

育児・介護費用助成金

(平成7年10月より実施予定)

受給できる
事業主

この助成金は、育児又は家族の介護のために、家政婦、ベビーシッター等を利用する従業員に対し、それに要する費用を補助又は負担する事業主を対象に助成します。

受給できる
額

・中小企業 補助又は負担した費用の5分の4
・大企業 補助又は負担した費用の2分の1
企業規模に係わらず、1事業所当たり年間100万円を限度とします。

育児、介護等退職者再雇用促進給付金

(介護により退職した者については平成7年10月より実施予定)

受給できる
事業主

この給付金は、育児や介護等により退職した者であって、その退職の際、就業が可能となったときに再雇用されることを希望する旨の申出をしていた者を、再雇用特別措置等に関する制度に基づき再雇用した事業主に対して支給します。

受給できる
額

対象者1人当たり、
・中小企業 40万円
・大企業 30万円
ただし、同一労働者を支給対象とする給付金の支給は1回限りです。

育児・介護休業法に関すること、介護休業制度や勤務時間の短縮等の措置の実施に関すること、介護休業制度導入奨励金等に関することは、最寄りの都道府県婦人少年室までお問い合わせください。

〒112 東京都文京区後楽1-7-22

東京婦人少年室

電話 (3814) 5 3 7 2 番

FAX (3814) 5 6 1 9 番

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

育児・介護休業法のあらまし



企業で働く労働者について
介護休業制度が法制化されました。

労働省婦人局

高齢化・少子化、核家族化が進む中で、家族の介護の問題は、育児の問題とともに、労働者が仕事を継続する上で大きな問題となっていますが、「育児休業等に関する法律（平成3年法律第76号）」を大幅に改正する法律が平成7年6月5日に成立し、これにより「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」（平成11年3月までは、「育児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」）に改正され、介護を要する家族を抱える労働者が雇用を中断することなく一定期間介護のために休むことのできる介護休業制度が法制化されました。

この改正により、平成7年10月1日から、事業主はできる限り早く介護休業制度や家族の介護のための短時間勤務制度等を設ける努力が求められます。
平成11年4月1日から、介護休業制度等は一律に事業主の義務となります。

また、この改正により、従来の育児休業制度等に加え、介護休業制度等が設けられるとともに、育児や家族の介護を行う労働者のための支援措置も盛り込まれることとなり、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援することを目的とした総合的な内容になっています。

法律のあらまし

1 育児休業

- ・ 1歳に満たない子を養育する労働者は、その事業主に休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして申し出ることにより、育児休業をすることができます。
- ・ 育児休業をすることができる労働者は、日々雇用者・期間雇用者を除く男女労働者です。

2 介護休業

- ・ 労働者は、その事業主に休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を必要とする状態にある対象家族（配偶者（事実婚を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母）1人につき1回の介護休業をすることができます。

- ・ 介護休業をすることができる労働者は、日々雇用者・期間雇用者を除く男女労働者です。

- ・ 事業主は、労使協定で介護休業をすることができないものとして定めた一定範囲の労働者が申し出た場合を除き、介護休業の申出を拒むことができません。

- ・ 労使協定により介護休業の申出を拒むことができるものとする一定範囲の労働者とは、勤続期間が1年未満の者、介護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認められる労働者として労働省令で定める者をいいます。

- ・ 事業主は、労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由として解雇することはできません。

- ・ 労働者は、希望どおりの期間休業するためには、休業しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は、申出の日の翌日から2週間を経過する日までの間の日を休業開始日として指定することができます。

- ・ 労働者は、休業開始予定日の前日までは、休業申出の撤回ができ、その後の再度の申出は、1回は可能です。

3 事業主が講ずべき措置

- （1）イ 事業主は、育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関する事項を定め、その周知及び休業を申し出た労働者に対する明示に努めなければなりません。

- ロ 事業主は、労働者の休業申出及び休業後における就業が円滑に行われるようにするため、配置その他の雇用管理等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

- （2）イ 事業主は、育児休業のほかに、1歳に満たない子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするため、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

- ロ 事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護する労働者に関して、連続する3月（介護休業した期間があればそれと合わせて3月）以上の期間における勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

(3)イ 事業主は、1歳以上小学校入学までの幼児期の子を養育する労働者に関して、育児休業又は勤務時間の短縮等の就業しつつ子の養育を容易にするための措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

ロ 事業主は、家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その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りません。

(4) 事業主は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者について、必要に応じ、再雇用特別措置を実施するよう努めなければなりません。

(5) 労働大臣は、(1)から(4)までの事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表します。

4 育児や家族の介護を行う労働者等に対する支援措置

国は、事業主等に対する給付金の支給、労働者等に対する指導、相談、講習等の援助を行います。

5 委託募集の特例

一定の基準に合致すると認定された事業協同組合等が、その構成員たる中小企業者の委託を受けて育児・介護休業取得者の代替要員の募集を行う場合は、許可制が届出制になります。

6 この法律の施行機関は都道府県婦人少年室であり、必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告を行います。

7 施行期日等

(1) 平成7年10月1日から施行されます。ただし、2、3の(1)(2)(3)(5)のうち介護に関する部分については、平成11年4月1日から施行されます。

(2) 事業主は、介護に関する部分の施行前においても、可能な限り速やかに介護休業制度を設けるとともに、勤務時間の短縮等の措置を講ずるよう努めなければなりません。

労働者の仕事と育児、介護との両立を 支援する事業主の方への給付金のご案内

介護休業制度導入奨励金 (平成7年10月より実施予定)

受給できる 事業主	この奨励金は、法に沿った介護休業制度を導入し、初めて介護休業制度を利用した労働者が生じた事業主に対して支給します。
--------------	---

受給できる 額	・ 中小企業 75万円 ・ 大企業 55万円
------------	---------------------------

育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金 (介護休業取得者については平成7年10月より実施)

受給できる 事業主	この奨励金は、育児休業又は介護休業をする労働者の職場適応性や職業能力の低下を防止し、回復を図る措置（職場復帰プログラム）を計画的に実施する事業主に対して支給します。
--------------	--

受給できる 額	対象休業者1人当たり、 ・ 中小企業 18万円(限度額)／大企業 13万円(限度額) 職場復帰プログラムの内容及び実施期間に応じて支給します。
------------	---

事業所内託児施設助成金

受給できる 事業主	この助成金は、新たに事業所内に託児施設を設置し運営を開始する事業主又は事業主団体に対して、それに要した経費の一部を助成するものです。
--------------	--

受給できる 額	施設の設置・運営に要した費用の1/2の額 ・ 設置費 2,250万円を限度(1施設当たり) ・ 運営費 年間370万円を限度(1施設当たり、最長5年間)
------------	--