

育児・介護休業法の改正と休業制度等のあらまし

育児・介護休業法（育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）の一部を改正する法律が11月9日，参議院本会議において可決，成立し，一部を除き2002年4月1日から施行されます。ここでは，法律の改正点及び，育児・介護休業法に定められている休業制度など仕事と育児・介護などの家族的責任との両立を支援する制度のあらまし，休業する労働者や企業への支援制度などについて，紹介します。

<編集部>

育児・介護休業法改正の概要

1 育児・介護休業法制定・改正の経緯

育児休業の義務化……91年5月制定，92年4月施行「育児休業法」（30人未満事業所は3年間猶予）
介護休業の努力義務化……95年6月制定，10月施行「育児・介護休業法」（育児休業法改正）
介護休業の義務化，「深夜業の制限」の導入……99年4月

2 改正の趣旨

少子化等が急速に進行する社会情勢の下で，働きながら子どもを生み育てやすい雇用環境を整備し，仕事と子育ての両立の負担を軽減することで労働者の福祉の増進等を図るために，改正が行われました。

3 主な改正点

(1) 不利益取扱いの禁止（10条，16条）

事業主は，育児・介護休業の申出や取得を理由に解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

改正前は，解雇のみを禁止。

(2) 時間外労働の制限<新設>（17条，18条）

小学校就学前の子の養育または家族の介護を行う労働者は，請求により制限時間（1か月24時間，1年150時間）を超える時間外労働が免除される。

改正前は，深夜業のみを制限。なお，99年の労働基準法改正に伴う激変緩和措置として，小学校就学前の子の養育または家族の介護を行う女性労働者については，時間外労働時間の上限が設けられている。（平成10年労働省告示第155号，02年3月31日まで）

(3) 事業主が講ずべき措置

勤務時間の短縮等の措置の対象となる子の年齢の引き上げ（23条（旧19条））

事業主は，1歳から3歳未満の子を養育する労働者に対し，労働者の申出に基づき，育児休業制度に準ずる措置または勤務時間の短縮その他の就業と子の養育の両立を容易にするための措置を講じなければならない。

現行の，1歳未満の子を養育する労働者に対する勤務時間短縮等の措置に，上記措置が加わる。また，現行では事業主の努力義務となっている，1歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対する勤務時間の短縮等の措置については，対象年齢が3歳から小学校就学前となる（24条（旧20条））。

「子の看護のための休暇」の導入：努力義務<新設>（25条）

事業主は，小学校就学前の子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければならない。

転勤についての配慮<新設>（26条）

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

「職業家庭両立推進者」の選任：努力義務<新設>（29条）

(4) 国による意識啓発等<新設>（33条）

国は，労働者の仕事と家庭の両立についての意識啓発等を行う。

(5) 施行期日等

（1）不利益取扱い等の禁止及び（4）国による意識啓発等については，公布日（2001年11月16日）から施行，その他は02年4月1日から施行する。[注](#)

国は，子の看護のための休暇制度の普及のための事業主等の努力を促進するものとする。

政府は，法の施行（02年4月1日）3年経過後，子の看護のための休暇制度その他諸制度について総合的に検討を加え，必要な措置を講ずる。

特集：育児・介護休業法改正

～男女ともに家族的責任を担うために～

仕事と育児・介護などの家族的責任とを両立できる環境が整備されていることは，働く人の福祉の向上のみならず，男女共同参画の観点からも，少子高齢社会において社会の活力を維持するためにも不可欠です。今月号では，育児・介護休業法の改正点及び休業制度等のあらまし，法改正への評価，子育てや介護を支援する横浜市の諸制度について紹介します。

<編集部>

特集：育児・介護休業法改正～男女ともに家族的責任を担うために～

育児・介護休業法（改正後）のあらまし

は今回の改正部分です。

法は、育児休業・介護休業、勤務時間短縮等の事業主が講ずべき措置、育児・介護などで離職した者の再就職の促進などを定めています。法に定められている制度は、労働者の権利としての最低基準を定めたもので、これを下回るような制度を設けることは許されません。

1 育児休業など育児を行う労働者についての諸制度

育 児 休 業 制 度	休業の定義	労働者が、その1歳に満たない子（以下、1歳未満の子と略）を養育するためにする休業
	対象労働者 注1)	1歳未満の子を養育する労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く） * 労使協定により次の労働者は育児休業の対象外にできる： 勤続1年未満の者 子の親である配偶者が常態として子を養育できる者注2） 1年以内に退職することが明らかな者 週所定労働日数が2日以下の者 配偶者でない親が常態として子を養育できる者
	対象家族	1歳未満の子（実子、養子を問わないが法律上の親子関係があり、同居していること）
	休業期間・回数 注3)	子が出生した日（女性労働者の場合、実質的には産後8週間の休業後）から1歳に達する日（誕生日の前日）までの連続した期間で労働者が申し出た期間・子1人につき1回
	方 法	休業開始日及び終了日等の一定事項を記した書面（育児休業申出書）を事業主に提出
	申 出 期 限	休業開始予定日の1か月前まで。特別な事情がある場合は1週間前まで注4） 申出が遅れた場合、事業主は休業開始日の繰り下げが可能注5）
	の 期 間 の 変 更 注6)	出産予定日前に子が出生するなど特別な事情がある場合、休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより1回に限り開始予定日の繰上げが可能 休業終了予定日の1か月前までに申し出ることにより1回に限り終了予定日の繰下げが可能
	申 出 の 撤 回 等	休業開始予定日の前日までに申し出ることにより休業の申出を撤回可能（撤回理由は不問） 申出を撤回した場合、再度の申出は不可（配偶者の負傷・疾病・死亡、離婚等を除く）
	休業の終了	・ 次の事由で子を養育しなくなった場合、休業期間は終了する（その旨を事業主に通知する）： 子が死亡 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消 子が他人の養子となったこと等による同居の解消 労働者が負傷、疾病などにより子を養育できない状態になったこと ・ 子が1歳に達した場合及び育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合も、休業期間は終了する * 休業開始前にこれら事由が生じた場合は、休業申出はなかったものとみなす
	不利益取扱いの禁止	事業主は、労働者が休業申出をし又は休業したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（P8の㊦1参照）
深 夜 業 の 制 限	対象労働者	小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用される者を除く、以下同じ） ただし次の者を除く： 勤続1年未満の者 深夜、常態として子を保育できる同居の家族がいる者注7） 週所定労働日数が2日以下の者 所定労働時間の全部が深夜にある者
	制限の内容	対象労働者が子の養育のために請求した場合、事業主は深夜（午後10時～午前5時）に労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合注8）を除く
	期間・回数	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間。請求できる回数に制限なし
	請求の手続	開始の1か月前までに、開始・終了予定日等の一定事項を記した書面を事業主に提出
	制限の終了	子が小学校に入学した場合のほか、前記「休業の終了」の事由等に準じて制限は終了する
時 間 外 労 働 の 制 限	対象労働者	小学校就学前の子を養育する労働者。ただし次の者を除く： 勤続1年未満の者 子の親である配偶者が常態として子を養育できる者 その他厚生労働省令で定める者
	制限の内容	対象労働者が子の養育のために請求した場合、事業主は制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない（事業の正常な運営を妨げる場合を除く）
	期間・回数	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間。請求できる回数に制限なし
	請求の手続	開始の1か月前までに、開始・終了予定日等の一定事項を記した書面を事業主に提出
	制限の終了	子の死亡、その他厚生労働省令で定める事由が生じたことによって制限は終了する

勤務時間の短縮等の措置 注9) 3歳未満 ：義務 3歳～就学前 ：努力義務	・1歳未満の子を養育する育児休業をしない労働者には、労働者の申出により、勤務時間の短縮等(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・終業時刻の繰上げ・繰下げ 所定外労働をさせない制度 託児施設の運営その他これに準ずる便宜の供与。 ・1歳から3歳未満の子を養育する労働者には、育児休業制度に準ずる措置または勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない ・3歳から就学前の子を養育する労働者には、育児休業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めなければならない
子の看護のための休暇	事業主は、労働者の申出により、小学校就学前の子の看護（ケガや病気にかかった子の世話）のための休暇（労働基準法の年次有給休暇を除く）を与えるための措置を講ずるよう努めなければならない

注1)対象となる労働者は（介護休業も同様）、雇用されて賃金を支払われている者であれば、性別・年齢・職務上の地位を問いません。雇用期間

注 の定めがある労働者は、育児・介護休業は対象外ですが、勤務時間の短縮等の措置、深夜業や時間外労働の制限は対象となります。雇用期間の定めがないパートタイマーは、週の所定労働日数が3日以上あれば、いずれの制度も対象となります。

注2)「常態として子を養育できる」とは、次のいずれにも該当する場合です。 職業に就いていない（育児休業等の休業中及び就業日数が週2日以下の場合を含む） 負傷、疾病、障害で子の養育が困難な状態でない 産前6週間（多胎妊娠は14週間）・産後8週間以内でない 育児休業申出にかかる子と同居している。

注3)次の特別の事情がある場合のみ、1人の子につき1回を超えて休業を申出することができます。

新たな産前産後休業又は育児休業を始めたことで、そのときに取得していた育児休業がいったん終了したが、新たな産前産後休業又は育児休業にかかる子が死亡又は他人の養子になった等の理由により同居しなくなったとき。

介護休業を始めたことで、そのとき取得していた育児休業がいったん終了したが、介護休業にかかる対象家族が死亡又は離婚、離縁等の理由により労働者との親族関係が消滅したとき。

注4)1週間前の申出でもよいのは、次の特別な事情がある場合です（休業開始予定日の繰上げを申し出る場合も、これと同じ事情が必要です）。

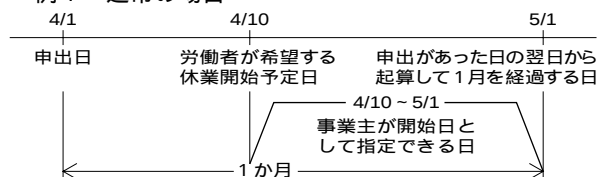
出産予定日前に子が生まれた 子の親である配偶者が、死亡、負傷、疾病で子を養育することが困難になった 配偶者が子と同居しなくなった

注5)事業主による開始日の変更について

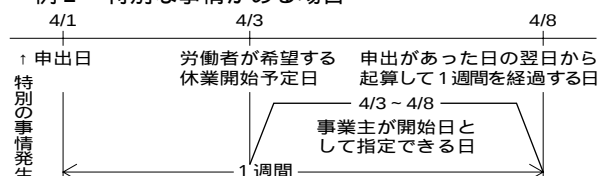
注 労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、育児休業および介護休業の対象となります。（その判断にあたっては、『事業主が講ずべき措置に関する指針（厚生労働省告示第13号）』を参照。）

例えば、労働者が4月10日から休業を始めたい場合、3月10日までに申し出なければなりません。次のように申出が遅れた場合は、一定の期間内で事業主が休業開始日を指定することができます。この場合事業主は、労働者が希望する休業開始予定日 申出日の翌日から起算して3日以内、のいずれか早い日までに休業開始指定日を記載した書面を労働者に交付しなければなりません。

<例1 通常の場合>



<例2 特別な事情がある場合>



*休業開始予定日を繰上げ変更する場合も、事業主は<例2>と同様の指定ができます。ただし、当初に休業開始予定日とされていた日以降の日を指定することはできません。

注6)開始予定日の繰下げ及び終了予定日の繰上げについては、法では特に定めていません。ただし、事業主が任意に認めることはできますので、労使間であらかじめ取り決めておくといよいでしょう。

注7)この家族の定義はP 7注5) 参照。

注8)「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、事業所を基準として、その労働者の担当する作業内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等を考慮して客観的に判断します。深夜業の制限等を受けることができるように、事業主は通常考えられる相当の努力をしなければなりません。

注9)労働基準法67条の育児時間と育児・介護休業法の勤務時間の短縮は併用することができます。

2 介護休業など家族の介護を行う労働者についての諸制度

介護休業制度	休業の定義	労働者が、その要介護状態 ^{注1)} (負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上継続して常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	要介護状態にある家族を介護する労働者(日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く)* 労使協定により次の労働者は介護休業の対象外にできる： 勤続1年未満の者 3か月以内に雇用関係が終了することが明らかな者 週所定労働日数が2日以下の者
	対象家族	配偶者(事実婚を含む、以下同じ)、父母・配偶者の父母(養父母を含む)、子(養子を含む)。同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫
	休業期間・回数 ^{注2)}	連続した3か月(勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて3か月)を限度に、労働者が申し出た期間・対象家族1人につき1回
	方法	休業開始日及び終了日等の一定事項を記した書面(介護休業申出書)を事業主に提出
	申出期限	休業開始予定日の2週間前まで。申出が遅れた場合、事業主は開始日の繰り下げが可能 ^{注3)}
	期間の変更 ^{注4)}	休業終了予定日の2週間前までに申し出ること、3か月の範囲内で1回に限り終了予定日の繰り下げが可能
	申出の撤回等	休業開始予定日の前日までに申し出ることによって休業の申出を撤回可能 申出を撤回した場合、再度の申出は1回のみ可能
	休業の終了	・次の事由で対象家族を介護しなくなった場合、休業期間は終了する(その旨を事業主に通知する)： 対象家族の死亡、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、労働者が負傷、疾病などにより対象家族を養育できない状態になったこと ・介護休業をしている労働者について産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合も、休業は終了する。*休業開始前の場合は、休業申出はなかったものとみなす
	不利益取扱いの禁止	事業主は、労働者が休業申出をし又は休業したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない(P8の1(1)参照)
深夜業の制限	対象労働者	要介護状態にある家族を介護する労働者(日々雇用される者を除く、以下同じ)。ただし次の者を除く： 勤続1年未満の者 深夜、対象家族を常態として介護できる同居の家族がいる者 ^{注5)} 週所定労働日数が2日以下の者 所定労働時間の全部が深夜にある者
	制限の内容	対象労働者が家族介護のために請求した場合、事業主は深夜(午後10時～午前5時)に労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合を除く
	期間・回数	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間。請求できる回数に制限なし
	請求の手続	開始の1か月前までに、開始・終了予定日等の一定事項を記した書面を事業主に提出
	制限の終了	前記「休業の終了」の事由等に準じて制限は終了する
時間外労働の制限	対象労働者	要介護状態にある家族を介護する労働者。ただし次の者を除く： 勤続1年未満の者 その他厚生労働省令で定める者
	制限の内容	対象労働者が家族介護のために請求した場合、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない(事業の正常な運営を妨げる場合を除く)
	期間・回数	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間。請求できる回数に制限なし
	請求の手続	開始の1か月前までに、開始・終了予定日等の一定事項を記した書面を事業主に提出
	制限の終了	対象家族の死亡、その他厚生労働省令で定める事由が生じたことによって制限は終了する
勤務時間の短縮等の措置		・要介護状態にある家族を介護する労働者には、労働者の申出により、連続する3か月(介護休業した期間があればそれとあわせて3か月)以上の期間、勤務時間の短縮等(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・終業時刻の繰上げ・繰下げ 介護サービスの費用助成その他これに準ずる制度 ・家族を介護する労働者には、介護休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、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めなければならない

3 育児・介護に共通するその他の措置

事業主が講ずべき措置	休業等に関する定め の周知等 注6)	事業主は、育児休業・介護休業に関して、あらかじめ次の事項を定め、これを労働者に周知するよう努めなければならない： 休業中の待遇 休業後の賃金、配置、その他労働条件 休業期間が終了した労働者の役務の提供の開始時期 労働者が休業期間中に負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法。労働者が休業申出をしたときは、その労働者についてのこれら事項に関する取扱を明示した書面を交付するよう努めなければならない。
	雇用管理等の措置	休業申出や休業後の就業が円滑に行われるように、事業主は、労働者の配置その他雇用管理、休業中の労働者の教育訓練等に関し必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
	転勤への配慮	事業主は、労働者の転勤について、育児又は家族介護の状況に配慮しなければならない。
	再雇用特別措置等	妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者に対し、必要に応じて、再雇用特別措置（退職時に将来の再雇用を希望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あたって特別の配慮をすること）を実施するように努めなければならない。
国等による対象労働者等に対する支援	職業家庭両立推進者	事業主は、法において事業主が講ずべき措置及び子の養育・家族介護を行う労働者の仕事と家庭の両立が図られるようにするための措置などを、適切・有効に実施するための業務を担当する者（職業家庭両立推進者）を選任するように努めなければならない。
	国等による対象労働者等に対する支援	国は、事業主に対し相談、助言、給付金の支給等を、対象労働者に対し指導、相談、講習等を、育児等退職者への再就職援助等を行う。また、仕事と家庭の両立についての意識啓発等を行う。（財）21世紀職業財団が指定法人となり、両立支援に関する事業を行う。

注1)「要介護状態」は、次のいずれかに該当する場合です。

日常生活動作（歩行、排泄、食事、入浴、着脱衣の5項目）のうち、全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上あり、かつその状態が継続。

問題行動（攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為、失禁の7項目）のうち、いずれか1項目以上が重度または中度に該当し、かつその状態が継続。

注2)次の特別な事情がある場合のみ、対象家族1人につき1回を超えて休業を申し出ることができます。ただし再度の休業は、当初取得した介護休業又は勤務時間短縮等の措置が講じられた日の翌日から起算して3か月の期間が限度となります。

別の対象家族の新たな介護休業を始めたことでそのときに取得していた介護休業がいったん終了したが、新たな介護休業にかかる対象家族が死亡又は労働者との親族関係が消滅したとき。

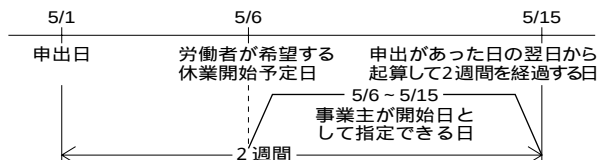
産前産後休業又は育児休業を始めたことでそのときに取得していた介護休業がいったん終了したが、産前産後休業又は育児休業にかかる子が死亡又は労働者と同居しなくなったとき。

注3)事業主による開始日の変更について

例えば、労働者が5月15日から休業を始めたい場合、5月1日までに申し出なければなりません。

次のように申出が遅れた場合は、一定の期間内で事業主が休業開始日を指定することができます。

指定方法、期限は育児休業の場合と同じです。



注4)休業開始日の変更や終了予定日の繰上げについては、法では特に定めていません。ただし、事業主が任意に認めることはできますので、労使の間であらかじめ取り決めておくといよいでしょう。

注5)常態として対象家族を介護できる（または子を保育できる）同居の家族とは、16歳以上の同居親族で次のいずれにも該当する者です。深夜に就業していない（深夜の就業日数が1月3日以下の場合を含む） 負傷、疾病、障害により介護（または保育）が困難な状態でない 産前6週間（多胎妊娠は14週間）・産後8週間以内でない

注6)育児・介護休業は、就業規則の作成及び届出の義務の対象となる「休暇」（労働基準法第89条第1号）に該当しますので、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、育児・介護休業の取扱いについて、就業規則に記載しなければなりません。

短時間勤務制度等については、始業及び就業の時刻等について記載する必要があります。

両立支援のための制度・事業

1 育児・介護休業する労働者の労働条件など

(1) 休業申出・取得による不利益な取扱の禁止

法改正により、解雇の禁止に加え、「その他不利益な取扱いの禁止」が明文化されました。不利益取扱いの判断に当たっての考え方は、厚生労働大臣が定める指針の中で示される予定ですが、大臣の国会答弁では、不利益取扱いに該当する事例として、次の例を挙げています。

減給 退職金や賞与の算定に当たり、休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱う

本人が希望しないにもかかわらず、正社員からパートタイマーなどの非正社員に身分を変更する

(2) 育児・介護休業中の賃金等

休業中の賃金の支払は義務づけられていません。短時間勤務制度を利用した場合、働いていない時間分の賃金を減額するかどうかも任意です。

賃金に関する事項は就業規則に必ず記載しなければならないので、休業中の賃金の支払の有無
休業中、通常と異なる賃金を支払う場合の賃金の決定・計算・支払方法等について記載します。

(3) 労働基準法での休業期間の扱い

平均賃金の計算では、算定期間に休業期間がある場合、その日数及び期間中の賃金は除外されます（労基法第12条第3項）。

年次有給休暇の発生要件となる「出勤日」については、休業期間は出勤したものとみなされます（労基法第39条第7項）。

(4) 社会保険・労働保険

社会保険（厚生年金、健康保険、介護保険）及び労働保険（労災保険、雇用保険）の被保険者資格は休業中も継続されますが、保険料の取扱いは育児休業と介護休業とで異なります。

育児休業中の社会保険料は、休業中の賃金の支払の有無にかかわらず、申出により事業主・労働者負担分ともに免除されます。保険料免除期間は、免除申出をした日の属する月から、育児休業終了日の翌日が属する月の前月までの期間となります。厚生年金保険は、育児休業期間中「保険料は支払われたもの」とみなされますので、将来受け取る年金額が減額されることはありません。

介護休業中の社会保険料は、事業主・労働者ともに免除されません。

労働保険については、賃金が支払われる場合は、育児・介護休業ともに、保険料を負担します（労働者は雇用保険料のみ負担）。

(5) 休業後の配置

『事業主が講ずべき措置に関する指針』では、育児・介護休業後の配置については、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ことに配慮する、と定められています。

2 働く人への支援

(1) 雇用保険による給付金の支給

育児・介護休業をした雇用保険の一般被保険者（短時間労働被保険者を含む）で、休業開始前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12か月以上ある者が対象です。

育児休業給付

< 育児休業基本給付金 >

休業期間中の支給単位期間（休業開始日から1か月ごとに区切った期間）ごとに、休業前の賃金月額30%相当額が支給されます。休業中賃金が支払われている場合は、賃金額に応じて給付金の一部または全部が減額されることがあります。

< 育児休業者職場復帰給付金 >

休業終了後、同じ事業主に被保険者として6か月以上継続して雇用された場合に、「休業前の賃金月額10%相当額×支給単位期間」が一時金で支給されます。

介護休業給付 < 介護休業給付金 >

「休業前の賃金月額40%相当額×支給単位期間」が、休業終了後一括して支給されます。休業中賃金が支払われている場合は、賃金額に応じて給付金の一部または全部が減額されることがあります。

< の問合せ > 公共職業安定所

(2) その他の支援制度

フレーフレー・テレフォン

（財）21世紀職業財団が行っている事業で、育児、介護、家事に関する各種サービスについて、地域の具体的な情報を無料で提供します。

同財団神奈川事務所 ☎681-2020（平日9:30～16:30）

再就職の支援

* 厚生労働省では、看護休暇制度を設けた事業主に対する助成制度の創設（02年度）に向け、検討を進めています。

< 再就職希望登録者支援事業 >

妊娠、出産、育児、介護を理由として退職し、再就職を希望する人が登録することで、情報提供、相談、セミナーへの参加、21世紀職業財団が指定した教育訓練講座の受講料の割引などの支援を受けることができます。

< 問合せ > (財) 21世紀職業財団神奈川事務所

横浜市中区本町 1 - 3 ☎224-8042

育児・介護休業生活資金貸付制度

横浜시는中央労働金庫と提携し、休業中の生活資金を低利で融資します。

< 問合せ > 横浜市民局勤労市民室 ☎671-2341

3 事業主・事業主団体への支援

(1) 助成金制度

育児・介護費用助成金

労働協約又は就業規則の定めるところにより、従業員が育児・介護サービスを利用した場合の費用の一部又は全部を補助した事業主に対し、事業主が負担した額について一定割合を助成します。

	助成率	限 度 額
中小企業	2 / 3	1 年間に利用者 1 人につき 30 万円かつ 1 事業所あたり 360 万円
大 企 業	1 / 2	

* 配偶者・父母等の同居親族が行うサービス、公立・認可保育所が行う保育、介護保険法に基づく介護サービス、病院等による療養目的のサービスなどは、対象となりません。

さらに、育児・介護サービス費用を補助する制度を98年4月1日以降新たに設け、最初の利用者が生じた場合、上記に加え、1事業所あたり中小企業40万円、大企業30万円を助成します。

事業所内託児施設助成金

事業所内（近接地、従業員の通勤経路や居住地等を含む）に従業員のために託児施設を設置・運営する事業主・事業主団体に対し、その費用の一部を助成します。事業所内託児施設の保育遊具等の購入、既存の施設の増築についても助成対象となります。なお、施設の構造・設備、運営等については一定の要件を満たしている必要があります。

育児休業代替要員確保等助成金

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職又は原職相当職に復帰する旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定した上で、育児休業代替要員を確

保し、かつ、育児休業者を原職等に復帰させた事業主に対し、一定額を助成します。

a) 原職等復帰について、00年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主

	支給額（1人あたり）	
1 人目(最初の対象労働者) が生じた場合	中小企業	50万円
	大 企 業	40万円
2 人目以降（最初の対象労働 者が生じた日の翌日以降 3 年間）	中小企業	15万円
	大 企 業	10万円

b) 原職等復帰について、00年3月31日までに就業規則等に規定していた事業主

	支給額（1人あたり）	
00年4月1日以降最初の対象労働 者が生じた日の翌日以降 3 年間	中小企業	15万円
	大 企 業	10万円

* a)、b)ともに1事業所あたり年間20人が限度です。

育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金

育児・介護休業をした従業員がスムーズに職場復帰できるよう、職場復帰プログラムを計画的に実施した事業主・事業主団体に対し、支給します。プログラムの内容に応じ、従業員1人あたり中小企業21万円、大企業16万円を限度に支給されます。
* 職場復帰プログラムの内容（事前に認定申請）

- ・情報等の提供 ・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

< ~ の助成金等についての問合せ >

(財) 21世紀職業財団神奈川事務所 ☎224-8042

育児・介護雇用環境整備助成金

仕事と育児・介護が両立できるさまざまな制度を持ち、家族的責任に配慮した雇用管理を行う「ファミリーフレンドリー企業」を目指すための取組を実施する事業主団体に対し、事業の実施に要した費用の2/3を助成します。

< 指定手続についての問合せ >

神奈川労働局雇用均等室 ☎211-7380

(2) その他

在宅保育サービス援助事業

企業が(社)全国ベビーシッター協会と協定を締結することで、従業員の在宅保育サービス利用料が割引になります。< 問合せ > 同協会 ☎03-3797-5020

介護クーポン制度

企業が介護クーポン運営協議会に利用申込をすることで、従業員の介護サービス利用料が割引になります。< 問合せ > 同協議会 ☎03-5816-4858