



推進者の広場

# KINTÔ

GAa1 8-20 19.14

労働省女性局

第17号



## CONTENTS

### 巻頭のご挨拶

雇用における男女均等の実現を 労働省女性局長 藤井 龍子 ..... 2

### 改正男女雇用機会均等法の施行まで、あと半年

—雇用管理の点検と改善を！— ..... 3

母性健康管理 Q & A ..... 12

最近の判例から (東朋学園) ..... 15

介護休業制度等が義務化されます ..... 16

女性と仕事の未来館



00231456



巻頭のごあいさつ

## 雇用における

## 男女均等の実現を

労働省女性局長 藤井龍子

日本の経済社会がギンギシと大きなきしみ音を立てて変化しているなか、去る6月30日付で女性局長の大任を負うこととなりました。

今日、5万6千人の機会均等推進責任者の方々には、日頃よりそれぞれの企業においてご苦労いただくとともに、何かと女性少年行政にご協力を賜っていることと感謝申し上げます。

昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されて以来、女性労働者の大幅な増加に加え、勤続年数の伸長や職域の拡大が見られ、多くの企業において均等法の趣旨に沿った雇用管理の改善が進み、以前は見られなかった様々な分野で女性が活躍するようになりました。

少子・高齢化社会が急速に進む中で、女性の活躍はさらに期待され、中核的労働力として我が国産業・企業にとって欠くべからざる存在になってきたわけです。

そのため、昨年6月に男女雇用機会均等法が改正されました。平成11年4月から全面的に施行されます。

今回の改正は、企業の人事・雇用管理において、募集から退職までのすべてのステージでの男女の均等な取扱いを確保することを養成するとともに、男女労働者の間に登用等について差が生じている場合、その差の解消のため、女性の能力発揮の促進に企業が積極的かつ自主的に取り組んでいただくことを促しております。

すなわち、機会均等推進責任者の皆様には、新しく、こうした積極的取組（ポジティブ・アクション）の推進について、企業の中核的存在あるいは牽引車としての役割をお願いしたいと考えています。

企業の発展の要諦は、「有能な人材の育成・確保」にあります。このことはまさに均等法の要請そのものです。単に「女性だから……」と機会を与えなかったら、宝のもちぐされ、後々に悔いを残すことになるのではないのでしょうか。男女とも均等な機会を与え、公正な評価のもとに得られた有能な人材の活躍により、ますます企業が発展されることを願っております。

# 改正男女雇用機会均等法の施行まで、あと半年 雇用管理の点検と改善を！

改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法、改正育児・介護休業法が、平成11年4月1日から施行されます。

このたびの改正は、

- ・ 働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備すること、
  - ・ 働く女性が安心して子どもを産むことができる環境をつくること、
  - ・ 男女がともに職業生活と家庭生活を両立できる条件を整備すること、
- を目指したものです。

以下、改正法に沿った雇用管理の点検のための基本的チェック事項、改善のポイント等をまとめましたので、改正法施行時に法違反とならないよう、あと半年の間に、これに沿って雇用管理の改善を行ってください。

## 募集及び採用について

働く女性が性により差別されることなく、充実した職業生活を営むことが出来るようにするためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが大変重要です。

募集・採用については、改善例を参考に改善してください。

| チェック項目                                                                                | 改善のポイント                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 女性であることを理由として、募集・採用の対象から女性を排除していませんか。                        | <p>&lt;悪い例&gt;</p> <p>営業職男性のみ<br/>建設技術者（男）<br/>男性正社員<br/>営業マン</p> <p>体力のある男性</p>                                                                                                     | <p>&lt;改善例&gt;</p> <p>→ 営業職<br/>→ 建設技術者<br/>→ 正社員<br/>→ 営業マン（男女）<br/>営業職、営業部員<br/>→ 体力のある人</p>                                  |
| <input type="checkbox"/> 男女をともに募集又は採用の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての募集又は採用する人数を設定していませんか。 | <p>&lt;悪い例&gt;</p> <p>技術スタッフ<br/>（男性5名、女性3名）<br/>男女社員10人募集<br/>（うち男性は7名以上）</p>                                                                                                       | <p>&lt;改善例&gt;</p> <p>→ 技術スタッフ<br/>（8名）<br/>→ 男女社員10人募集</p>                                                                     |
| <input type="checkbox"/> 年齢、婚姻の有無、通勤等の条件を付ける場合、女性に対し男性と異なる条件を付けていませんか。                | <p>&lt;悪い例&gt;</p> <p>経理事務<br/>（男性40歳まで、<br/>女性25歳まで）<br/>販売員（30歳未満）<br/>（女性は未婚者に限る）<br/>大卒男女（30歳未満）<br/>（女性は自宅通勤に限る）<br/>来春大卒男女<br/>（女性は浪人、留年不可）<br/>男女事務員<br/>（女性はワープロのできる人優先）</p> | <p>&lt;改善例&gt;</p> <p>→ 経理事務<br/>（40歳まで）<br/>→ 販売員（30歳未満）<br/>→ 大卒男女<br/>（30歳未満）<br/>→ 来春大卒男女<br/>→ 男女事務員<br/>（ワープロのできる人優先）</p> |

□ 求人の内容の説明等の情報の提供について、女性に対し男性と異なる取扱いをしていませんか。

＜悪い例＞  
会社案内等の資料を男性にのみ送付する  
女性への資料送付時期が男性より遅い  
男性への会社案内等の内容が女性に対するものより詳細である  
会社説明会の対象を男性のみとする

＜改善例＞  
→ 男女に送付する  
→ 同一時期とする  
→ 同一内容のものとする  
→ 男女合同とする

□ 採用試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをしていませんか。

＜悪い例＞  
女性についてのみ採用試験を実施  
2次試験として女性にのみ面接試験を行う  
女性にのみ「結婚しても仕事を続けるのか」と質問する  
女性にのみ「恋人はいますか」と質問する  
女性の合格基準が男性に比べ高い又は低い

＜改善例＞  
→ 男女同一に実施する又は実施しない  
→ 男女同一に実施する又は実施しない  
→ 質問しない  
→ 質問しない  
→ 男女同一基準とする

□ 募集又は採用に当たって、女性であることを理由としてその対象を女性のみとしていませんか。

＜悪い例＞  
事務職女性のみ  
女性店員  
一般職女性のみ  
縫製スタッフ（女性高卒以上）  
女性パート  
女性アルバイト  
看護婦  
セールスレディ  
販売スタッフ（女性向きの仕事）  
貴女のソフトな感性が生きる仕事

＜改善例＞  
→ 事務職  
→ 店員  
→ 一般職  
→ 縫製スタッフ（高卒以上）  
→ パート  
→ アルバイト  
→ 看護婦・看護師、看護婦・士  
→ セールススタッフ  
→ 販売スタッフ  
→ ソフトな感性が生きる仕事

## 配置、昇進及び教育訓練について

配置、昇進及び教育訓練については、次のようなことはありませんか。  
改善例を参考に、雇用管理を改善してください。

| チェック項目                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 改善のポイント                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>&lt;配置&gt;</p> <p><input type="checkbox"/> 外回りの営業職への配置を男性だけとしていませんか。</p> <p><input type="checkbox"/> 受付、秘書等への配置を女性だけとしていませんか。</p> <p><input type="checkbox"/> 特定の職務への配置に当たっての条件（例：勤続年数、能力）を付す場合に、女性には男性と異なる条件にしていますか。</p> <p><input type="checkbox"/> 女性についてのみ、結婚したことや子供がいることを理由として本社勤務はさせない等の配置方針はありませんか。</p> <p><input type="checkbox"/> 女性のみ又は一定年齢以上の女性のみを出向の対象としていませんか。</p> <p>&lt;昇進&gt;</p> <p><input type="checkbox"/> 昇進・昇格のために必要な勤続年数、出勤率等の基準を男性とは異なったものとしていませんか。</p> <p><input type="checkbox"/> 女性は、係長等一定の役職までとの方針がありませんか。</p> <p><input type="checkbox"/> 昇進・昇格試験の受験の勤奨を男性のみに行っていないですか。</p> <p>&lt;教育訓練&gt;</p> <p><input type="checkbox"/> 研修の内容や期間を男女で異なるものとしていませんか。</p> <p><input type="checkbox"/> 工場実習は男性のみ、接遇訓練は女性のみを対象としていませんか。</p> <p><input type="checkbox"/> 研修について、受講の条件を付す場合において、男女異なる取扱いとしていませんか。<br/>（例：男性は全員、女性は希望者又は上司の推薦が必要）</p> | <p>&lt;改善例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外回りを含め、営業職の配置は、女性も対象にする。</li> <li>・ 受付、秘書等への配置は、性にかかわらず、適性、能力で判断して決める。</li> <li>・ 職務配置に当たっての条件（例：勤続年数、能力）は、男女とも同じにする。</li> <li>・ 結婚していたり、子供がいることを理由に女性について男性と異なる取扱いをしない。</li> <li>・ 出向者を選定する場合は男女同一条件で選ぶ。</li> </ul> <p>&lt;改善例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女共通に適用される昇進・昇格基準を策定する。</li> <li>・ 男女を同一基準で考課し、能力、適性に応じて昇進させる。</li> <li>・ 昇進・昇格試験の受験の勤奨を男女同一に行う。</li> </ul> <p>&lt;改善例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修のカリキュラムを男女同一とし、受講機会も男女に均等に与える。</li> <li>・ 工場実習、接遇訓練も男女同一に実施する。</li> <li>・ 受講条件は、男女同一とする。</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">《注意点》</p> <p>① 「教育訓練」には、業務の遂行の過程外において行われる教育訓練（いわゆるoff-JT）だけでなく、日常業務の遂行を通じて行われる教育訓練（いわゆるOJT）も含みます。</p> <p>② また、民間のセミナー実施機関へ委託して実施する場合も含まれます。</p> </div> |

## 福利厚生について

福利厚生については、次のようなことはありませんか。  
改善例を参考に、雇用管理を改善してください。

| チェック項目                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 改善のポイント                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 住宅資金、生活資金などの貸付けの要件を「妻帯者」としていませんか。<br><input type="checkbox"/> 上記貸付けの要件や提出書類が女性に不利になっていませんか（例：配偶者の所得証明を女性にだけ求める）。<br><input type="checkbox"/> 財形貯蓄の奨励金、住宅ローンの返済の利子補給等は男女異なる取扱いになっていませんか。<br><input type="checkbox"/> 世帯用社宅への入居基準は男女異なっていますか。<br><input type="checkbox"/> 独身寮の入居は、男性のみ又は女性のみとしていませんか。 | <p>&lt;改善例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 住宅資金、生活資金などの貸付けの要件を「世帯主」あるいは男女同一のものとする。</li> <li>・ 貸付け要件や提出書類を男女同一とする。</li> <li>・ 男女同一の取扱いとする。</li> <li>・ 世帯用社宅への入居基準は男女同一とする。</li> <li>・ 独身寮への入居基準は男女同一条件とする、又は、寮が一方の性だけを対象としている場合は、他方の性の労働者に対しては民間アパートを借り上げて、貸与する。</li> </ul> <p>《注意点》</p> <p>① 「世帯主」、「主たる家計の維持者」等の決定に当たって、女性について男性と比べ不利な条件を課した場合は、差別的な取扱いに該当します（例：女性の場合だけ、夫の収入が妻の収入より少ないことが条件となっている）。</p> <p>② 私的保険制度の補助、奨学金の支給、自己啓発セミナーの受講料の補助等も福利厚生に含まれますので、男女で差別的取扱いをしてはなりません。</p> |

## 定年、退職、解雇について

定年、退職、解雇については、次のようなことはありませんか。  
改善例を参考に、雇用管理を改善してください。

| チェック項目                                                                                                                                                                                                                                             | 改善のポイント                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 男性65歳、女性60歳等男女別定年制を定めていませんか。<br><input type="checkbox"/> 就業規則等で結婚、妊娠、出産退職制を定めていませんか。<br><input type="checkbox"/> 女性に対して、結婚、妊娠又は出産を理由とする解雇を行っていませんか。<br><input type="checkbox"/> 女性を採用する際、結婚、妊娠又は出産の際に退職する旨の念書を提出させていませんか。 | <p>&lt;改善例&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定年年齢は60歳以上とし、男女同一にする。</li> <li>・ 結婚、妊娠、出産退職制の定めは廃止する。</li> <li>・ 女性に対して、結婚、妊娠又は出産を理由とする解雇を行わない。</li> <li>・ 結婚、妊娠又は出産の際に退職する旨の念書を提出させない。</li> </ul> <p>《注意点》</p> <p>形式的には勧奨退職であっても、事業主の有形無形の圧力により、労働者がやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意に基づくものでないと認められる場合は、「解雇」に当たります。</p> |

## セクシュアルハラスメント防止対策について

事業主は職場においてセクシュアルハラスメントが起きないようにするため、下記の3項目（1. ～3. ）のいずれについても配慮する必要があります。

配慮の方法は、企業・事業所の規模や職場の状況に応じて、「配慮の方法例」を参考に、各事業主が最も適切と考える措置を実施するよう取り組んでください。

| チェック項目                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 対応のポイント                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>＜1. 事業主の方針の明確化及び周知・啓発＞</p> <p><input type="checkbox"/> 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関することを企業の方針として明らかにしましたか。</p> <p><input type="checkbox"/> その企業の方針を労働者に対して周知・啓発をしましたか。</p> <p>（配慮の方法例）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内報、パンフレット、ポスターに記載し、労働者に配布・掲示する。</li> <li>・従業員心得や必携、マニュアルに記載し、労働者に配布する。</li> <li>・就業規則に記載する。</li> <li>・労働者に対して、セクシュアルハラスメント防止の意識を啓発するための研修・講習を実施する。</li> </ul> </div> | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>《注意点》</p> <p>周知・啓発を行うに当たっては、セクシュアルハラスメントの起こる原因や背景についても、理解を深めるようにすることが重要です。</p> </div> <p>◎ 企業内の対策を実施するに当たっては、意識調査やディスカッションなどによって職場の実態を把握してから行うことが効果的です。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>（企業方針文例）</p> <p>セクシュアルハラスメントは、同じ職場に働く者の意欲を阻害し、職場秩序を乱し、職場の環境を悪化させます。</p> <p>〇〇社の社員は、健全な職場環境を実現するため、いかなる形でも、セクシュアルハラスメントを行ってはなりません。</p> </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>（服務規定例）</p> <p>従業員は、個人の尊厳を重んじ、下記に掲げるようなことのないよう、職場秩序を保持し、誠実にその業務を遂行しなければなりません。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. . . .</li> <li>2. 相手方の望まない性的言動により、他の労働者に不利益を与えたり、就業環境を害すると判断される行為等</li> <li>3. . . .</li> </ol> </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>（懲戒規定例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシュアルハラスメントの問題により会社秩序を乱し、またそのおそれがあるとき</li> <li>・役員、従業員の名誉・信用を著しく毀損したとき（セクシュアルハラスメントの問題を含む。）</li> </ul> </div> <p>◎ 研修・講習内容としては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職向けに <ul style="list-style-type: none"> <li>セクシュアルハラスメントについての正しい認識、管理職の役割、職場環境についての必要な配慮、企業内の対策など</li> </ul> </li> <li>・男女労働者向けに <ul style="list-style-type: none"> <li>セクシュアルハラスメントについての正しい認識、企業内の対策、加害者・被害者にならないためにどうすべきか、セクシュアルハラスメントが起きた際の対応などが考えられます。</li> </ul> </li> </ul> |

## < 2. 相談・苦情への対応 >

- ☐ 相談・苦情の窓口を設置し、従業員に周知しましたか。

### (配慮の方法例)

- ・相談・苦情に対応する担当者をあらかじめ定めておく。
- ・苦情処理制度を設ける。

- ☐ 相談・苦情を受けた場合、適切・柔軟に対応できるようどのようにするか決めていますか。

### (配慮の方法例)

- ・人事部門との連携などにより円滑な対応を図る。
- ・マニュアルをあらかじめ作成し、これに基づき対応する。

## < 3. 事後の迅速かつ適切な対応 >

- ☐ セクシュアルハラスメントが発生した場合に迅速、正確に事実確認のできる体制を整備しましたか。

### (配慮の方法例)

- ・相談・苦情に対応する担当者が事実関係の確認を行う。
- ・人事部門が直接事実関係の確認を行う。
- ・相談・苦情に対応する担当者と連携を図りつつ、専門の委員会が事実関係の確認を行う。

- ☐ セクシュアルハラスメントの個別事案に適正に対処できるようになっていますか。

### (配慮の方法例)

- ・事案の内容や状況に応じ、当事者を配置転換するなどの雇用管理上の措置を講じる。
- ・就業規則に基づいて、加害者に制裁（口頭注意、停職、降格、解雇など）を課す。

### 《注意点》

セクシュアルハラスメントの発生の恐れがある場合やセクシュアルハラスメントに当たるとは微妙な場合であっても、幅広く相談・苦情に対応することが必要です。

- ◎ 相談・苦情窓口のあり方としては、
- ・ 担当者に女性も含めたり、窓口を労働組合にも設け複数にするなど、相談を持ちかけられやすくすること
  - ・ 相談担当者に対する研修の実施
  - ・ 相談については、被害者からだけでなく、その同僚等からも広く情報が得られるようにすること
- などの工夫が考えられます。

- ◎ 窓口は必ずしも事業所内部に設ける必要はありませんが、実質的に利用可能なものであることが必要です。

- ◎ 相談・苦情への対応としては、
- ・ 公正な立場に立って真摯に対応すること
  - ・ 行為者とされた者についても慎重かつ適切なアプローチがなされること
- が望まれます。

- ◎ 事実確認としては、
- ・ 被害の継続・拡大を防ぐため、事実確認は迅速に開始すること
  - ・ 当事者に対し、目的を説明するとともに、プライバシーを尊重すること
  - ・ 当事者の言い分、希望を十分に聴くこと
  - ・ 公平に双方の主張を聴き、必要に応じ、周辺情報を得ること
  - ・ 必要な場合は被害者の立場を考慮して、適切な応急措置をとること
- が重要です。

- ◎ 雇用管理上の措置としては、配置転換のほか、当事者間の関係改善に向けての援助、被害者の労働条件上の不利益の回復などが考えられます。

- ◎ 再発防止の観点から、職場全体の健全な職場環境を回復するための処置（企業方針の再確認、再度の研修の実施）が必要です。

## 女性労働者に係る時間外・休日労働、深夜業の規制の解消について

平成11年4月1日以降、女性労働者に係る時間外・休日労働、深夜業の規制が解消されますが、次の点に留意して対応を準備してください。

### 【時間外・休日労働に関する留意点】

| 留 意 事 項                                                    | 留 意 点 ・ 関 係 法 律                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1 労働時間・休日</b><br>○ 法定の労働時間・休日<br><br>○ 36協定             | <ul style="list-style-type: none"> <li>1週40時間・1日8時間、1週1休日を原則とし、時間外労働や休日労働を行わせる場合には、次の手続きが必要です。<br/>(労働基準法第32条)<br/>↓</li> <li>時間外・休日労働を行わせる場合には、36協定の締結と労働基準監督署長への届出が必要です。<br/>(労働基準法第36条)</li> <li>時間外・休日労働を実際に命じるためには、労働契約、就業規則、労働協約のいずれかでこれらの労働を行わせることがある旨定めておくことが求められます。</li> </ul>                                                                                                            |
| <b>2 割増賃金</b>                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>時間外・休日労働に対しては、法定以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。(労働基準法第37条)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>3 母性保護</b><br>○ 妊産婦の労働時間・休日労働の制限等<br><br>○ 妊娠中・出産後の健康管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>妊産婦が請求した場合には、時間外・休日労働をさせてはなりません。<br/>(労働基準法第66条)</li> <li>変形労働時間制の適用を受けていても、妊産婦が請求した場合には、1日8時間、1週40時間を超えて労働させることはできません。<br/>(労働基準法第66条)</li> <li>P12参照 (男女雇用機会均等法第23条)</li> </ul>                                                                                                                                                                           |
| <b>4 家族的事情への配慮</b><br>○ 勤務時間の短縮等の措置                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>1歳までの子を養育する労働者又は常時介護を必要とする状態にある一定範囲の家族を介護する労働者のために、短時間勤務の制度、所定外労働をさせない制度(育児の場合)等の措置を少なくとも一つ講じなければなりません。</li> <li>小学校入学までの子を養育する労働者又は家族を介護する労働者のためにも、上記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りません。<br/>(育児・介護休業法第19条、20条)</li> <li>女性労働者に係る時間外労働の規制の解消を踏まえ時間外労働に関する制度を見直す場合には、育児を行う労働者のために「所定外労働をさせない制度」を設ける必要性について検討するよう留意してください。<br/>(※事業主が講ずべき措置に関する指針第5の4)</li> </ul> |

※事業主が講ずべき措置に関する指針 = 平成7年労働省告示第108号

なお、現在(9月初)国会で、時間外労働についての上限に関する基準や女子保護規定解消に伴う激変緩和措置を盛り込んだ労働基準法改正案が審議中ですので、この点にご注意ください。

【深夜業に関する留意点】

| 留 意 事 項                                                                                                                                | 留 意 点 ・ 関 係 法 律                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 割 増 賃 金                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>深夜労働に対しては、法定以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。（労働基準法第37条）</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                      |
| 2 仮眠室、休養室等の整備                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>法律の定めるところにより、男性用と女性用に区別して、適当な仮眠室、便所、休養室等を設けなければなりません。（労働安全衛生法第23条、※女性の就業環境指針2の(3)）</li> </ul>                                                                                                                                                                                  |
| 3 健 康 診 断 等<br><input type="radio"/> 健康診断<br><br><br><br><br><input type="radio"/> 専属の産業医の選任                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>深夜業に従事する労働者については、新たに深夜業に就くとき及び6月以内ごとに1回、定期に、医師による健康診断を行わなければなりません。<br/>また、健康診断の結果、異常の所見があると診断された場合には、法律の定めるところにより、深夜以外の時間帯への転換、作業の転換等の措置を講じなければなりません。（労働安全衛生法第66条、第66条の3、※女性の就業環境指針2の(4)）</li> <li>深夜業を含む業務に常時500人以上の労働者を使用する場合には、専属の産業医を選任しなければなりません。（労働安全衛生法第13条）</li> </ul> |
| 4 母 性 保 護<br><input type="radio"/> 妊産婦の深夜業の制限<br><br><br><input type="radio"/> 妊娠中の女性の軽易業務転換<br><br><input type="radio"/> 妊娠中・出産後の健康管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはなりません。（労働基準法第66条、※女性の就業環境指針2の(4)）</li> <li>妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換しなければなりません。（労働基準法第65条）</li> <li>P12 参照 （男女雇用機会均等法第23条）</li> </ul>                                                                                                                    |
| 5 家族的事情への配慮<br><input type="radio"/> 深夜業の制限<br><br><br><input type="radio"/> 在職労働者の事情への配慮                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>P11 参照<br/>（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3、深夜業の制限指針）</li> <li>深夜業の規制の解消に伴い、在職中の女性労働者を新たに深夜業に従事させようとする場合には、育児又は家族の介護、健康等に関する事情を聴くこと等について配慮するよう努めてください。（※女性の就業環境指針2の(2)）</li> </ul>                                                                                                       |
| 6 通勤及び業務の遂行の際における安全の確保                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>送迎バスの運行、公共交通機関の運行時間に配慮した勤務時間の設定等を行うことにより、深夜業に従事する女性労働者の通勤の際における安全の確保に努めてください。<br/>また、防犯上の観点から、深夜業に従事する女性労働者が一人で作業をすることを避けるよう努めてください。（※女性の就業環境指針2の(1)）</li> </ul>                                                                                                               |

※女性の就業環境指針 ＝ 深夜業に従事する女性労働者の就業環境等の整備に関する指針

## 育児又は家族の介護を行う労働者の深夜業の制限

労働基準法の女性の深夜業規制が解消されることで、子を養育する両親がともに深夜業に従事するケースや、深夜に介護を要する家族の世話をする者がいなくなるケースも生じうることが考えられますので、育児又は家族の介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業をさせてはならない旨の権利が育児・介護休業法に創設されました。

この深夜業の制限に対する以下の準備は整いましたか。

| チェック項目                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 対応のポイント                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 規定の整備は進んでいますか。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 規定の仕方としては、就業規則本体の「時間外・休日労働」の条に規定することもできますし、育児・介護休業規定に追加する場合も考えられます。 |
| <input type="checkbox"/> 深夜業制限に関する請求手続のための様式の整備は進んでいますか                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 深夜業の請求は、必要な事項を記載した書面を事業主に提出して行うこととなっています。                           |
| <p style="text-align: center;"><b>深夜業の制限請求ができる労働者</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児については、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女の労働者</li> <li>・介護については、要介護状態にある対象家族を介護する男女の労働者</li> </ul> <p>ただし、以下に該当する労働者を除きます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日々雇用される者</li> <li>・勤続1年未満の労働者</li> <li>・保育・介護ができる同居の家族がいる労働者</li> </ul> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;"> <p>保育・介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>イ 深夜に就業していないこと</li> <li>ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育・介護が困難でないこと</li> <li>ハ 産前産後でないこと</li> </ul> <p>のいずれにも該当する者をいいます</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</li> <li>・所定労働時間の全部が深夜にある労働者</li> </ul> |                                                                     |
| <p style="text-align: center;"><b>《注意点》</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① あらかじめ、労働者の深夜業制限中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるように配慮してください。</li> <li>② 労働者の育児・介護の状況、勤務状況等が様々であることから、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください。</li> <li>③ 労働者が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対する解雇その他の不利益な取扱いがあってはなりません。</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                     |

チェック等の結果はどうでしたでしょうか。

女性少年室では、改正均等法等及び雇用管理の改善に役立つ各種資料等の提供や相談を行っておりますので、お気軽にお問い合わせください。

# 母性健康管理Q&A

## 女性局女性労働課

**Q一** 男女雇用機会均等法が改正され、今年四月一日から職場での母性健康管理のための措置が事業主に對して義務化されたそうですが、どのような措置が、義務化されたのでしょうか。

(A) 女性は妊娠すると定期健診を受ける必要があります。女性労働者の場合には、受診の時間を確保することが困難であるため、異常の早期発見、早期治療が阻害されることのないよう、第一の措置として一定期間ごとの健康診査等の受診時間の確保が事業主に義務づけられました(注)。

つながるおそれがあります。このため、医師等の指導があった場合、その女性労働者がラッシュアワーの混雑を避けて通勤できるように出勤時間や退社時間をずらしたり、勤務時間を短縮するなどの通勤緩和の措置をとることが必要になります。

③ また、妊娠初期は、つわりや流産の発生を避けるために、適宜の休憩が必要です。妊娠中はバランスのとれた適切な食生活が重要ですので、医師等の指導があった場合、適宜の休養や捕食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やすなどの休憩の措置も必要となります。

④ さらに、妊娠中や出産後の女性労働者が、健康診査の結果、悪阻、貧血、妊娠中毒症などの症状を示した場合、症状に応じて、医師の指導に基づき、負担の大きい勤務の軽減や休業などの措置を講じることも必要となります。

第二に、健診等に基づき、医師の指導があった場合、その指導事項を守るよう勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずることも事業主に義務づけられ、具体的には以下のことが指針に定められました。

① 例えば、交通機関の混雑による苦痛がつわりの悪化や流・早産などに

(注) 確保すべき回数は次のとおりです

【妊娠中】

妊娠23週まで……………4週に1回  
妊娠24週から35週まで 2週に1回  
妊娠36週から出産まで 1週に1回

(ただし医師又は助産婦がこれと異なる指示をしたときは、その指示により必要な時間を確保することができるようになければなりません)。

【産後(出産後1年以内)】  
医師等の指示に従って、必要な時間を確保しなければなりません。

**Q二** 母性健康管理に関する措置の対象者は、妊娠中及び出産後の女性労働者としていますが、例外はないのでしょうか。

(A) 母性健康管理に関する措置は、労働者の健康に直接かつ重大な関係があるものですから、就業形態を問わず、パートタイム労働者や派遣労働者等有期契約の者についても、母性健康管理

の措置の対象に含まれます。

なお、育児・介護休業法で適用除外とされている①日々雇用される者及び期間雇用者、②入社一年未満の労働者、③一年以内に雇用関係が終了することが明らかかな者等を除外する旨を就業規則に規定することも法の趣旨に反することとなります。

**Q三** 事業主は、年次有給休暇をもつて通院休暇に当てることは可能ですか。また、前年から繰越された年次有給休暇の未消化分を通院休暇に当てることは可能でしょうか。

(A) 通院休暇は勤務時間内に時間の確保を行うという趣旨で設けられたものです。事業主が一方的に年次有給休暇や前年から繰越された年次有給休暇の未消化分をもつて通院休暇に当てるよう女性労働者に対して指示することは認められません。

ただし、女性労働者が自ら希望して

年次有給休暇を取得して通院すること  
を妨げるものではありません。

**Q四 指針でいう「休憩時間」は、労働基準法第三四条の「休憩」と同義に解釈しなくてはなりませんか。また、休暇を取ることににより、休憩の時間分終業時刻を繰り下げることが可能ですか。休憩回数が増加とは、例えば、昼一時間であるものを三〇分つ二回に分ける方法でもよいのでしょうか。**

(A) 指針でいう「休憩時間」の趣旨は、事実上休憩させる趣旨であり、労働基準法第三四条の休憩と同義ではありません。

休憩の措置を講ずることにより、実質的に勤務時間が短縮されたとしても、そのことを理由として終業時刻を繰り下げることが、本措置の趣旨に反するものです。また、休憩は、母性健康管理の観点から労働基準法上の休憩と別に設けられたものですから、労働基準法上の休憩時間を確保した上で、更に必要に応じて休憩回数を増加する必要があります。従って、御質問のような分割は認められません。

**Q五 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置において、措置の中に休業もありますが、私傷病による休業とは別扱いとなるのでしょうか。**

る休業とは別扱いとなるのでしょうか。

(A) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置として休業が必要な場合、どのような休暇制度を適用するかについては個々の事業主に任されており、私傷病による休業（病気休暇）で対応する措置も一つの方法です。

ただし、妊娠障害休暇等特別の休暇制度を設けている場合には、休業中の賃金支払の有無等については、病気休暇等の休暇制度を活用する場合の条件を下回ることのないよう定めてください。

**Q六 母性健康管理に関する措置について就業規則に定める必要はありますか。また、どのように定めるとよいのでしょうか。**

(A) 健康診査等を受けるための時間について、勤務時間内に適宜確保するような場合は、就業規則に必ず記載する必要はありませんが、積極的に規定することを妨げるものではありません。

このとき、通院休暇制度、妊娠中の症状等に対応するための休暇制度等特別の休暇制度を導入するような場合は、休暇に関する事項は労働基準法上

当該制度の内容を就業規則に記載し、労働基準監督署へ届け出る必要があります。

**Q七 勤務時間の短縮や休憩、休業の措置について、賃金の取扱いはどうするのでしょうか。**

(A) 勤務時間の短縮や休憩時間、休業中の賃金については、労使で話し合って決めることが望まれます。平成六年の労働省の調査によると、通院休暇制度がある事業所のうち休暇中の賃金に有給である事業所は七八・一%、妊娠障害休暇については八〇・八%となっています。

**Q八 母性健康管理指導事項連絡カード（又は医師の診断書等）を見せずに女性労働者が事業主に対して措置の申出をした場合、事業主は当該労働者の申出に応ずる義務があるのでしょうか。**

(A) 医師等の指導事項がない場合には、事業主には法的な義務は生じません（均等法第二七条）。御質問のような、指導の有無が不明確な場合には、母性健康管理指導事項連絡カード（又は医師の診断書等）により、医師等の指導内容の確認を求めることができます。

しかしながら、妊産婦の通勤緩和及

び休憩の措置に関しては、医師等の具体的な指導がない場合であっても、女性労働者からの申出があれば、その場合における事業主の望ましい対応として、通勤事情や作業状況を勘案し、適切な対応を図る必要があります。

**Q九 今回、指針で「母性健康管理指導事項連絡カード」の様式が定められたそうですが、どのように使用するのでしょうか。**

① 事業主が適切な措置を講ずるためには、医師等の指導内容が正確に事業主に伝わり、講ずべき措置の内容が明確にされることが重要であり、そのため今回、指針に「母性健康管理指導事項連絡カード」の様式が盛り込まれました。このカードの症状に対応する指導項目欄に医師等が記入すれば事業主が講ずるべき標準措置がわかるように工夫されています。事業主の方は、是非、この「指導事項連絡カード」を利用するようにして下さい。

② カードは各都道府県女性少年室の他、市町村で母子健康手帳を配布する窓口、病院等でも入手できる場合があります。

(裏)

| 症 状 等                |     | 指導項目     | 標 準 措 置                                                           |
|----------------------|-----|----------|-------------------------------------------------------------------|
| 妊娠中に<br>かかりや<br>すい病気 | 静脈痛 | 症状が著しい場合 | 長時間の立作業、同一姿勢を強制<br>される作業の制限又は横になって<br>の休憩                         |
|                      | 痔   | 症状が著しい場合 |                                                                   |
|                      | 腰痛症 | 症状が著しい場合 | 長時間の立仕事、腰に負担のかか<br>る作業、同一姿勢を強制される作<br>業の制限                        |
|                      | 膀胱炎 | 軽 症      | 負担の大きい作業、長時間作業場<br>所を離れることのできない作業、<br>寒い場所での作業の制限                 |
|                      |     | 重 症      | 休業（入院加療）                                                          |
| 多胎妊娠（胎）              |     |          | 必要に応じ、負担の大きい作業の<br>制限又は勤務時間の短縮<br>多胎で特殊な例又は三胎以上の場<br>合、特に慎重な管理が必要 |
| 産後回復不全               |     | 軽 症      | 負担の大きい作業の制限又は勤務<br>時間の短縮                                          |
|                      |     | 重 症      | 休業（自宅療養）                                                          |

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

|  |
|--|
|  |
|--|

3 上記2の措置が必要な期間（当面の予定期間に  
○を付けてください。）

|      |   |    |   |    |
|------|---|----|---|----|
| 1週間（ | 月 | 日～ | 月 | 日） |
| 2週間（ | 月 | 日～ | 月 | 日） |
| 4週間（ | 月 | 日～ | 月 | 日） |
| その他（ |   |    |   | ）  |

〔記入上の注意〕

- （1）「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通動緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過  
の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入ください。  
（2）「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況  
にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入ください。

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

平成 年 月 日

事業主 殿  
所 属  
氏 名  
印

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置  
申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

(表)

別記様式

母性健康管理指導事項連絡カード

平成 年 月 日

事業主 殿  
医療機関等名  
医師等氏名  
印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認  
めます。

記

1 氏 名 等

| 氏 名 | 妊娠週数 | 週 | 分娩予定日 | 年 月 日 |
|-----|------|---|-------|-------|
|-----|------|---|-------|-------|

2 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

| 症 状 等         |                      | 指導項目                     | 標 準 措 置                                           |
|---------------|----------------------|--------------------------|---------------------------------------------------|
| つ わ り<br>妊娠悪阻 | 症状が著しい場合             | 勤務時間の短縮                  |                                                   |
|               |                      | 休業（入院加療）                 |                                                   |
| 妊婦貧血          | Hb9g/dl 以上 11g/dl 未満 | 負担の大きい作業の制限又は勤務<br>時間の短縮 |                                                   |
|               | Hb9g/dl 未満           | 休業（自宅療養）                 |                                                   |
| 子宮内胎児発育遅延     | 軽 症                  | 負担の大きい作業の制限又は勤務<br>時間の短縮 |                                                   |
|               | 重 症                  | 休業（自宅療養又は入院加療）           |                                                   |
| 切迫流産（妊娠22週未満） |                      | 休業（自宅療養又は入院加療）           |                                                   |
| 切迫早産（妊娠22週以後） |                      | 休業（自宅療養又は入院加療）           |                                                   |
| 妊 娠<br>中 毒 症  | 浮 腫                  | 軽 症                      | 負担の大きい作業、長時間の立作<br>業、同一姿勢を強制される作業の<br>制限又は勤務時間の短縮 |
|               |                      | 重 症                      | 休業（入院加療）                                          |
|               | 黄 白 尿                | 軽 症                      | 負担の大きい作業、ストレス・緊<br>張を多く感じる作業の制限又は勤<br>務時間の短縮      |
|               |                      | 重 症                      | 休業（入院加療）                                          |
|               | 高 血 圧                | 軽 症                      | 負担の大きい作業、ストレス・緊<br>張を多く感じる作業の制限又は勤<br>務時間の短縮      |
|               |                      | 重 症                      | 休業（入院加療）                                          |
|               |                      | 軽 症                      | 負担の大きい作業の制限又は勤務<br>時間の短縮                          |
|               |                      | 重 症                      | 休業（自宅療養又は入院加療）                                    |

# 東朋学園事件

(平成十年三月二五日 東京地裁判決)

## 【事件の概要】

東朋学園の女性職員である原告は、平成六年七月に男児を出産し、八週間の産後休暇を取得した。続いて、学園の育児休職規定に基づき、男児が一歳になるまでの間、勤務時間内に一日当たり一時間一五分の育児時間を取得した。

学園では、賞与について、半年間の出勤率が九〇%以上の者に支給すると給与規定に定められており、また産前産後休業は「出勤すべき日数」に算入し、出勤した日数から産前産後休業及び育児時間を除外する旨定められている。このため、原告には、産後休業日や育児時間を欠勤日数に組み入れた結果、出勤率が九〇%を下回った平成六年年末と平成七年夏の賞与全額が支給されなかった。これを不服とした原告が、学園に対して賞与の支払いを求めたものである。

## 【判決の概要】

東京地裁は、学園の規定のうち、「出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤した日数から産前産後休業の日数及び育児時間を除外すること」を定めている部分」を公序良俗に違反し無効であるとして、被告に対し、原告への賞与の支給を命じた。その理由は以下のとおりである。

一 賞与の法的性質(賃金性)について

被告(学園)らにおける賞与は、就業規則の一部に当たる給与規定等をもって、支給対象期間、支給要件、具体的な支給要件基準が定められており、労働の対償としての賃金性を有するものであり、使用者の裁量に委ねられた恩恵的・任意的給付であるということではできない。

二 権利行使の著しい抑制を理由とする公序違反について

(一) 産前産後休業及び育児休業法に基づく育児時間の取得を、労働者の責に帰すべき事由による不労と同視して、これを取得した労働者に不利益を被らせることは、法が産前産後の休業や育児時間を保障した趣旨を没却させるものであり、公序良俗に違反して違法・無効となると解するのが相当である。

(二) 右判断に当たっては、労働者が受ける不利益の内容、程度、各権利の取得に対する事実上の抑止力の強弱等の事情を勘案して検討すべきである。

(三) そこで、給与規定中賞与の支給基準を出勤率九〇%以上とする条項(以下「本件九〇%条項」)の合理性を判断すると、以下のとおりである。  
イ 産前産後休業又は一日当たり一時間一五分の育児時間を取得すると、それだけで賞与の支給対象外となる。

ロ 本件九〇%条項は、欠勤、遅刻、早退のように労働者の責めに帰すべき事由による出勤率の低下を防止することにある。

産前産後休業及び育児時間を取

得した労働者は、これを取得したことにより右期間に対応する金額の賞与が発生しないという限度にとどまるのであれば、その結果を甘受すべきであるといえるが、本件九〇%条項により賞与の支給対象から除外されると、賞与が賃金性を有する場合には、ノーワーク・ノーペイの原則により甘受すべき収入減を超える不利益を受けることになる。

(四) そうすると、労働者は、請求に係る権利についてはその行使を控え、さらには、勤務を継続しての出産を断念せざるを得ない事態が生ずることが考えられ、結局、労働基準法や育児休業法が労働者に各権利・法的利益を保障した趣旨を没却するものというべきである。

(五) したがって、本件九〇%条項中、出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤した日数から産前産後休業及び育児時間を除外することと定めている部分は、労働基準法六五条、育児休業法一〇条、労働基準法六七条の趣旨に反し、公序良俗に違反するから、無効であると解すべきである。  
(被告控訴中)

# 介護休業制度等が義務化されます

女性局女性福祉課

平成十一年四月一日から、**介護休業制度・介護勤務時間**

**短縮等の措置**は、一律に事業主の義務となります。

- ◆介護休業制度等の就業規則への記載はもうお済みですか。
  - ◆介護休業制度等をいち早く導入した事業主を応援する介護休業制度導入奨励金・介護勤務時間短縮等奨励金をご利用下さい。
- 平成10年度中に法に沿った制度を導入し、かつ要件を満たす利用者が生じた場合に支給されます。

## ——育児・介護雇用安定助成金の概要——

制度を導入した事業主に対する助成金（①、②については、制度の導入について都道府県女性少年室長の認定が必要です。）

### 1 介護休業制度導入奨励金

介護休業制度を平成11年3月31日までの間に導入した事業主で、利用者が生じた場合に支給します。

●●支給額●●

|      | 制度導入後最初の利用者が生じた場合 | 2人目以降の利用者が生じた場合、対象者1人当たり |
|------|-------------------|--------------------------|
| 中小企業 | 75万円              | 20万円                     |
| 大企業  | 55万円              | 10万円                     |

### 2 介護勤務時間短縮等奨励金

介護勤務時間短縮等の措置（以下の①から③までのうち1つ以上。）を平成9年4月1日以降平成11年3月31日までの間に導入した事業主で、最初の利用者が生じた場合に支給します。

- ① 短縮時間勤務の制度（所定労働時間8時間の場合2時間以上、所定労働時間7時間の場合1時間以上の短縮）
- ② フレックスタイム制（労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度）
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度

●●支給額●●

|      |      |
|------|------|
| 中小企業 | 40万円 |
| 大企業  | 30万円 |

育児・介護サービスの利用料等の支援を行った事業主に対する助成金

### 3 育児・介護費用助成金

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の全部又は一部について補助等を行った事業主に対して、その補助等の額の一定割合を助成します。

●●助成率●● 事業主負担額に対して

|      |                       |
|------|-----------------------|
| 中小企業 | 5分の4（平成11年4月1日より3分の2） |
| 大企業  | 2分の1                  |

\*年間限度額は、労働者1人当たり30万円、かつ1事業所当たり360万円です。

また、労働者の育児・介護サービス利用料を援助する制度を新たに設けた事業主で、最初の利用者が生じた場合には、上記に加え一定額の助成をします。

●●支給額●●

|      |      |
|------|------|
| 中小企業 | 40万円 |
| 大企業  | 30万円 |

託児施設を設置・運営する事業主、事業主団体に対する助成金

### 4 事業所内託児施設助成金

労働者のための託児施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域含む）に設置する事業主に対し、その設置、運営及び増築に係る費用の一部を助成します。

●●助成率●● 2分の1

●●限度額●●

|          |                                                              |
|----------|--------------------------------------------------------------|
| 設置費      | 2,350万円                                                      |
| 増築費      | 1,175万円<br>①定員5人以上増加するもの<br>②安静室等（体調不調児に対応）の整備<br>（①×②のいずれか） |
| 運営費      | 年間374万4千円（運営開始後、最長5年間）                                       |
| 時間延長型    | 年間374万4千円<br>+延長時間数に応じ最大154万円                                |
| 体調不調児対応型 | 年間374万4千円<br>+160万円                                          |

※事業主とは「雇用保険適用事業主」をいいます。

詳しくは女性少年室へお問い合わせください。