

Ⅶ－3 育児を行う労働者の深夜業の制限3

(第19条第3項～第5項)

- 深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 子を養育しないこととなった場合
 - ② 子が小学校就学の始期に達した場合
 - ③ 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 深夜業の制限の開始前に子を養育しないこととなった場合には、深夜業の制限の請求はされなかったこととなります。

(1) 「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます(則第31条の14、第31条の15)。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
- ③ 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
- ④ 労働者の負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間、子を養育できない状態となったこと

(2) 子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません(法第19条第3項、第5項)。

Ⅶ－４ 家族介護を行う労働者の深夜業の制限

(第20条)

- 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはなりません。
- ただし、次のような労働者は請求できません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいる労働者
 - ③ その他請求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
- 制限の請求は、1回につき、1月以上6月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1月前までにしなければなりません。
- この請求は、何回もすることができます。
- 深夜業の制限の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
 - ① 対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 深夜業の制限を受けている労働者について産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- 深夜業の制限の開始前に対象家族を介護しないこととなった場合には、深夜業の制限の請求はされなかったこととなります。

- (1) 深夜業の制限は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください(指針)。
- (2) 「要介護状態」「対象家族」の定義は、介護休業の場合と同様です(Ⅲ－1(19～20ページ参照))。
- (3) 「深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、
 - ① 深夜に就業していないこと(深夜における就業日数が1月について3日以下の場合を含みます)。
 - ② 負傷、疾病等により対象家族の介護が困難な状態でないこと。
 - ③ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。のいずれにも該当する者をいいます(則第31条の16)。
- (4) 「請求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」とは、次のいずれかの場合をいいます(則第31条の17)。
 - ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

- ② 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
- (5) 請求は、次の事項を記載した書面を事業主に提出して行わなければなりません（則第 31 条の 18 第 1 項）。
- ① 請求の年月日
 - ② 労働者の氏名
 - ③ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
 - ④ 請求に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合は、労働者がその対象家族と同居し、かつ、扶養していること
 - ⑤ 請求に係る対象家族が要介護状態にあること
 - ⑥ 制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日
 - ⑦ 深夜においてその対象家族を常態として介護することができる同居の家族がいないこと
- (6) 事業主は、労働者に対して請求に係る対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 31 条の 18 第 2 項）。
- (7) 「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、具体的には次の場合をいいます（則第 31 条の 19、則第 31 条の 20）。
- ① 対象家族の死亡
 - ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
 - ③ 労働者が負傷、疾病等により、制限を終了しようとする日までの間対象家族を介護できない状態になったこと。
- (8) 対象家族を介護しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第 20 条において準用する法第 19 条第 3 項、第 5 項）。
- (9) その他、期間を定めて雇用される者も対象となること、「事業の正常な運営を妨げる」か否かは客観的に判断されること、所定外労働の延長としての深夜業の場合にも請求できること、請求の仕方の具体例、指針に留意すること等については、育児を行う労働者の深夜業の制限の場合と同様です（Ⅶ－1～3 参照）。

ポイント解説

- ★ 育児や家族の介護など家族的責任を有する労働者を深夜業に従事させようとする場合においては、その事情に十分配慮することが望まれます。

Ⅷ 事業主が講ずべき措置

Ⅷ－１ 育児休業及び介護休業に関連してあらかじめ定めらるべき事項等 (第 21 条)

- 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。
 - ① 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項
 - ② 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項
 - ③ その他の事項
- また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業の申出をした労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

- (1) 「育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項」には、育児休業及び介護休業期間についての賃金その他の経済的給付、教育訓練の実施等が含まれます。
- (2) 「育児休業及び介護休業後の労働条件に関する事項」には、昇進、昇格及び年次有給休暇等に関することが含まれます。

なお、労働基準法に基づく年次有給休暇の権利発生に係る出勤率の算定に当たっては、法第 2 条第 1 号に規定する育児休業又は同条第 2 号に規定する介護休業をした期間は出勤したものとみなさなければなりません（労働基準法第 39 条第 7 項）。
- (3) あらかじめ定め、周知するよう努力することが求められるその他の事項としては、次の 2 つがあります（則第 32 条）。
 - ① 子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合及び対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期
 - ② 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法
- (4) 労働者に対して具体的な取扱いを明示するに当たっては、文書を交付することによって行うこととされています（則第 33 条）。
- (5) 育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する就業規則などを一括して定め、周知することが望ましいことに配慮してください（指針）。

ポイント解説

★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が育児休業を取得した場合、雇用保険から休業前賃金の 40 %相当額の育児休業給付が支給されます（雇用保険法第 61 条の 4 及び第 61 条の 5）。

※平成 19 年 4 月 1 日以降に職場復帰された方から平成 22 年 3 月 31 日までに育児休業を開始された方を対象に、休業前賃金の 50 %相当額に引き上がります。

（雇用保険法附則第 9 条）

★ 一定の要件を満たした雇用保険被保険者が対象家族を介護するための介護休業を取得した場合、雇用保険から休業前賃金の 40 %相当額の介護休業給付が支給されます（雇用保険法第 61 条の 7）。

★ 社会保険（健康保険、厚生年金保険）について、育児休業（育児・介護休業法第 23 条第 1 項に基づく 3 歳までの育児休業の制度に準ずる措置による休業を含みます。）をしている被保険者を使用している事業主が保険者に申し出た場合、その申出をした日の属する月からその育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間について、被保険者負担分及び事業主負担分ともに保険料が免除されます（健康保険法第 159 条、厚生年金保険法第 81 条の 2）。

Ⅷ－２ 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（第 22 条）

○ 育児休業及び介護休業の申出や育児休業及び介護休業後の再就業が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

(1) 育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっては、

① 育児休業及び介護休業をする労働者については育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮しましょう（指針）。

② また、このような考え方を前提に、その他の労働者の配置その他の雇用管理に工夫を加えていきましょう（指針）。

(2) 育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっては、

① 労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません（指針）。

② また、この措置は労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に講じられることが望ましいものです（指針）。

ポイント解説

★ 両立支援レベルアップ助成金（休業中能力アップコース）

育児休業又は介護休業をする労働者の職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置（職場復帰プログラムといい、具体的には在宅講習・職場環境適応講習・職場復帰直前講習・職場復帰直後講習です。）を計画的に実施する事業主、共同事業主又は事業主団体に対し、助成金を支給しています。

★ 両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保コース）

育児休業取得者が、育児休業終了後、原則として原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定した上で育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対し、助成金を支給しています。

Ⅷ－３ 育児のための勤務時間の短縮等の措置等

（第23条第1項）

○ 事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者について勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（以下「勤務時間の短縮等の措置」といいます。）を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者について育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

(1) この措置については、日々雇い入れられる者は対象となりませんが、期間を定めて雇用される者は対象となります。

(2) 3歳未満の子を養育する労働者については、次の勤務時間の短縮等の措置のいずれかを講じなければなりません（則第34条第1項）。

① 短時間勤務の制度

a 1日の所定労働時間を短縮する制度

b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度

c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）

d 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

- (3) なお、1歳（1歳6か月まで育児休業ができる場合については、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、前ページ(2)の措置の代わりに育児休業の制度に準ずる措置を講じても差し支えありません。
- (4) 労働者がこれらの措置の適用を受けることを申し出たこと又は措置の適用を受けたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません(指針)。
- (5) これらの措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはなりません(指針)。
- (6) 事業主は、(2)に掲げる措置のうちいずれかの措置を選択して講ずることで義務を果たすことができますが、就業しながら子を養育する労働者にとっては、現実に労働時間を短縮できる「①短時間勤務の制度」に対するニーズが高いことも勘案して、措置を講ずることが望まれます(指針)。
- (7) 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について(2)に掲げる措置のうち少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれます。特に短時間勤務の制度は、その勤務時間の短縮等の程度が実質的に子の養育を容易にする内容であることが望ましいものであることに配慮しましょう(指針)。具体的には、所定労働時間が7時間以上の場合、1時間以上の短縮が望ましいでしょう。

ポイント解説

- ★ 育児休業の制度に準ずる措置とは、Ⅱの1歳未満の子を養育するためにする育児休業とは対象となる子の年齢が異なるものですが、例えば、労働者に分割取得を認めるなど、請求手続や取得回数などにおいて労働者に有利な制度設計にすることについては差し支えありません。
- ★ この法律に規定する育児のための勤務時間の短縮等の措置と労働基準法の規定に基づく育児時間とは、異なる目的による別の措置であり、それぞれを実施する必要があります。
- ★ 両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）
労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含みます。）に設置する事業主等に対し、その設置、運営（運営開始後最長5年間）、増築及び保育遊具等の購入に係る費用の一部を助成しています。
- ★ 両立支援レベルアップ助成金（ベビーシッター費用等補助コース）
育児又は家族の介護のために家政婦（夫）、ベビーシッター等を利用する労働者に対し、それに要する費用を補助した事業主やベビーシッター会社、介護サービス会社等と契約し、労働者にサービスを提供させた事業主を対象に、その補助又は負担した費用の一定割合を助成しています。

Ⅷ－４ 対象家族の介護のための勤務時間の短縮等の措置

(第23条第2項)

○ 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、一の要介護状態について93日以上の期間における勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

- (1) この措置については、日々雇い入れられる者は対象となりませんが、期間を定めて雇用される者は対象となります。
- (2) 労働者が就業しつつ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措置は、次のいずれかの方法により講じなければなりません(則第34条第2項)。
 - ① 短時間勤務の制度
 - a 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務であるとか、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。)
 - d 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
- (3) 労働者がこれらの措置の適用を申し出たこと又は措置の適用を受けたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません(指針)。
- (4) これらの措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはなりません(指針)。
- (5) 事業主は、(2)に掲げる措置を講じた場合、その日数を介護休業等日数に算入するのであれば、そのことや措置を講じる期間の初日を労働者に明示することが望まれます。労働者が介護休業等のできる残りの日数が減ることを認識していなかった場合や、勤務時間の短縮等の措置を利用した日数がはつきりせず、同じ対象家族のために今後取得できる介護休業等の日数が不明確な場合は、勤務時間の短縮等の措置を講じた日数は介護休業等日数に算入しないこととなります。(則第21条の2)
- (6) 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について(2)に掲げる措置のうち少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではありませんが、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望まれます。特に短時間勤務の制度は、労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮しましょう(指針)。具体的には、所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上の短縮が望ましいでしょう。

(7) これらの措置は介護休業をしない労働者について講ずるものですが、同一対象家族の同じ要介護状態について介護休業した期間があれば93日（同一対象家族について異なる要介護状態での介護休業等日数がある場合には、93日から当該介護休業等日数を差し引いた日数）からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間この措置を講ずることが必要です。

したがって、同一対象家族の異なる要介護状態についてすでに93日以上介護休業やこれらの措置を講じたことがある場合について、措置を講ずることまで義務づけられているわけではありません。

ポイント解説

- ★ 育児両立支援レベルアップ助成金（ベビーシッター費用等補助コース）
（50 ページポイント解説参照）

Ⅷ－５ 幼児期の子を養育する労働者に対する措置（第24条第1項）

○ 事業主は、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児休業の制度又は勤務時間の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。

(1) 育児休業から復帰した後に働き続ける上で必要な子育てのための時間を確保するには、短時間勤務制度やフレックスタイム制などの勤務時間の短縮等の措置等が小学校就学の始期に達するまでの子を対象として実施されることが望ましいため、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について勤務時間の短縮等の措置等を講ずる努力義務が事業主に課せられているところです。

(2) 「必要な措置」は、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものであること及び男女が対象となることなど、考え方を共通にする必要があると考えられます。

ポイント解説

★ 勤務時間の短縮等の措置については、例えば、対象となる労働者の子の年齢が3歳までは短時間勤務の制度（1日の所定労働時間を短縮する制度）、3歳から小学校就学の始期に達するまでは所定外労働をさせない制度を設けるなど、子の年齢によって措置を組み合わせることも可能です。

★ 両立支援レベルアップ助成金（子育て期の柔軟な働き方支援コース）

小学校に入学するまでの子を育てる労働者が利用できる短時間勤務制度、フレックスタイム制等の勤務時間短縮等の制度を新たに就業規則等に規定し、3歳以上の子を育てる労働者に実際に利用させた事業主に対し、助成金を支給しています。

Ⅷ－６ 家族の介護を行う労働者に対する措置

(第24条第2項)

○ 事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業の制度又は勤務時間の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。

- (1) Ⅲ－１からⅢ－６までで説明した介護休業の内容は、すべての企業に一律に義務づけられる最低基準です。介護休業の制度に関しては、休業期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など考慮すべき様々な事項があり、これらの事項に関して、法で定められた最低基準を上回る制度を労使の努力によって決定していくことが望まれます。また、勤務時間の短縮等の措置についても同様です。
- (2) 「介護休業の制度又は勤務時間の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」は、介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置と必ずしも同一の措置であることを要しませんが、労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものであること及び男女が対象となることなど考え方を共通にする必要があると考えられます。
- (3) 「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」とは、当該労働者による介護を必要とする期間、取得回数、対象となる家族の範囲、介護を要する状態など様々な事項に配慮する必要があることをいいますが、具体的には次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和をも勘案して、必要な措置を講じるよう努力しましょう（指針）。
- ① 労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係るサービスを利用することができるまでの期間が93日を超える場合があること。
 - ② 既に93日を超えて介護休業をしたことがある又は勤務時間の短縮等の措置が講じられた対象家族についても、再び介護を必要とする状態となる場合があること。
 - ③ 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護をする必要性が高い場合があること
 - ④ 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。
 - ⑤ 労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

Ⅷー7 労働者の配置に関する配慮

(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。

(1) 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴う転勤をさせようとする場合において、当該労働者の育児や介護の状況に配慮し、労働者が育児や介護を行うことが困難とならないよう意を用いなければなりません。

(2) 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（指針）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。

ポイント解説

- ★ 転勤の配慮の対象となる労働者が養育する子には、小学生や中学生も含まれます。

Ⅷー8 再雇用特別措置等

(第27条)

- 事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するよう努力しなければなりません。

「再雇用特別措置」とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

男性労働者についても対象となっていることに留意してください。

Ⅸ 指針

(第28条)

- 厚生労働大臣は、法に定める事項に関し、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るための指針を定め、公表するものとしています。

指針に定められているのは次の事項です。

- ・ 労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項
- ・ 子の看護休暇に関する事項
- ・ 育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項
- ・ 時間外労働の制限に関する事項
- ・ 深夜業の制限に関する事項
- ・ 育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項
- ・ 育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び労働者が就業しつつその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の措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項
- ・ 介護休業の制度又は勤務時間の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に当たっての事項
- ・ その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項

指針は、それぞれの措置を講じていくに当たっての目標又は重要な配慮事項となるものです。指針として定めた内容は、それぞれの項目のところに示したとおりです。

X 職業家庭両立推進者の選任

(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。

(1) 事業主が法の規定に基づき講ずべき措置等を円滑に実施するとともに、職場における固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の企業風土の是正を図るためには、各企業において仕事と家庭の両立のための取組に係る実施体制を明確化することが必要です。

このため、事業主に、「職業家庭両立推進者」を選任する努力義務が課されています。

(2) 職業家庭両立推進者は次のような業務を行います。

① 法第21条から第27条までに定める措置の適切かつ有効な実施を図るための業務

具体的には、

- a 育児休業等に関する就業規則等の作成、周知等（法第21条）
- b 配置その他の雇用管理、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置の企画立案、周知等の運用（法第22条）
- c 勤務時間の短縮等の措置の企画立案、周知等の運用（法第23条及び第24条）
- d 就業の場所の変更を伴う配置の変更をしようとする際の労働者に対する各種配慮の実施（法第26条）
- e 再雇用特別措置の企画立案、周知等の運用（法第27条）

に係る業務をいいます。

② 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務

具体的には、①の業務以外の職場において職業生活と家庭生活との両立や男性の育児等への参画が重要であることについて広報活動などの職場の雰囲気作りを行うことを始めとする労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な一切の業務をいいます。

(3) 職業家庭両立推進者の選任基準

職業家庭両立推進者は上記の業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者の中から選任してください（則第34条の2）。

具体的には、本社人事労務担当部課長以上の者等、上記の業務を自己の判断に基づき責任をもって行える地位にある者を、1企業につき1人選任してください。

ポイント解説

- ★ 都道府県労働局雇用均等室は、職業家庭両立推進者に対し各種セミナーの開催案内を始め、情報や資料の提供を行っています。
- ★ まだ選任されていない企業におかれては、速やかに選任の上、巻末の「職業家庭両立推進者選任届」により、届出くださるようお願いします。

XI 国等による援助等

(第30条～第52条)

- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立について、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずることとしています。
- 国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等（以下「対象労働者等」といいます。）の雇用の継続その他その福祉の増進を図るため、事業主、事業主団体その他の関係者に対して給付金の支給その他の必要な援助を行うことができます。
- 国及び地方公共団体は、対象労働者等に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずることとしています。
- 国は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者の円滑な再就職のための援助を行うこととしています。
- 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設（対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談や必要な指導、講習、実習等を行い、休養・レクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設）を設置するように努めることとされています。
- 厚生労働大臣は、公益法人を指定して、上記業務の全部又は一部を行わせることができます。

厚生労働大臣から指定法人として指定されている財団法人21世紀職業財団は、育児又は家族の介護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事業を行っています。

このパンフレットで紹介した各助成金の詳細については、財団法人21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせください。

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

XII 委託募集の特例

(第53条)

○ 一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等が、その構成員である中小企業者の委託を受けて育児・介護休業取得者の代替要員の募集を行う場合の特例を設けています。

- (1) 労働者を雇用しようとする者が、被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集を行わせようとする場合は厚生労働大臣の許可を受けなければならないことに、報酬を与えないで行わせようとする場合は厚生労働大臣に届け出なければならないことになっています（職業安定法第36条第1項及び第3項）が、一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等に、その構成員である中小企業者が、育児休業又は介護休業をする労働者の休業中の業務を処理するための代替要員の募集を行わせようとする場合には、便宜を図り、認定された事業協同組合等が厚生労働大臣に届け出ることによいとするものです。
- (2) 特例として扱われるためには、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」第2条第2項に規定する事業協同組合等であつて、その団体からの申請に基づき、厚生労働大臣がその定める基準により適当であると認定した団体であることが必要です。
- (3) 認定の基準は、当該団体が、育児休業又は介護休業をする労働者の代替要員の確保を容易にするための事業を実施又は実施予定であること、団体の構成員である中小企業者が就業規則等により育児休業及び介護休業の制度を設けていること等です（平成7年労働省告示第111号）。
- (4) 団体の認定申請手続及び委託募集に係る届出手続等については、則で定めています（則第61条～第66条）。

