

## 労働関係法令

### I-1 育児・介護休業法

- 育児休業：労働者は、子が1歳（および一定の場合には、子が1歳6か月）に達するまで申し出により取得できる
- 介護休業：労働者は、対象家族1人につき、要介護状態ごとに通算93日まで申し出により取得できる
- 子の看護休暇：小学校就学前までの子を養育する労働者は、申し出により年間5日まで取得できる
- 育児のための勤務時間短縮等の措置
  - \* 3歳未満の子を養育する労働者について、事業主は次のいずれかの措置を講じなければならない
    - 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、特定の曜日みの勤務等の制度）  
(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
- 介護のための勤務時間短縮等の措置
  - \* 要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、事業主は次のいずれかの措置を講じなければならない（介護休業と通算して93日まで）
    - 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、特定の曜日みの勤務等の制度）  
(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
- 時間外労働の制限：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、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らない
- 深夜業の制限：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、深夜（午後10時から午前5時まで）労働させてはならない

### I-2 次世代育成支援対策推進法

- 301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等（次世代育成支援対策）を進めるための「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らない  
また、300人以下の労働者を雇用する事業主も、行動計画を策定し、届け出るよう努めなければならない
- 一定の要件を満たす場合は、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

### II 男女雇用機会均等法

- 性別による差別の禁止
  - ・性別を理由とする差別の禁止
  - ・間接差別の禁止
  - ・女性労働者に係る措置に関する特例
- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
- セクシュアルハラスメント対策の実施を義務づけ
- 母性健康管理措置の実施を義務づけ

### III 高齢者雇用安定法・障害者雇用促進法

- 高齢者等の雇用の安定等に関する法律による次のいずれかの高齢者雇用確保措置を実施していること
  - 1 定年の引き上げ（H19.4.1～H22.3.31→63歳、H22.4.1～H25.3.31→64歳、H25.4.1～→65歳）
  - 2 継続雇用制度の導入  
（現に雇用している高齢者が希望すれば、定年後も引き続いて雇用する「勤務延長制度」「再雇用制度」）
  - 3 定年の定め廃止
- 障害者の雇用：法定雇用率1.8%以上を達成

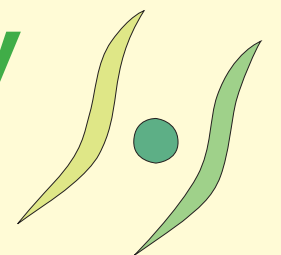
# 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業 登録募集のご案内



## 社員が輝き、企業が輝く!

仕事と家庭の両立や多様な働き方などができる  
職場環境づくりを応援します!

奈良県



奈良県社員・シャイン  
職場づくり推進事業  
ロゴマーク