族を介護するための休業で、被保険者がその期間の初日及び末日とを明らかにして事業主に申し出を行い、これによって被保険者が実際に取得した休業。
対象家族の範囲は、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（養父母を含む）、子（養子を含む）、配偶者の父母（養父母を含む）、一般被保険者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫です。
- ② 介護休業給付金は、休業開始日から3ヵ月（3つの支給対象期間）について支給対象となりますので、まとめて休業終了後に休業終了日（この日が休業開始日から3ヵ月を経過する日を超える場合はこの3ヵ月を経過する日）後2ヵ月を経過する日の属する月の末日までに支給申請を行うことが必要です。
- ③ 介護休業給付金の支給申請は、「雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（票）」、「介護休業給付金支給申請書」に必要な書類を添えて被保険者を雇用する事業所の所在地を管轄する公共職業安定所に提出することにより行ってください。
- ④ 2回目以降の介護休業について支給申請を行う場合も上記により手続を行ってください。

2 期間雇用者への介護休業給付の適用

期間雇用者も介護休業の取得が可能となったことに伴い、施行日以後に介護休業を取得する期間雇用者であって、一定の条件（Ⅰの2の(1)の育児休業給付の場合と同じです。）に該当する場合は、介護休業給付金の対象となります。必要な手続は育児休業給付の場合と同様です。

3 介護休業給付金の支給額の算定方法の変更

施行日以後に開始された介護休業に係る介護休業給付金の支給額は、支給対象期間ごとに以下のとおり算定され、一括して支給されます。

☆ 休業開始時賃金日額×支給日数×40%

支給日数 → ①〔②以外の支給対象期間〕 30日
②〔休業終了日の属する支給対象期間〕 支給対象期間の日数

- ◎ ①の期間については、休業している日（土日や祝日など、会社の休日となっている日も含みます。）が20日以上ある場合、支給対象期間として支給を受けられますが、②の期間については、休業している日が1日でもあれば支給を受けられます。

詳しくは公共職業安定所（ハローワーク）にお尋ねください。

一般事業主行動計画を策定・実施しましょう！

一般事業主行動計画策定の ポイント

事業主の皆様へ

平成17年4月1日以降、

一般事業主行動計画の策定・変更届を提出する必要があります。



一般事業主行動計画とは？

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、平成15年7月、「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。

この法律に基づき事業主にも労働者が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるための次世代育成支援対策のための行動計画を策定していただくことになりました。

行動計画には、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標を達成するための対策とその実施時期の3つを定めてください。

次世代育成支援対策推進法に基づき

301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、その旨を都道府県労働局へ届け出なければなりません。

300人以下の労働者を雇用する事業主も、「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局へ届け出るよう努めなければなりません。

一般事業主行動計画策定・変更届は、都道府県労働局雇用均等室へ

お問い合わせ先

<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/>

行動計画策定の流れ

認定を目指して頑張りましょう！

STEP1 仕事と子育てに関する雇用環境の整備状況や労働者のニーズを把握しましょう！



STEP2 計画期間を設定しましょう！



STEP3 行動計画に掲げる目標を設定しましょう！



STEP4 目標を達成するための対策を立てましょう！



STEP5 行動計画の策定
行動計画策定届を都道府県労働局へ提出しましょう！



STEP6 行動計画を実施しましょう！



STEP7 次期行動計画を策定しましょう！



STEP1へ



STEP UP 認定を受けましょう！

事業主は、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定したこと、その計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合に、申請を行うことにより都道府県労働局長の認定を受けることができます。認定を受けた事業主は、その旨を示す表示(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。

企業のイメージUPへ

厚生労働省では、行動計画策定指針において、以下のような「一般事業主行動計画の内容に関する事項」を定めています。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、次世代育成支援の対策として重要なものと考えられる以下のような事項を踏まえ、各企業の実情に合わせ目標及び対策を設定してください。

一般事業主行動計画の内容に関する事項

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

- 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
- 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、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
- より利用しやすい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

2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

- 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
- 短時間勤務や隔日勤務等の多様就業型ワークシェアリングの実施
- テレワーク(ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方)の導入
- 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

- 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

認定を希望する場合は、上記の「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」または「2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」にあるような項目を盛り込んでください(8ページ参照)。

仕事と子育てに関する雇用環境の整備状況や 労働者のニーズを把握しましょう！

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備を効果的に実施するためには、労働者のニーズを踏まえることが重要です。そのためには、企業等の実情に応じ、労働者に対するアンケート調査や労働組合等に対する意見聴取を行うことなどが考えられます。

※アンケート調査等を実施するときは、労働者のプライバシーに配慮し、調査結果が他の目的に流用されることのないよう、その使用方法等に十分注意しましょう。

また、雇用環境の整備状況を把握するためには、企業等の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を客観的に評価できる「両立指標」(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/shihyou.html>)の活用が考えられます。

※インターネットで両立指標の設問に回答すると、企業の仕事と家庭の両立度を診断できる「ファミリー・フレンドリー・サイト」(<http://www.familyfriendly.jp>)をご利用ください。

計画期間を設定しましょう！

次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日まで、効力のある法律です。この10年間は、1つの行動計画が終了した後も、次の行動計画を策定する必要があります。

行動計画策定指針では、企業等の実情を踏まえつつ、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等も踏まえて行動計画を策定するためには、適当と考えられる期間として、「おおむね2年間から5年間までの範囲に区切り、計画を策定することが望ましい」としており、実際に計画を策定するに当たっては、その取組に関する目標を達成するためにどのくらいの期間が必要であるかなどを総合的に勘案して、計画期間の設定をすることが必要です。



行動計画に掲げる目標を設定しましょう！

行動計画策定指針では「一般事業主行動計画の内容に関する事項」として、例えば、2頁のような項目が記載されています。この項目を参考に、企業の実情に応じて目標を設定してください。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための制度の導入に関するもの等の幅広い分野から企業の実情に応じた目標を設定すべきものですが、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるようなものとしましょう。

関係法令で定められている最低基準そのものを設定するのではなく、それを上回る水準のものとしましょう。なお、すでにある制度の導入を目標とすることは、当然のことながらできません。

目標はいくつ設定していただいても構いませんが、アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。

また、事業所や部内等の職場環境などを踏まえ、事業所ごとや部内ごとにきめ細かな目標や対策を立てることも、望ましいものです。

目標を達成するための対策を立てましょう！

目標を達成するために講じる対策と、その実施時期を決めましょう。

対策の実施にあたっては、国などの各種助成金制度

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/manual/12.html>) や、次世代育成支援対策推進センター

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>) による相談などを活用しましょう。



両立支援キャラクター
両立するべえ

行動計画例

行動計画とは具体的にどのようなものでしょうか？以下のようなイメージのものが考えられます。

計画例A(子育てを行う労働者が多いA社の場合)

A社は、子育てを行う労働者が多く、育児をしながら働きやすい雇用環境の整備についてのニーズが高いことから、育児などを理由に優秀な人材が退職することを防ぎ、人材の定着を目指すため、仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備に取り組もうとしている企業です。

A社行動計画

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〇年間

2 内容

目標1 平成〇年〇月までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 労働者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2 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 労働者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 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、管理職を対象とする研修の実施
- ・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4 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 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
- ・平成〇年度～ 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

計画例B(子育てを行う労働者が少ないB社の場合)

B社は、労働者の雇用環境を整備しモラルの向上を図るとともに、地域に貢献することにより企業イメージの向上を図ろうとしている企業です。

B社行動計画

全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、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〇年間

2 内容

目標1 平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 所定外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～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施、管理職に対する研修を年に〇回実施

目標2 平成〇年〇月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間〇日以上とする。

<対策>

- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施、管理職に対する研修を年に〇回実施

目標3 平成〇年〇月までに、地域の子どもの工場見学の受け入れ体制を創設する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 見学の受け入れ体制について検討開始
- ・平成〇年〇月～ 見学担当者に対する研修を年に〇回実施

}

以上を踏まえて行動計画を策定しましょう！

策定に当たっては厚生労働省ホームページもご参照ください。

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

**行動計画策定届を
都道府県労働局へ提出しましょう！**

行動計画を策定後、速やかに「一般事業主行動計画策定・変更届」を主たる事務所を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

行動計画を変更した際にも、同様に変更届を都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

行動計画を実施しましょう！

行動計画に定めた目標の達成に向けて、企業全体で取り組むため、行動計画を企業内に周知し、企業全体で取り組むことが重要です。

このため、各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることも必要になります。

また、行動計画の推進に当たっては、行動計画の実施状況を把握・点検し、その結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが期待されます。

次期行動計画を策定しましょう！

計画期間が満了する場合には、それまでの取組状況を点検した上で、新たな行動計画を策定し、「一般事業主行動計画策定・変更届」を都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

認定を希望される事業主の皆様へ

認定を受けるためには、以下の1～8のすべてを満たす必要があります。
認定を受けることを希望する場合は、行動計画の策定段階からこれらの基準を踏まえることが重要です。
策定しようとしている行動計画を達成した場合に認定を受けられるかどうかについては、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。



どんな行動計画を策定しなければならないの？

(認定基準1) 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。

行動計画には、雇用環境の整備に関する項目が入っていないなりません。

例えば、

- ・子どもの出生時に父親が休暇を取れる制度を導入する
- ・育児休業の取得率を〇〇%にする
- ・フレックスタイム制度を導入する
- ・所定外労働を削減するため、ノー残業デーを拡充する
などです。



計画期間はどのくらい？

(認定基準2) 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。



行動計画の達成度は？

(認定基準3) 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。

認定を受けるためには、目標として行動計画に記載した内容を達成していなければなりません。なお、認定を申請する際には、目標を達成したことを証明する資料を添付してください。



雇用環境整備がどの程度できていなければならないの？

(認定基準4・5) 計画期間内に、男性の育児休業等※取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。

※育児休業等とは、子が1歳に達するまでの休業に加え、事業主が育児・介護休業法に基づき講じる、小学校就学の始期に達するまでの休業を含みます。



常時雇用する労働者数が300人以下である企業等の場合は・・・

- 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいれば構いません。
- 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上であれば構いません。
(例えば、3年遡ると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけ遡って構いません。)

(認定基準6) 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」※を講じていること。

※「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」とは、育児休業に準ずる休業の制度、短時間勤務の制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をいいます。

(認定基準7) 次の(1)～(3)のいずれかを実施していること。

- (1) 所定外労働の削減のための措置
- (2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- (3) その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置



その他の条件は？

(認定基準8) 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

次世代育成支援対策推進法や、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの関係法令に違反する重大な事実がないことが必要です。



認定は何回でも受けることができるの？

事業主は、行動計画を策定・実施した都度、申請を行うことにより、その行動計画ごとに都道府県労働局長の認定を受けることができます。

<表示について>

認定を受けた事業主は、右の表示(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。



一般事業主行動計画策定・変更届 記入例

行動計画を策定した場合や、既に策定した行動計画を変更した場合は、その旨をこの届出様式に記入して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

常時雇用する労働者が301人以上である場合は「第1項」に○を、300人以下である場合には「第3項」に○をつけてください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出を提出する日を記入してください。

届出を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)または名称、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名(記名押印または自筆による署名)、主たる事務所の電話番号を記入してください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数を記入してください。

該当するものに○をつけてください。
①と②に該当するものの内容は、様式裏面の「次世代育成支援対策の内容として定めた事項」欄を参考にしてください。
なお、この欄が②となる(行動計画に雇用環境の整備に関するものを定めていない)場合は、その行動計画に掲げた目標を達成しても認定が受けられません。

計画期間を記入してください。
なお、この期間が2年間～5年間でない場合は、その行動計画に掲げた目標を達成しても認定が受けられません。

その行動計画を達成した場合に認定を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請ができなくなるわけではありません。

様式第一号(第一号及び第二号並びに第三号) (表部) (日本工業規格JIS S 4014)

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成17年4月1日

都道府県労働局長 取

一般事業主の氏名又は名称 株式会社 日立産機

法人の組合 代表者の氏名 代表取締役 藤原 彰子

住所 〒111-1111 東京都千代田区西立1-2

電話番号 03-1234-5678

一般事業主行動計画を(策定(変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項(第3項)の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

1. 常時雇用する労働者の数 345 人

2. 一般事業主行動計画を(策定(変更)した日) 平成17年 4月 1日

3. 一般事業主行動計画の計画期間 平成17年 4月 1日 - 平成25年 3月31日

4. 目標 雇用環境の整備に関するものを定めている () のうち()の項目を定めている

5. 次世代育成支援対策の内容(裏面に記載すること) 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定 () (無(策定))

(記載事項)

1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」(以下「届出書」という。)を提出する年月日を記載すること。

2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。法人の場合は、記名押印または自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の組合にあつては、法人の名称と主たる事務所の所在地及び代表者の氏名を記載すること。代表者の氏名については、記名押印または自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。

3. 「一般事業主行動計画を(策定(変更)した日」欄は、該当する文字を○で囲むこと。「第12条(第1項(第3項))」欄は、常時雇用する労働者の数が301人以上の一般事業主は第1項の文字を○で、300人以下の一般事業主は第3項の文字を○で囲むこと。

4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日(平成17年)の1か月以内のいずれかの日に於いて常時雇用する労働者の数を記載すること。

5. 「2. 一般事業主行動計画を(策定(変更)した日」欄は、○を○の文字を○で囲むことと

6. 「3. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。

7. 「4. 目標」欄は、達成しようとする目標として一般事業主行動計画に定めたものに該当するものを○で囲むこと。

8. 「5. 次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容として定めた事項に該当する事項を、様式裏面の「次世代育成支援対策の内容として定めた事項」欄に記入すること。当該事項が1つ以上ある場合は、1つを○で囲むこと。1つを○で囲む場合は、1の(1)の○を○で囲むこと。2の(1)から(5)までを○で囲むこと。そのほかの項目を○で囲む場合は、1の(1)の○を○で囲むこと。1の(1)の○を○で囲む場合は、1の(1)の○を○で囲むこと。1の(1)の○を○で囲む場合は、1の(1)の○を○で囲むこと。1の(1)の○を○で囲む場合は、1の(1)の○を○で囲むこと。

9. 「6. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

※届出様式の裏面は、策定または変更した行動計画の内容について「行動計画策定指針」に掲げられている項目のうち該当するものに○をつけてください。

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。
 変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

様式第一号【第一号及び第二号関係】【事業】

行動計画策定対象の事項	承認された策定対象の内容として定めた事項
1 児童福祉施設等における児童の保護	ア 妊娠中や出産後、乳児保育者の確保の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の策定
	イ 産前産後休業等における原簿又は原簿相当種への復帰のための策定内容や策定体制の見直し
	ウ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
	エ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の策定
	オ 育児休業を取得しやすく、復帰促進しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の策定 <small>（ア）育児休業の取得の促進に関する措置 （イ）育児休業の取得に関する措置 （ウ）育児休業の取得に関する措置 （エ）育児休業の取得に関する措置</small>
	カ 小学校就学前の子どもの労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の策定 <small>（ア）短時間労働者に対する措置 （イ）夜間労働者に対する措置 （ウ）労働者に対する措置 （エ）労働者に対する措置</small>
	キ 小学校就学前の子どもの労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営
	ク 小学校就学前の子どもの労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の補助の措置の策定
	ケ 労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入
	コ 看護する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の策定
	サ 子育てを担う労働者の負担の軽減に関する設備、子育てのために必要な費用の貸付けの策定など子育てをしやすい環境づくりに関係する措置の策定
	シ 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働、深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など労働者の権利の周知
	ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の策定 <small>【概要を記載すること】</small>
2 労働者の就業環境の改善	ア 所定外労働の削減のための措置の策定
	イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の策定
	ウ 多様な働き方の選択性を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入
	エ 情報通信技術（IT）を利用した場所・時間にとらわれない働き方の導入
	オ 職場環境の改善や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供、研修の策定 <small>【概要を記載すること】</small>
3 その他の児童福祉施設等	(1) 施設内、施設外、コーナーや乳幼児と一歩に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの提供
	(2) 園舎において子どもの健全育成のための活動を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する道徳実践活動の策定
	(3) 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることが出来る「子ども参観日」の策定
	(4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の策定
	(5) 若年者に対するインターンシップ等の職業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進 <small>【概要を記載すること】</small>

雇用環境の整備に関する取組です。
 「この事項は行動計画の図表に記述し、その内容を記載する必要があるものとされています。」

雇用環境の整備以外の取組です。
 「この事項は行動計画の図表に記述し、その内容を記載する必要があるものとされています。」

挙げられている項目の他にも該当しない事項を行動計画に定めた場合は「その他」に○をつけて、その概要を記入してください。

折り込んである左のページを切り取って、届出様式としてご利用いただけます。

一般事業主行動計画策定・変更届	
届出年月日	平成 年 月 日
都道府県労働局長 殿	
一般事業主の氏名又は名称 (法人の場合) 代表者の氏名	
印	
住 所	
電 話 番 号	
一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条（第1項・第3項）の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。	
記	
1. 常時雇用する労働者の数	人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日	平成 年 月 日
3. 一般事業主行動計画の計画期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
4. 目標	
<ul style="list-style-type: none"> ① 雇用環境の整備に関するものを定めている ② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている ③ ①と②の両方を定めている 	
5. 次世代育成支援対策の内容（表面に記載すること）	
6. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定（有・無・未定）	
（記載要領）	
1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。	
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人にあっては、法人の名称、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。	
3. 「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。「第12条（第1項・第3項）」欄は、常時雇用する労働者の数が301人以上の一般事業主は第1項の文字を○で、300人以下の一般事業主は第3項の文字を○で囲むこと。	
4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数を記載すること。	
5. 「2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。	
6. 「3. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。	
7. 「4. 目標」欄は、達成しようとする目標として一般事業主行動計画に定めたものに該当するものの番号を○で囲むこと。	
8. 「5. 次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容として定めた事項について、行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）において一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましいとされている事項を定めた場合は、その記号（1の（1）のアからス、1の（2）のアからオ、2の（1）から（5））を○で囲み、その他の項目を定めた場合は1の（1）の「その他」、1の（2）の「その他」又は2の「その他」にその概要を記載すること。変更届の場合は、変更後の一般事業主行動計画の内容として定められている項目のすべてについて○で囲み又は記載すること。	
9. 「6. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。	

様式第一号（第一号及び第二号関係）（裏面）

行動計画策定 指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	(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	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
		イ 産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
		ウ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		エ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
		オ 育児休業を容易に取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 育児休業中の待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項 (イ) 育児休業中の代替業務の確保や業務内容、業務体制の見直し (ウ) 育児休業中の育児休業給付の周知 (エ) 育児休業後の復職支援 (オ) 育児休業後の復職支援
		カ 小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 短時間勤務制度 (イ) フlex開始・終了時間 (ウ) 残業時間制限 (エ) 残業時間制限を超過しない制度 (オ) 残業時間制限を超過しない制度
		キ 小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営
		ク 小学校就学前の子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の補助の措置の実施
		ケ 労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入
		コ 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
		シ 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
		ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
	その他	(概要を記載すること)
	(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア 所定外労働の削減のための措置の実施
		イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
		ウ 多様な働き方の選択肢を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入
		エ 情報通信技術（ＩＴ）を利用した場所・時間にとらわれない働き方の導入
		オ 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情報提供・研修の実施
		その他
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
	(2)	地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることが出来る「子ども参観日」の実施
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進
	その他	(概要を記載すること)

【Ⅲ. 付属資料出典一覧】

- (1) (リーフレット) 「育児休業給付・介護休業給付がかわります」
<http://www.roudoukyoku.go.jp/topics/2005/20050308-kyufu/leaflet.pdf>

- (2) 「一般事業主行動計画作成のポイント」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/point/index.html>

IV. ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

「ビジネス・レーパー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）は、ビジネス・レーパー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している。トレンド研究会は、参加対象として、①企業・事業主団体の使用者側のモニター②単組・産別労組の労働側のモニター——の2種類に分けて実施している。以下は、既に開催された研究会報告書の一覧である（報告者の所属等は報告当時）。

<① 企業・事業主団体の使用者側モニター対象>

「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」

報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)

「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」

報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)

「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」

報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授

藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(2005年1月25日報告)

「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？

——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」

報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)

<② 単組・産別労組の労働側モニター対象>

「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」

報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)

「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」

報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)

「育児・介護休業法改正と両立支援の課題

——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」

報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

育児・介護休業法改正と両立支援の課題

－育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて－

発行年月日 2005年11月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://jil.go.jp/>

(編集) 調査部 TEL:03-5903-6288

印刷・製本 有限会社 太平印刷
