

14 仕事と家庭の両立のために

少子・高齢化、核家族化等が進行する中で、すべての労働者が生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるようにするためには、仕事と家庭を両立させ、その能力や経験を活かすことができる環境の整備が必要です。

職業生活と家庭生活との両立を図るために、育児・介護休業法では、労働者が育児休業や介護休業、子の看護休暇及び介護休暇などを取得できることを労働者の権利として規定するとともに、勤務時間の短縮等の措置を講ずることを事業主に義務づけています。

育児休業制度

育児休業とは、労働者(日々雇用を除く)が、原則として1歳に満たない子を養育するために、雇用関係を継続したまま、一定の期間休業することです。
(※保育園に入れなど一定の場合には育児休業期間を1歳6ヶ月まで延長することができ、平成29年10月1日から2歳まで再延長できるようになりました)

両親がともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月までの間に、1年間育児休業(母親の場合、出生日以後の産前・産後休業期間を含む)を取得できます。

また、子の出生後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得できます。

◆育児休業を取得することができる労働者(育介法第5条1項)

- ①1歳に満たない子を養育する男女労働者
(期間の定めのないパートタイム労働者なども対象となります。)
- ②申出時点において、下記のいずれにも該当する期間を定めて雇用する労働者
 - ・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6カ月になる日の前日までに、雇用契約期間が終了することが明らかでないこと。

◆労使協定で対象外にできる労働者

- ・雇用されてから1年未満の労働者
- ・育児休業申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

※配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得が可能です。

◆社会保険料(健康保険・厚生年金保険)の免除措置

育児休業期間の社会保険料は、事業主が年金事務所等に申出をすることによって、本人負担分と事業主負担分の免除が受けられます。

介護休業制度

介護休業とは、労働者(日々雇用を除く)が、要介護状態にある対象家族を介護するために雇用関係を継続したまま、一定の期間休業することです。

介護休業は、対象家族一人について3回、通算して93日まで、取得することができます。

◆介護休業を取得することができる労働者(育介法第11条)

- ①要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者
(期間の定めのないパートタイム労働者なども対象となります。)
- ②申出時点において、下記のいずれにも該当する期間を定めて雇用する労働者
 - ・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起算して93日を経過する日から6カ月を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかでないこと。

*対象家族とは

… 配偶者、父母、子、配偶者の父母の他、祖父母、兄弟姉妹、孫も対象になります。

◆労使協定で対象外にできる労働者

- ・雇用されてから1年未満の労働者
- ・介護休業申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する労働者は、病気・ケガをした子の世話をするために、または、予防接種や健康診断を受けさせるために対象となる子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇を取得することができます。

1日又は半日単位で取得することができます。

◆労使協定で対象外にできる労働者

- ①雇用されてから6ヶ月未満の労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他世話をを行う労働者は、要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として介護休暇を取得することができます。

1日単位又は半日単位で取得することができます。

◆労使協定で対象外にできる労働者

- ①雇用されてから6ヶ月未満の労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

① 所定外労働の制限(第16条の8、9)

3歳に満たない子を養育する又は要介護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、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は除きます。

② 時間外労働の制限(第17、18条)

事業主は、小学校就学前の子の養育または要介護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時間を超える時間外労働をさせてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は除きます。

③ 深夜業の制限(第19、20条)

事業主は、小学校就学前の子の養育または要介護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には、深夜(午後10時から午前5時)において労働させてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は除きます。

④ 勤務時間の短縮等の措置(第23条)

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、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)を設けなければなりません。

◆労使協定で対象外にできる労働者

- ・雇用されてから1年未満の労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ・業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

また、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、対象家族1人につき利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

◆労使協定で対象外にできる労働者

- ・雇用されてから1年未満の労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

⑤ 幼児期の子を養育または家族の介護を行う労働者に対する措置(第24条)

事業主は、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者について、育児休業制度や勤務時間短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。また、家族を介護する労働者について、介護休業制度や勤務時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

⑥ 育児休業等に関するハラスメントの防止措置(第25条)

事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上、必要な措置を講じなければなりません。
(p28参照)

⑦ 転勤についての配慮(第26条)

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

事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置、時間外労働の制限及び深夜業の制限について、その申出をしたこと又は取得等を理由として、労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

次世代育成支援対策

次世代育成支援対策推進法では、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、その旨を奈良労働局に届出するとともに、一般への公表及び従業員への周知することが定められています。

雇用する労働者が100人以下の事業主は、同様の努力義務が課せられます。

これまで平成27年3月31日までの法律とされていましたが、平成26年4月に改正法が成立し、有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

～社会全体で子どもを育てやすい環境をつくるために、企業規模にかかわらず積極的に行動計画を策定・届出をし、実施しましょう。～

◆一般事業主行動計画とは

それぞれの企業が、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期を定めるものです。

●行動計画の作成については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

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

◆次世代認定マーク

事業主は、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や、公表及び従業員への周知したこと、その計画に定めた目標を達成したことなどの一定の認定基準を満たす場合に、申請を行うことにより奈良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「次世代認定マーク」(愛称:くるみん)を広告、商品、求人広告などにつけることができます。

次世代育成支援に取り組んでいる企業であることが周知されることにより、企業のイメージアップが図られ、その企業に雇用される労働者のモラルアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な人材の確保や定着などの効果が期待できます。

平成27年4月1日から新しくプラチナくるみん認定制度が始まり、現行のくるみんマークも新しくなりました。



愛称 くるみん



プラチナくるみん

- くるみんマークについては厚生労働省ホームページをご覧ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html
- 各企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組については、一般事業主行動計画公表サイト及び両立診断サイト(自社の両立支援の取組状況を診断)から構成される両立支援総合サイト「両立支援のひろば」をご覧ください。
<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

均等・両立推進企業表彰

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」(ポジティブ・アクション)及び「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を対象に表彰を行い、その取組を讃えています。
この表彰は、公募により受け付けています。

厚生労働省では、企業が自らの仕事と家庭の両立支援対策の進展度合いや不足している点を、客観的に評価できるようにするための尺度として「両立指標」を作成しています。

- 詳しくは、奈良労働局ホームページをご覧ください。
http://nara-roudoukyokusite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/07hyousyou.html

社員シャイン職場づくり推進企業

社員シャイン職場づくり推進企業とは、育児・介護との両立や男女が共に働きやすい環境など仕事と生活の調和のとれた、また、雇用の継続や復帰がしやすいなど柔軟かつ多様な働き方などができる職場づくりや女性の就業率の向上など本県の実情に対応した地域雇用の推進、正規雇用の拡大など良質の雇用環境整備に取り組んでいる企業で、奈良県に登録している企業のことです。

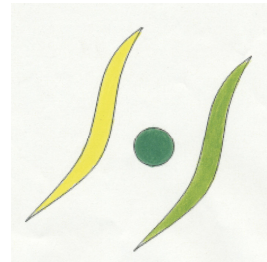
～奈良県は社員シャイン職場づくり推進企業の活動を応援しています。～

◆企業にとって

- ・有能な人材の確保
- ・社員の意欲向上
- ・生産性の向上
- ・企業イメージのアップ

◆働く人にとって

- ・仕事と生活の両立(個人・家庭・地域)
- ・就業継続、キャリア形成
- ・新たな雇用機会の獲得
- ・心身の健康維持



働きやすい職場づくり

- 詳しくは奈良県雇用政策課ホームページをご覧ください。
http://www.pref.nara.jp/dd_aspx_itemid-27444.htm