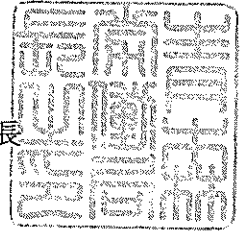


青勞発均第25号
平成22年7月26日

社団法人 青森県建設業協会 会長 殿

青森労働局長



仕事と子育ての両立しやすい環境づくりための取り組みについて(依頼)

時下、ますます御清祥のこととお喜び申し上げます。

労働行政の推進につきましては、日頃から御高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、青森県においては、合計特殊出生率が平成21年に1.26と過去最低を更新し、総人口も平成12年以降死亡数が出生数を上回り、減少を続けています。急速な少子化の進行は、労働力の減少や市場の縮小、地域社会の活力低下など、経済・社会に深刻な影響が懸念されます。持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・妊娠・子育て」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」を実現することが必要不可欠です。

青森労働局では、本年6月30日施行の改正育児・介護休業法に沿った取扱いの確保と制度の整備を求めるとともに、来年4月1日施行の改正次世代育成支援対策推進法により新たに一般事業主行動計画の策定、届出及び公表・周知が義務となります常用労働者101人以上の事業主の取組を支援し、仕事と育児の両立しやすい環境づくりに一層努めてまいります。

また、厚生労働省におきましても6月17日、男性の子育て参加や育児休業取得の促進等を目的とした「イクメンプロジェクト」を発足し、育児をすることが、自分自身だけでなく、家族、会社、社会に対しても良い影響を与えるというメッセージを発信してまいることとしております。

つきましては、各企業の経営を取り巻く状況が非常に厳しいことは十分に認識しておりますが、仕事と子育ての両立支援等をさらに進め、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境とするため、改正育児・介護休業法への対応及び一般事業主行動計画の策定、届出等の早期お取組につき、貴傘下企業へ働きかけくださいますよう、よろしくお願い申し上げます。



青森県建設業協会 会長 殿

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)

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。