

平成 24 年 7 月 1 日から、改正育児・介護休業法が 100 人以下規模の事業主にも全面的に適用されます

子育てや介護をしながら企業で働き続ける人を支援する制度を定めた「育児・介護休業法」が平成 21 年に改正されていますが、経過措置により適用が猶予されていた制度の導入が、平成 24 年 7 月 1 日から、常時雇用する労働者が 100 人以下の事業主にも義務づけられます。導入しなければならない制度は次の (1)～(3)です。

(1) 3 歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度

3 歳に満たない子を養育する労働者であって現に育児休業をしていない労働者（日々雇用される者および 1 日の所定労働時間が 6 時間以下の労働者は除く）が希望すれば、事業主は短時間勤務制度を利用できるようにしなければなりません。

短時間勤務制度は、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする措置を含むものとする必要があります。そのほかに、例えば 1 日 5 時間や 7 時間とする措置をあわせて設け、その中から労働者が選択することができるような制度であっても構いません。

(2) 3 歳未満の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限（免除）

3 歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用される者は除く）が申し出た場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、事業主はその労働者に対して所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなります。「所定労働時間」とは、労働契約上でその労働者に適用される労働時間をいいます。例えば 1 日 7 時間勤務であれば、たとえ残業があり法定労働時間である 1 日 8 時間の範囲内であっても、申し出があれば残業をさせることはできません。

(3) 介護休暇制度

要介護状態にある家族の介護などを行う労働者（日々雇用される者は除く）が申し出た場合は、事業主は一の年度に最大 5 日（要介護状態にある対象家族が 2 人以上の場合は 10 日）まで、介護やその他の世話をを行うための休暇を与えなければなりません。

これは、従来の「介護休業」とは別に取ることができるもので、介護休業より取得事由の範囲が広く、まとまった期間の休業をするほどでもない介護や通院等の付添い、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の代行などを行う場合も含まれます。

労使協定の締結により適用を除外できる労働者

これらの 3 つの制度は、法令に基づく労使協定を締結することで適用を除外できる労働者が定められています（下表参照）。なお、労使協定は労働基準監督署への届出は必要ありません。

制 度	労使協定により適用除外できる労働者
短時間勤務制度	①引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者 ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者 ③業務の性質また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労働者
所定外労働の制限	①引き続き雇用された期間が 1 年未満の労働者 ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
介護休暇制度	①引き続き雇用された期間が 6 か月未満の労働者 ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者