



福岡医発第 6 6 8 号 (地)

平成 2 4 年 6 月 5 日

各 医 師 会 長 殿

福 岡 県 医 師 会

会 長 松 田 峻一良

(公 印 省 略)

改正育児・介護休業法等説明会の開催について

少子化の進行を踏まえ、仕事と家庭生活の両立支援等を一層進め、男女ともに子育て等をしてしながら働き続けることができる雇用環境の整備を図るため、育児・介護休業法が改正され、平成 2 2 年 6 月 3 0 日から施行されております。

しかし、労働者数が 1 0 0 人以下の事業主においては、平成 2 4 年 6 月 3 0 日まで適用が猶予されていましたが、介護休暇制度、短時間勤務等の措置及び所定外労働の免除が平成 2 4 年 7 月 1 日から全面適用となります。

この改正育児・介護休業法の全面施行に向け、雇用管理が本改正の内容に沿ったものとなるよう、企業内の制度の点検や規定の整備を進めていただくことを目的として標記説明会を開催する旨、福岡労働局雇用均等室長より別紙のとおり通知がありました。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了知いただき、貴会会員への周知方につきご高配賜りますようお願い申し上げます。

小郡三井医師会より

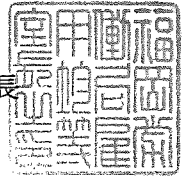
医業経営担当理事 廣瀬真恵
会長 蒲池 壽

福岡労均発第 16 号

平成 24 年 5 月 30 日

各団体の長 殿

福岡労働局雇用均等室長



改正育児・介護休業法等説明会の開催について

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、労働行政の推進にご理解、ご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、仕事と家庭の両立支援のため、育児・介護休業法が改正され、平成 22 年 6 月から施行されておりますが、労働者数 100 人以下の事業主においては適用が猶予されていた、育児のための短時間勤務制度及び所定外労働の制限、介護休暇の制度が、本年 7 月 1 日から全面適用となります。

今般、施行前の最後の説明会を下記のとおり開催いたしますので、貴団体傘下企業の皆様への周知・広報方ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

また、貴団体の会合等において改正法の説明をさせていただく機会などございましたら、ぜひご連絡いただきますよう併せてよろしくお願い申し上げます。

記

- 1 日時 ①平成 24 年 6 月 21 日（木）13 時 30 分～15 時 30 分
②平成 24 年 6 月 22 日（金）13 時 30 分～15 時 30 分
- 2 場所 福岡合同庁舎 本館 5 階 共用中会議室 A B
（福岡市博多区博多駅東 2-11-1）
- 3 内容 ①改正育児・介護休業法のポイントについて
②育児・介護休業規定の整備方法について
③一般事業主行動計画について
④中小企業両立支援助成金について

（お問い合わせ先）

福岡労働局雇用均等室

（担当 山口、木田、濱邊）

〒812-0013

福岡市博多区博多駅東 2-11-1

電話 092 - 411 - 4894

FAX 092 - 411 - 4895

7月1日から
全面施行！

改正育児・介護休業法等説明会のご案内

男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、平成21年、育児・介護休業法が改正されました。
平成24年7月1日より、これまで適用が猶予されていた一部の制度が従業員数100人以下の事業主にも適用になります。法の全面施行に向け、雇用環境や規定の整備を進めていただくため、説明会を開催します。
今回の説明会が全面施行前最後の開催となりますので、ぜひご参加ください。

日時 平成24年6月21日（木）13時30分～15時30分

平成24年6月22日（金）13時30分～15時30分

会場 福岡合同庁舎 本館5階 共用中会議室AB（福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号）

定員 両日とも100人（定員になり次第締め切らせていただきます）

内容 説明 ①改正育児・介護休業法のポイントについて
②育児・介護休業規定の整備方法について
③一般事業主行動計画について
④中小企業両立支援助成金について

下記申込書にご記入の上、福岡労働局雇用均等室までFAXまたは郵送でお申し込みください。

【申込先】 福岡労働局雇用均等室
〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階
FAX 092-411-4895

【申込締切】 平成24年6月14日（木）

参加申込書

参加希望日 ※希望日を○で囲んで下さい	6月21日（木）	6月22日（金）
事業所名		
所在地	TEL	
参加者役職・氏名		

※会場へは、公共交通機関をご利用ください。

従業員が 100 人以下の事業主の皆さま！！

平成 24 年 7 月 1 日より、これまで適用が猶予されていた以下の制度が従業員数が 100 人以下の事業主にも適用になります。

1 介護休暇制度

制度の概要

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が 1 人であれば年に 5 日まで、2 人以上であれば年に 10 日まで、1 日単位で休暇を取得することができます。
- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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ます。
- 「対象家族」とは、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む)、配偶者の父母です。
- 「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話を言います。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護、その他の世話をする全ての男女従業員(日々雇用者を除く)が対象となります。ただし勤続年数 6 か月未満の従業員と週の所定労働日数が 2 日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

※介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

2 短時間勤務等の措置

制度の概要

- 事業主は、3 歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、1 日の労働時間を原則として 6 時間(5 時間 45 分から 6 時間まで)とする措置を含むものとしなければなりません。

対象となる従業員

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女従業員です。

- ① 3 歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 1 日の所定労働時間が 6 時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。

以下のア)～ウ)の従業員は労使協定により適用除外とすることができます。

ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年に満たない従業員

イ) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員

ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員
※このうち、ウ)に該当する従業員を適用除外とした場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

- (a) 育児休業に関する制度に準ずる措置
- (b) フレックスタイム制度
- (c) 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度)
- (d) 従業員の 3 歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

3 所定外労働の免除

制度の概要

- 3 歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として 3 歳に満たない子を養育する全ての男女従業員(日々雇用者を除く)が対象となります。ただし、勤続年数 1 年未満の従業員と週の所定労働日数が 2 日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

【問い合わせ先】

福岡労働局雇用均等室

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 4 階
TEL:092-411-4894 FAX:092-411-4895

☆各制度については、就業規則等に
記載されるべきものですので、お気
軽にお問合せ下さい。

改正育児・介護休業法の概要

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

施行日：原則として平成22年6月30日。ただし、4、5、6については100人以下企業は平成24年7月1日より施行(裏面参照)

1 育児休業制度

労働者(日々雇用される者を除く。以下同じ。)は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)の間(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)、育児休業をすることができる。

※育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- 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 子が1歳に達する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雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く)

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、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、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※※介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10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る。

4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する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ならない。

7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする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時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする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、深夜において労働させてはならない。

9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出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してはならない。(※4～8については、今回の法改正により追加)

10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。