

2 各論

育児・介護休業法 第5条第2項

育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の申出をすることができない。

「特別な事情がある場合」→再度、育児休業の申出が可能

育児・介護休業法施行規則 第4条

- ① 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。
- ② 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
- ③ 配偶者が死亡したとき。
- ④ 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったとき。
- ⑤ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったとき。

育児休業取得可能回数・取得要件別事業所割合

(%)

	取得可能回数						1歳以降の育児休業の取得要件			
	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上 (注)	育児・介護 を介法を 場みき たすの にの で 取 得 可 能 な 場 合	育児・介護休業法 の要件も取得できる	法とは異 なる要件 を設けて いる	特に要件 は設けて いない
総計	89.7	2.3	0.6	0.1	0.1	7.2	78.0	3.5	11.3	7.2

平成17年度 女性雇用管理基本調査

○ 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施行について(抄)
(職発第1228001号・雇発第1228002号)

第7 事業主が講ずべき措置(法第6章)

4 3歳に達するまでの子を養育する労働者に関する勤務時間の短縮等の措置等(法第23条第1項)

(2) 勤務時間の短縮等の措置の適用対象者の考え方は、以下のとおりであること。

□ 「育児休業をしないもの」とは、現に育児休業をしている者を排除する意であり、育児休業をしたことがある者であつても現に育児休業をしていない者を含むものであること。したがつて、育児休業をした後に当該育児休業に係る子について本条に基づく勤務時間の短縮等の措置を受けることは可能であること。

育児休業の対象となる労働者について

原則、すべての労働者が育児休業取得可能
(ただし、日々雇い入れられる労働者、一定の有期契約労働者を除く。)

例外

労使協定で除外可能な労働者

- (1) 雇用期間が1年に満たない労働者
 - (2) 配偶者が常態として子を養育することができると思われる労働者
(以下の①から④のいずれにも該当する場合)
 - ① 職業に就いていないこと(育児休業等により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含む)。
 - ② 負傷、疾病により子の養育が困難でないこと。
 - 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。
 - ④ 育児休業に係る子と同居していること。
 - (3) その他育児休業をすることができないことについて合理的な理由があると思われる労働者
- 例えば、妻が産後8週間までの男性労働者は労使協定によって育児休業の対象から除外することはできない。

公表サイト(両立支援のひろば)について

両立支援のひろば

現在の登録企業

202社

(2006年8月22日現在)

MAIN MENU

HOME

取組事例の閲覧・検索

取組事例の新規登録

両立支援の企業診断


両立支援の企業診断

ご利用にあたって

お問い合わせ

サイトマップ

● 企業サイト詳細 ●

企業名	株式会社 長岡塗装店
業種	建設業
企業規模	従業員数 20名(うち女性5名)
所在地	島根県松江市西嫁島1-2-14
電話	0852-26-1641
FAX	0852-26-1643
事業概要	塗装工事業・防水工事業・とび土工・建築一式
一般事業主 行動計画	一般事業主行動計画.pdf 
我が社の両 立自慢	有給休暇の30分単位取得可能制度 子供の看護のために子供1人につき年間5日の有給休暇付与(高校卒業まで) 保育所の費用の3分の1を助成 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ 1時間までの育児短時間勤務制度 子育て中・妊娠中の従業員の休憩室新設とエッサージチエア・空気清浄機の購入 1週間の所定労働時間を1時間短縮 育児休業取得者の代替要員を確保 2004年 H15年度働く人と家庭にやさしい事業所表彰(島根県商工労働部政策課) 2005年 子育て応援団賞受賞 子育てしやすい雇用環境部門(島根県青少年家庭課少子化対策推進室)
URL	

URL : <http://www.iyouritsushien.jp/index.php>

行動計画策定

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることよって全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1 計画期間内に小学校から高校に就学している子どもの看護のための有給休暇を延べ5日取得できる制度の導入

＜対策＞
・平成17年9月 制度の実施にむけて役員研修を行う
・平成18年1月～ 制度の理解促進のため、部署ミーティングにて説明を行う
・平成18年4月～ 制度の導入並びに社内報を作成し社員に周知する

目標2 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

＜対策＞
・平成17年9月 年次有給休暇取得の現状を把握する
・平成17年10月～ 計画的な取得にむけて役員研修を計画期間に3回行う
・平成18年4月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画研修を策定する
・平成18年10月～ 社内報などで社員に周知する

目標3 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に
見ることが出来る「子ども参観日」の実施

＜対策＞
・平成17年10月 社内で受入方法や体制について検討する
・平成18年3月 社内報などで制度を社員に周知する
・平成18年4月～ 参観日を年1回設定し、開催する