

改正育児・介護休業法が3時間で 分かり、規程が作成できるセミナー



(有)働きがい研究所
橋 敏 夫

改正育児・介護休業法 について

いきなりですが・・・

さて、問題です！



さて、問題です！ ○？×？

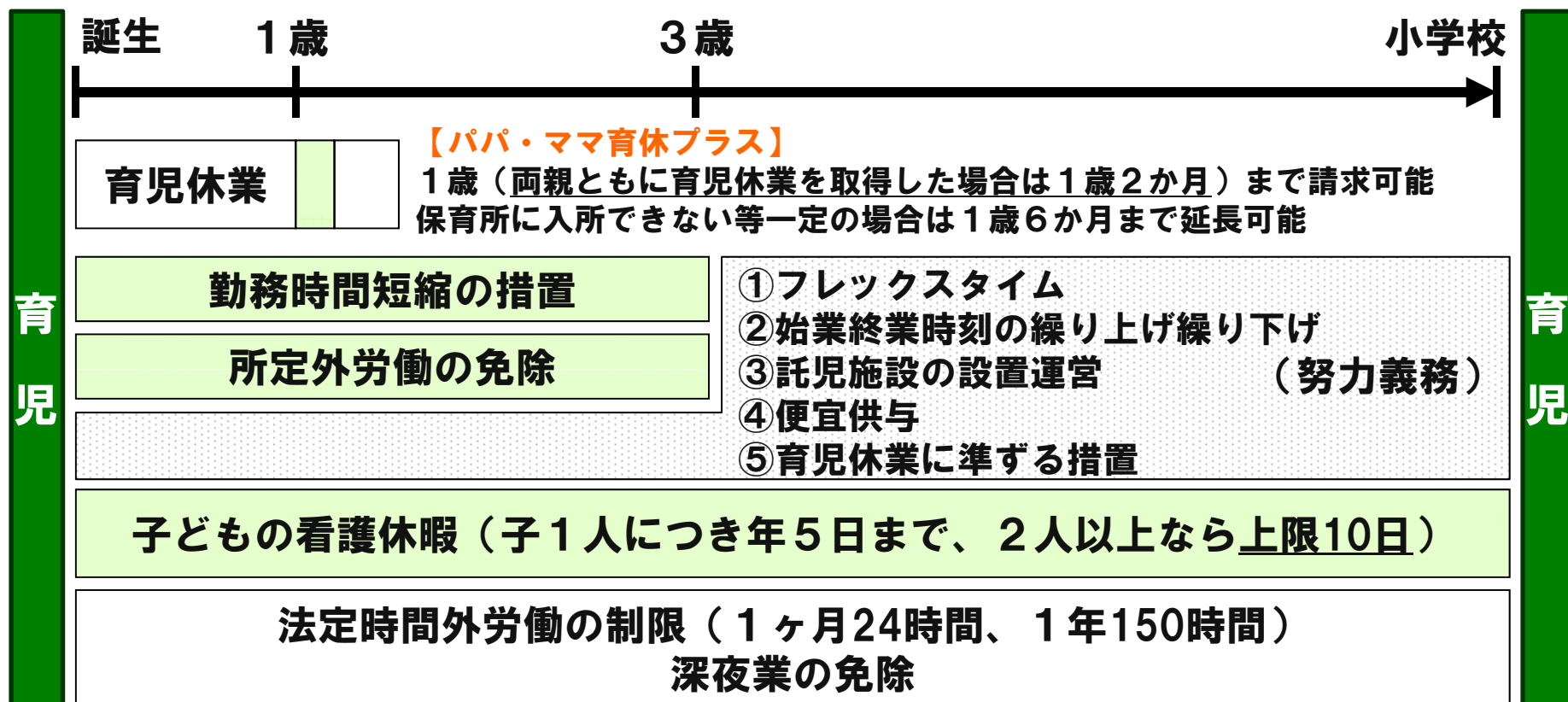


- ☑ **1** 育児休業は、すべての社員に、子どもが1歳2ヶ月になるまで与えなければいけない！
- ☑ **2** 「短時間勤務制度」は、所定労働時間よりも短ければよい！
- ☑ **3** 介護休暇は、雇用期間が1年の社員には与えなくてよい！
- ☑ **4** アルバイトもいるけれど、正社員数が100名以下だから、いまずぐ残業免除制度を導入しなくても大丈夫だ！



改正育児・介護休業法 について

改正部分



（厚生労働省HPより）



改正育児・介護休業法 について

改正部分

介護

介護休業（1人につき93日まで）

勤務時間短縮等の措置

介護休暇（1人につき年5日まで、2人以上なら上限10日）

（厚生労働省HPより）



改正育児・介護休業法 について

★主な改正（6月30日施行）

内容	施行日
①パパ・ママ育休	6月30日
②子の看護休暇	6月30日
③勤務時間短縮措置※	6月30日
④所定外労働免除※	6月30日
⑤介護休暇制度※	6月30日
※網掛け部分は100名以下の会社は平成24年7月1日	

★施行日が6月30日以外

内容	施行日
①苦情の自主的解決	平成21年9月30日
②紛争の解決の援助	
③企業名の公表	
④罰則（過料の創設）	
⑤調停制度の創設	平成22年4月1日

その1 育児休業に関する改正

- ① 育児休業の期間について
- ② 育児休業の取得について
- ③ 育児休業の申出・通知について
- ④ 育児休業の除外について





その1 育児休業の改正 ①期間

改正点：パパ・ママ育休プラスができました

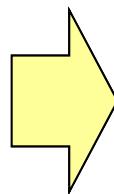
パパ・ママ育休プラスは、「両親ともに」
育児休業をした場合の育児休業期間の特例。

これまでは・・・

育児休業期間
両親ともに休業しても、
しなくても 原則1歳まで

保育所に入れないなどの
場合

1歳6か月まで



改正後は・・・

育児休業期間
両親ともに休業した場合は
原則1歳2か月まで

保育所に入れないなどの
場合

1歳6か月まで₈



その1 育児休業の改正 ①期間

【具体例1】母の育児休業と交替で父が育児休業をする例

子の出生日	平成22年10月10日（日）
子が1歳に達する日 （誕生日の前日）	平成23年10月9日（日）
子の1歳の誕生日	平成23年10月10日（月）
子が1歳2ヶ月に達する日	平成23年12月9日（金）

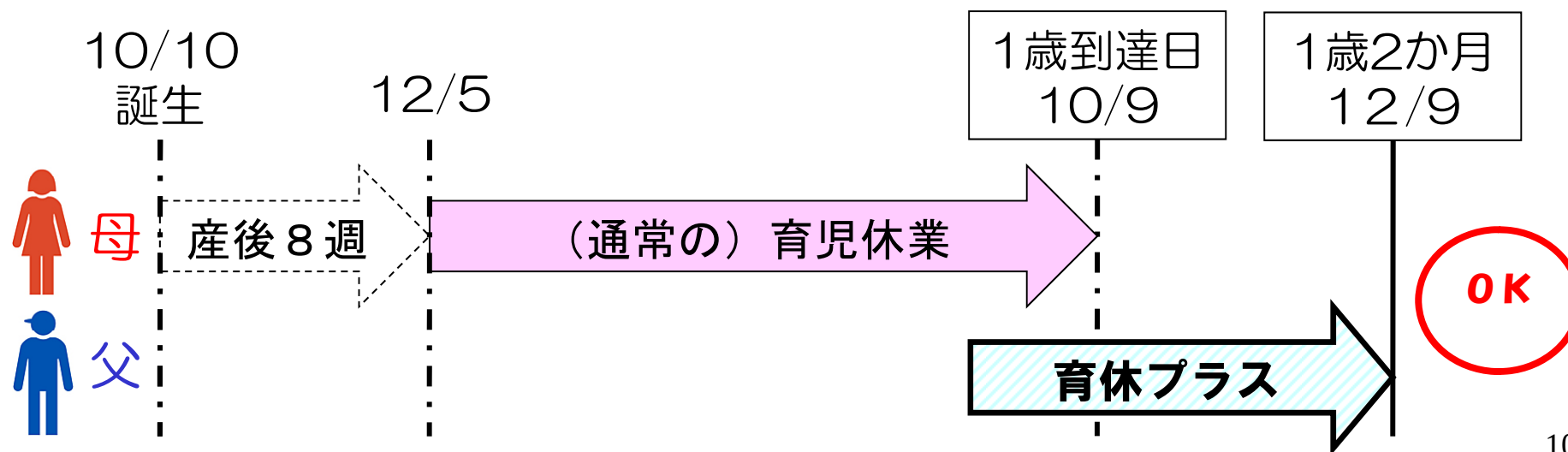




その1 育児休業の改正 ①期間

【具体例2】母の育児休業の途中から父が育児休業を開始する例

子の出生日	平成22年10月10日（日）
子が1歳に達する日 （誕生日の前日）	平成23年10月9日（日）
子の1歳の誕生日	平成23年10月10日（月）
子が1歳2ヶ月に達する日	平成23年12月9日（金）

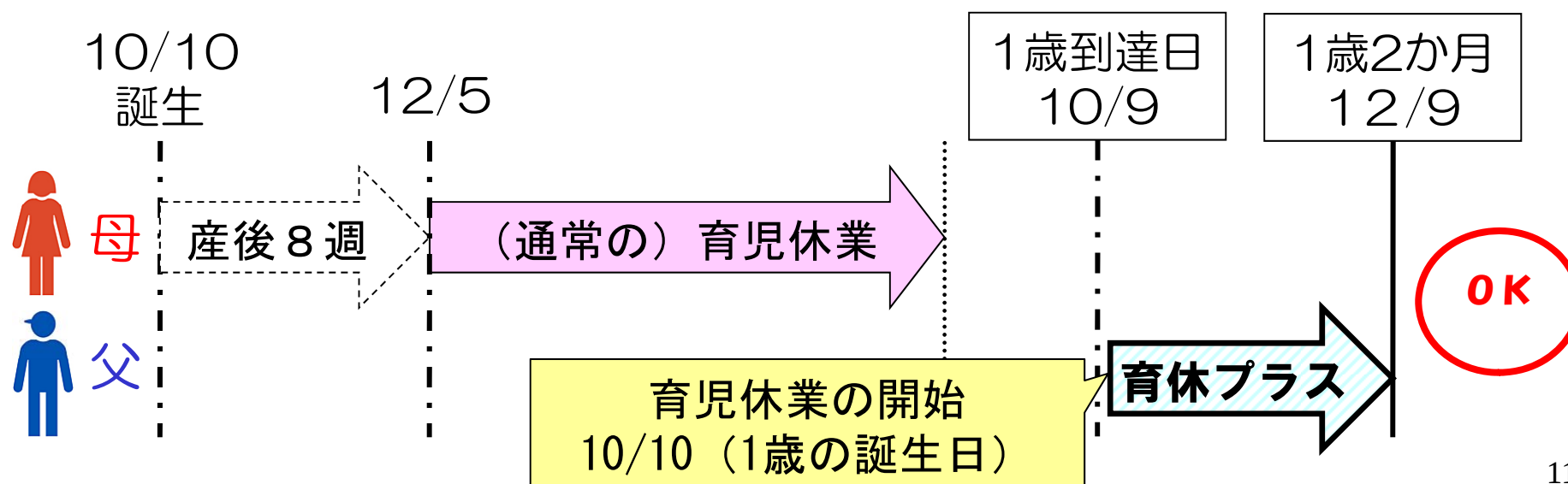




その1 育児休業の改正 ①期間

【具体例3】母の育児休業終了から父の育休開始まで空白がある例

子の出生日	平成22年10月10日（日）
子が1歳に達する日 （誕生日の前日）	平成23年10月9日（日）
子の1歳の誕生日	平成23年10月10日（月）
子が1歳2ヶ月に達する日	平成23年12月9日（金）

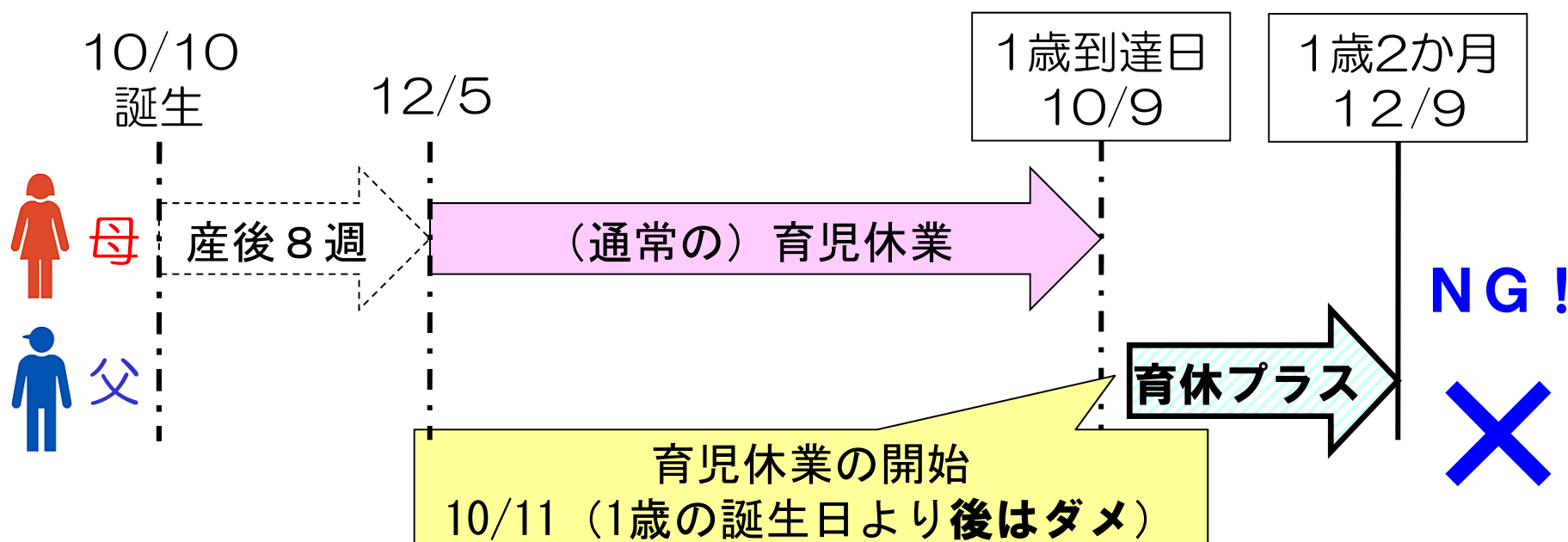




その1 育児休業の改正 ①期間

クリアしなければならない3つの要件

- ① パパ・ママ育休プラスを取る本人の育児休業開始日が、子どもの1歳の誕生日より後である場合は**ダメ**。

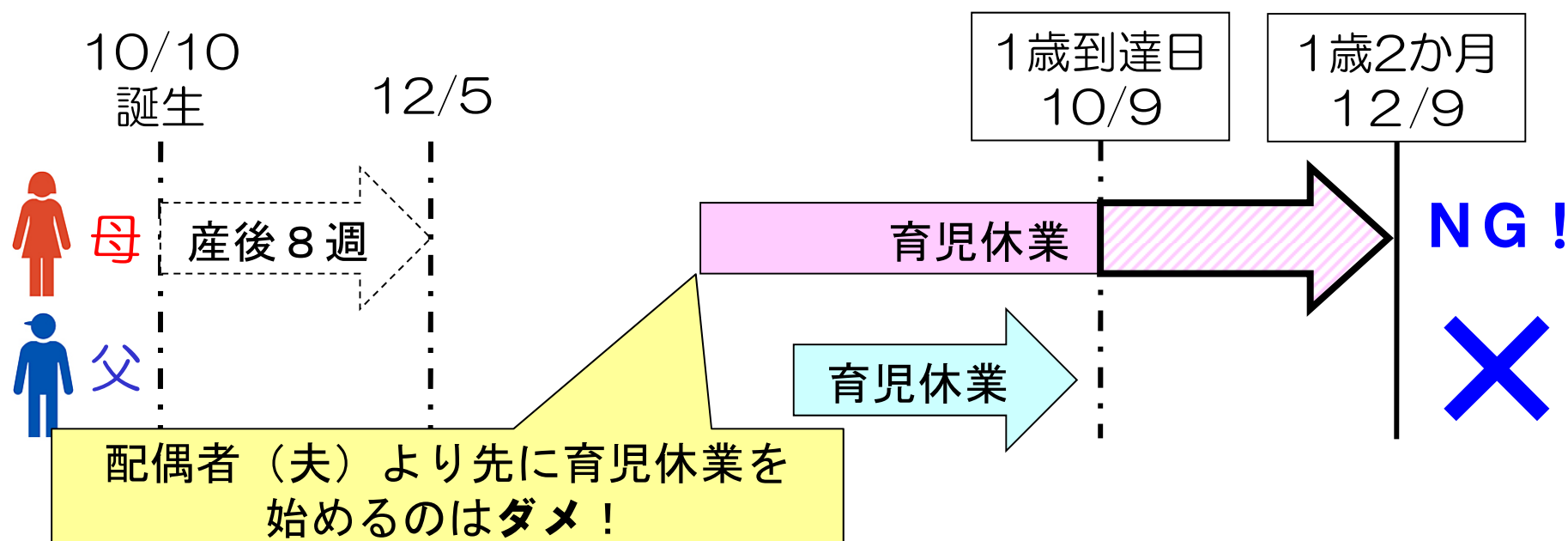




その1 育児休業の改正 ①期間

クリアしなければならない3つの要件

- ② 配偶者が、パパ・ママ育休プラスを取る本人よりも先に育児休業を始めていないと**ダメ**。

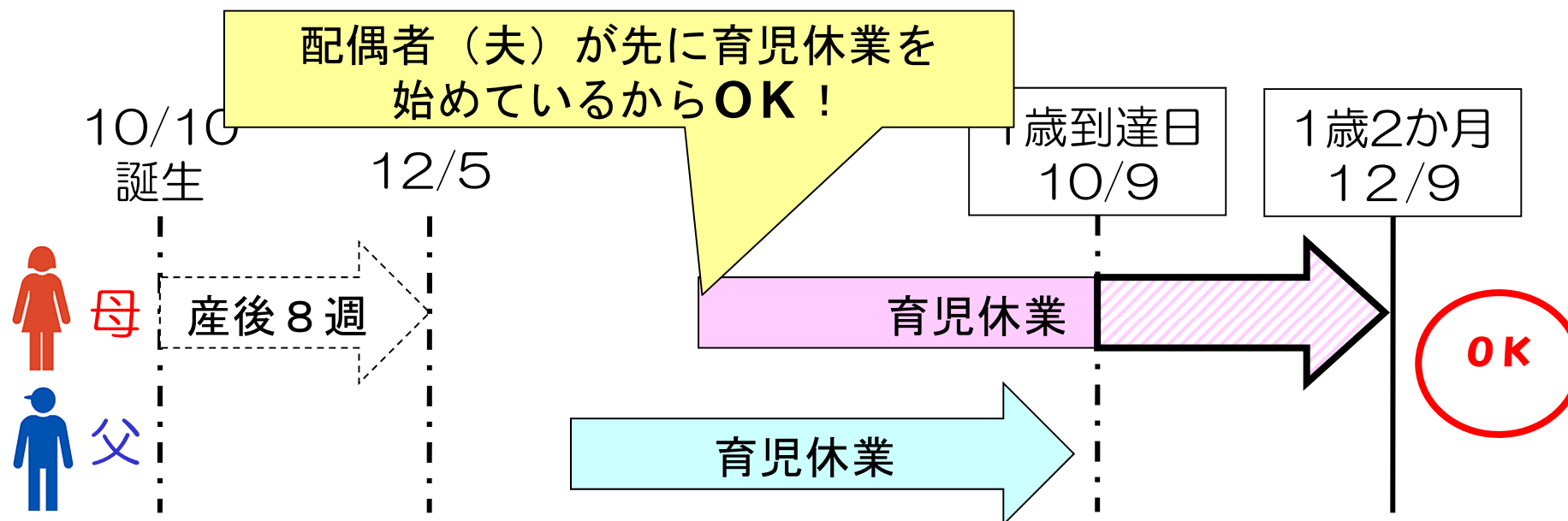




その1 育児休業の改正 ①期間

クリアしなければならない3つの要件

- ② 配偶者が、パパ・ママ育休プラスを取る本人よりも先に育児休業を始めていないと**ダメ**。

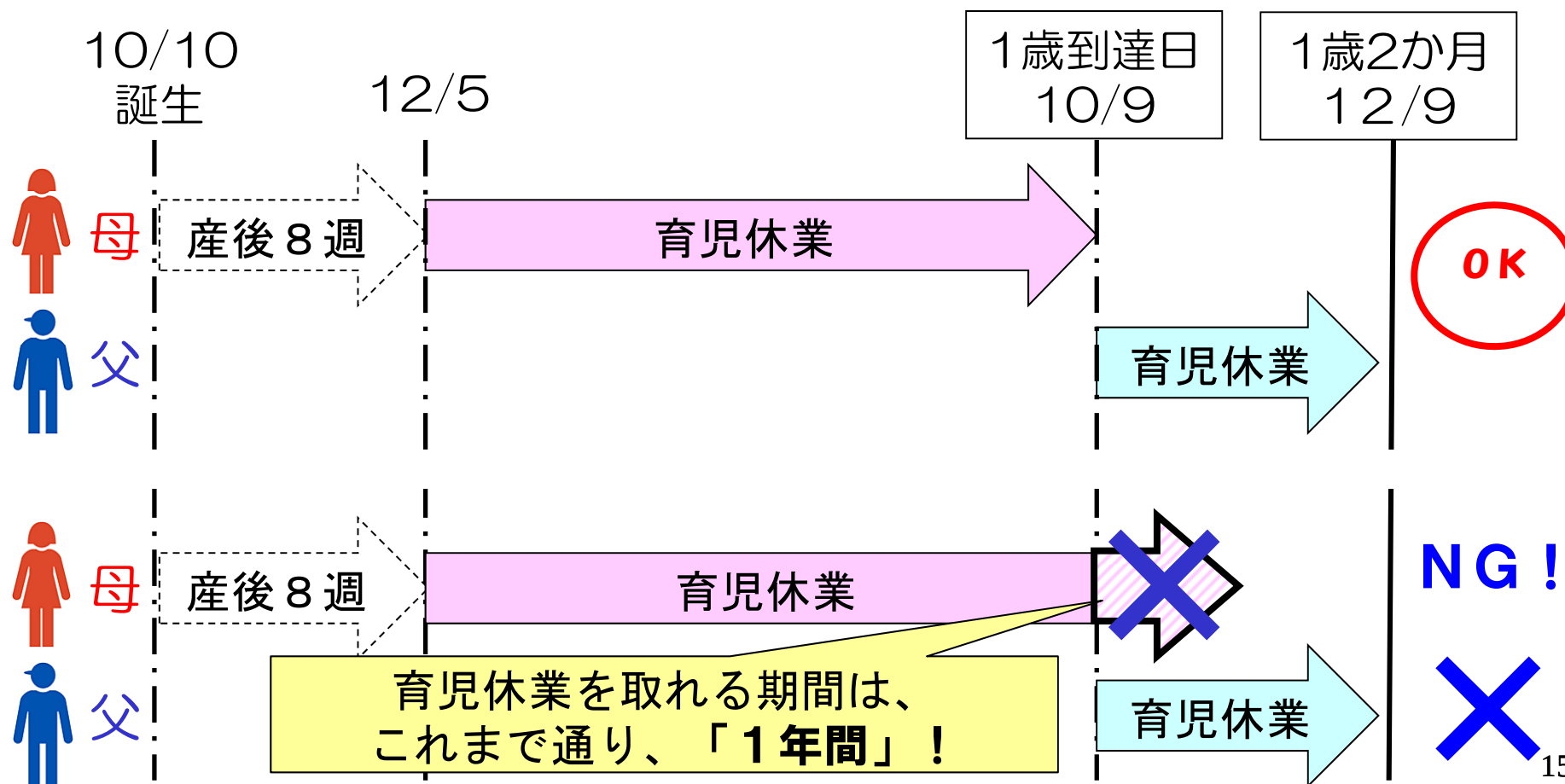




その1 育児休業の改正 ①期間

クリアしなければならない3つの要件

③ 育児休業できる期間は、改正前と同じ「1年間」





その1 育児休業の改正 ①期間

クリアしなければならない3つの要件（まとめ）

- ① パパ・ママ育休プラスを取る本人の育児休業開始予定日が、**子どもの1歳の誕生日より後**はダメ。
- ② 配偶者が、パパ・ママ育休プラスを取る本人よりも、**先に育児休業を始めている**こと。
- ③ 育児休業の期間（女性の場合は、出産日・産後休業含む期間）が、**「1年間以内」である**こと



その1 育児休業の改正 ①期間

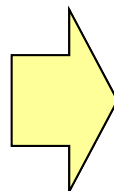
改正点：パパ・ママ育休プラスと1歳6か月までの延長を併用することもできます

これまでは・・・

育児休業期間
両親ともに休業しても、
しなくても 原則1歳まで

保育所に入れないなどの
場合

1歳6か月まで



改正後は・・・

育児休業期間
両親ともに休業した場合は
原則1歳2か月まで

保育所に入れないなどの
場合

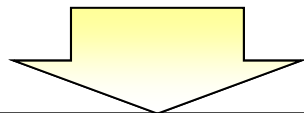
1歳6か月まで



その1 育児休業の改正 ①期間

保育所に入れないなど、1歳6か月まで延長の場合

- ① 保育所に入れない
- ② 子のもう一人の配偶者が死亡や負傷、疾病などで子を育てることが出来ない
- ③ 離婚などで子の親である配偶者が子と同居しない
- ④ 6週間以内に出産予定・産後8週間を経過しない



子が1歳6か月になるまで
育児休業をすることができる

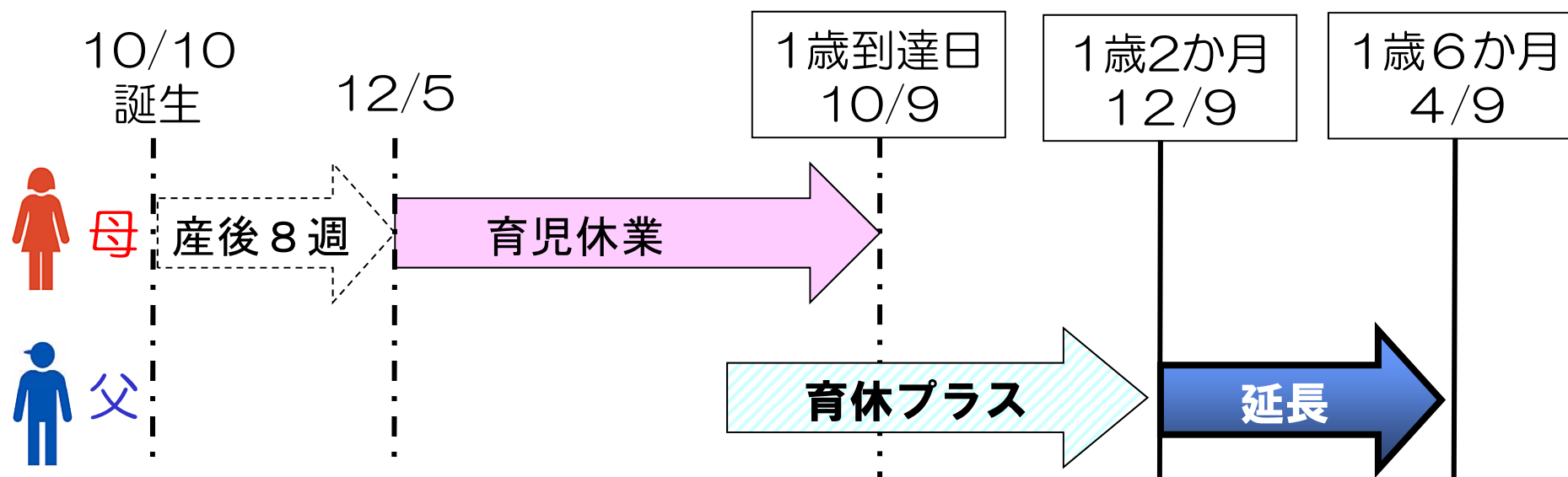


その1 育児休業の改正 ①期間

保育所に入れないなど、1歳6か月まで延長の場合

⇒ 改正後も、1歳6か月延長することはできる。

【具体例①】 パパ・ママ育休プラスに引き続き、本人（父）が1歳6か月までの育児休業をする場合

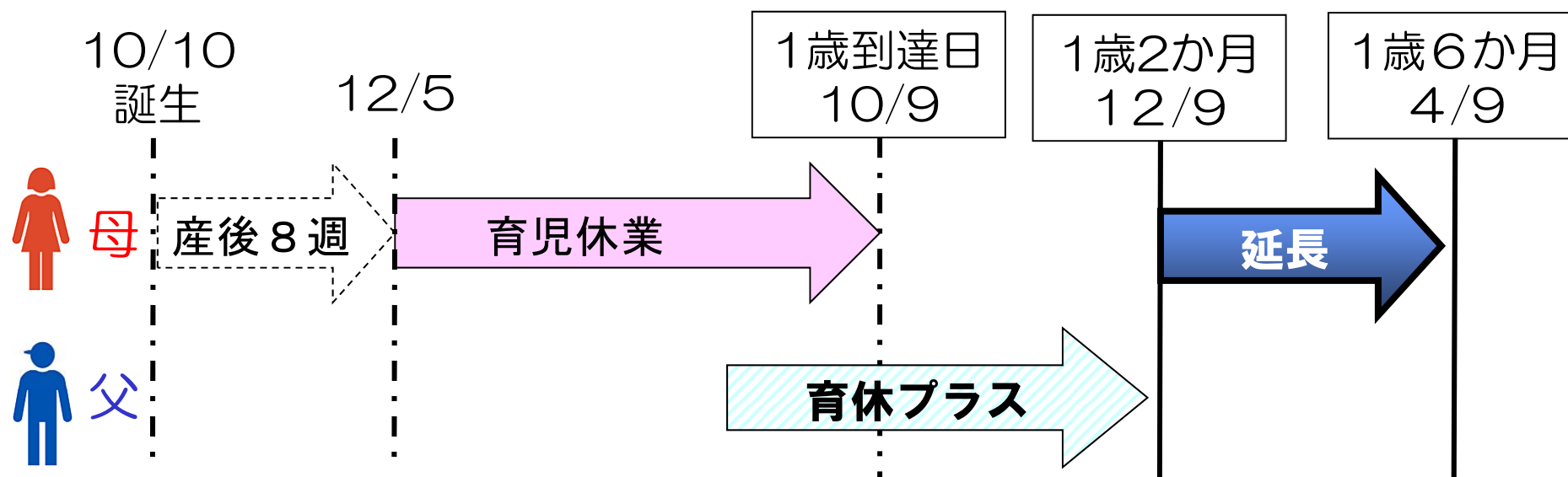




その1 育児休業の改正 ①期間

保育所に入れないなど、1歳6か月まで延長の場合

【具体例②】 パパ・ママ育休プラスに引き続き、配偶者（母）が1歳6か月までの育児休業をする場合





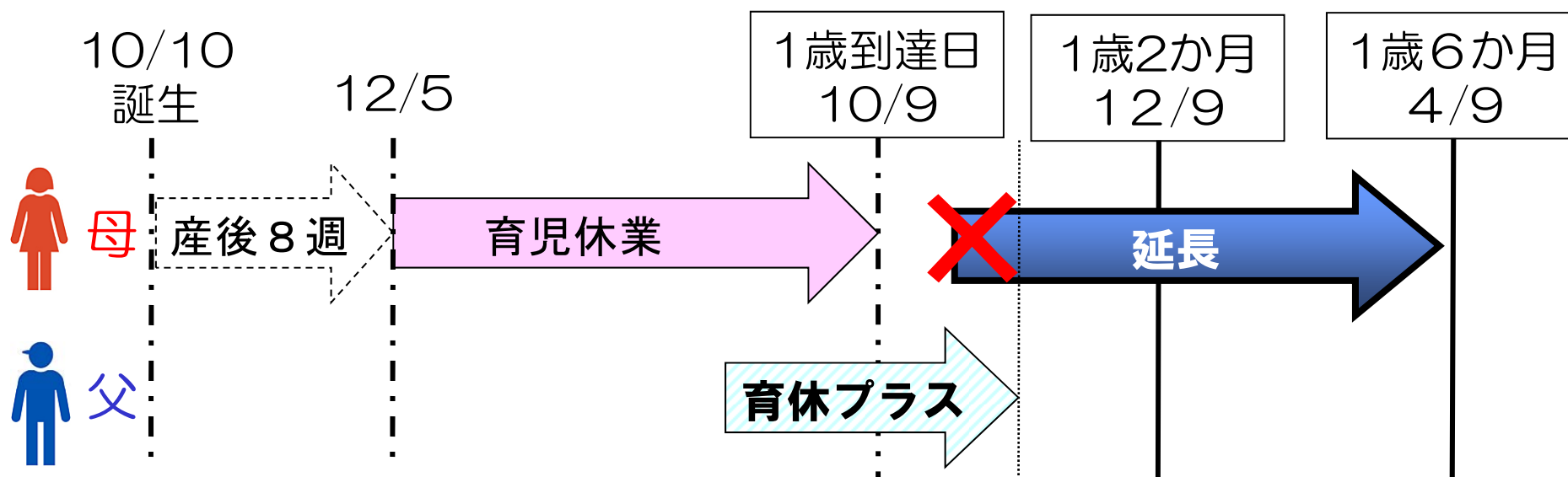
その1 育児休業の改正 ①期間

保育所に入れないなど、1歳6か月まで延長の場合

【NGのケース】 1歳6か月延長と、パパ・ママ育休プラスが重なっている場合



「延長育休の開始日」は、必ず「育休プラス終了日」の翌日



その1 育児休業に関する改正

- ① 育児休業の期間について
- ② 育児休業の取得について
- ③ 育児休業の申出・通知について
- ④ 育児休業の除外について





その1 育児休業の改正 ②取得

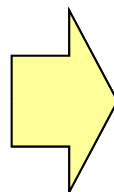
改正点：配偶者の出産後8週間以内に育児休業取得の場合は、特別の事情がなくても再取得可

【原則】

育児休業は、同じ子について1回のみ

【例外】

特別の事情がある場合には、再度育児休業を取得できる



【原則】

育児休業は、同じ子について1回のみ

【例外】

特別の事情がある場合には、再度育児休業を取得できる

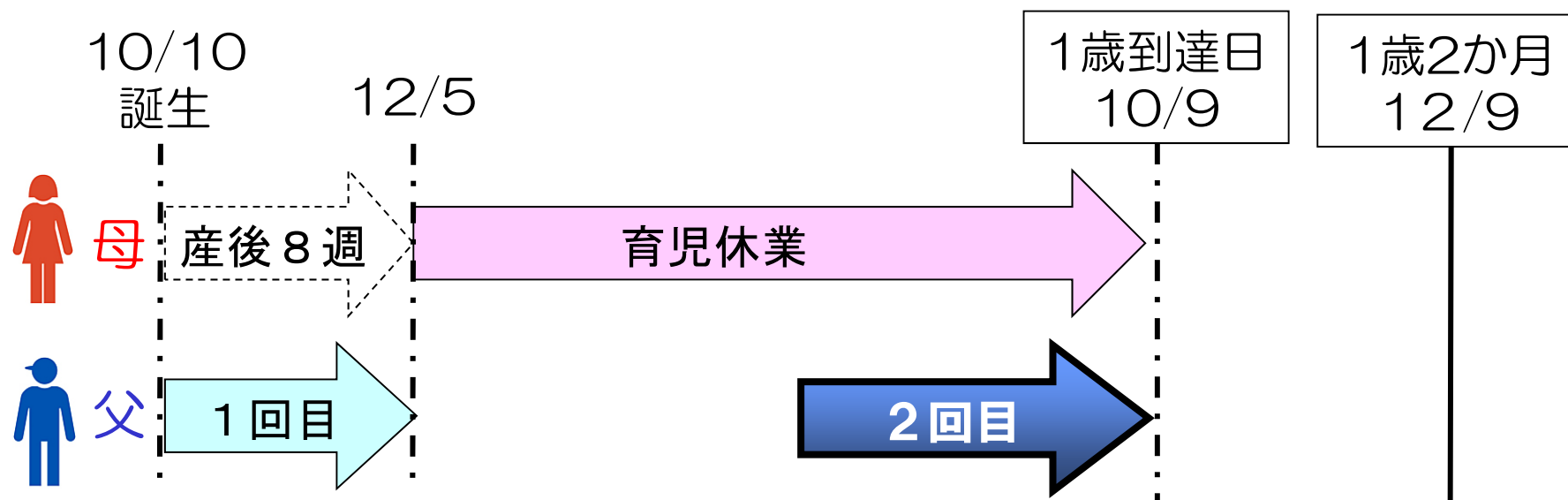
【今回の追加】

配偶者の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合は、特別の事情がなくても再取得できる



その1 育児休業の改正 ②取得

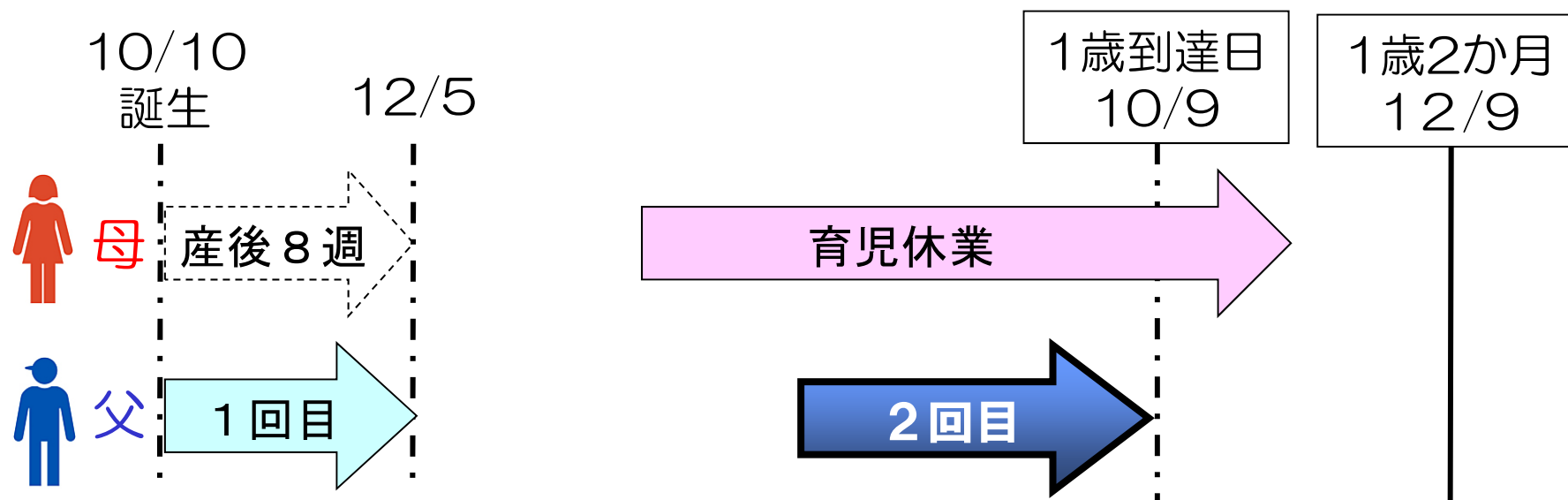
【具体例①】 夫が、妻の出産後8週間以内に育児休業を取り、再度休みを取る場合





その1 育児休業の改正 ②取得

【具体例②】 パパ・ママ育休プラスとの併用 その1

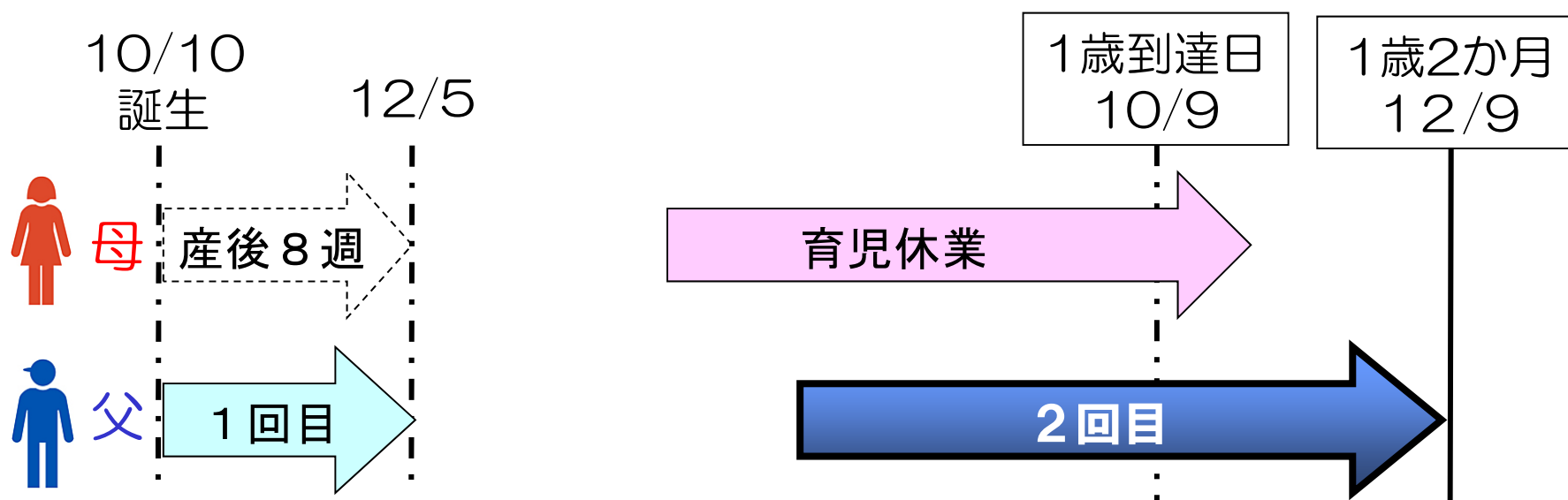




その1 育児休業の改正 ②取得

問題です！

次の例は、OKでしょうか？NGでしょうか？





その1 育児休業の改正 ②取得

改正点：「特別の事情」に2点追加①

1 「特別の事情」がある場合には、再度育児休業を取得できる

- ①配偶者が亡くなった
- ②配偶者がけがや病気、障害などで子供を養育することが難しい
- ③育休取得中に、妊娠して産休に入り、育児休業が終了したが、産休の対象となった子が亡くなった
- ④育休取得中に、新たな介護休業が開始され、育児休業が終了したが、介護休暇の対象となった家族が死亡した
- ⑤離婚などで配偶者が子供と同居しないこととなった

追加！

- ⑥育休の対象の子がケガ・病気・障害などにより2週間以上世話が必要になった
- ⑦保育所に入れない



その1 育児休業の改正 ②取得

追加①

育休の対象の子がケガ・病気・障害などにより2週間以上世話が必要なとき

追加②

保育所に入れないとき



1. 育児休業を再取得できる

2. 育休開始予定日の1週間前までに休業の申し出をすればよい

3. 育休開始予定日を繰り上げることができる

4. 育休の申出を撤回した後も、再度育休を取得できる



その1 育児休業の改正 ②取得

改正点：「特別の事情」に2点追加②③

- 2 「特別の事情」がある場合には、育休開始予定日の1週間前までに休業の申し出をすればよい
- 3 「特別の事情」がある場合には、育休開始予定日を繰り上げることができる

- ①出産予定日前に子が出生した
- ②育児休業申出の対象である子の親（配偶者）が亡くなった
- ③配偶者がケガ・病気で子供を養育することが難しくなった
- ④育児休業申出の対象である子の親（配偶者）が同居しなくなった

追加！

- ⑤育休の対象の子がケガ・病気・障害などにより2週間以上世話が必要になった
- ⑥保育所に入れない



その1 育児休業の改正 ②取得

改正点：「特別の事情」に2点追加④

4 「特別の事情」がある場合には、育休申出の撤回後、同じ子について再度休業の申出ができる

- ①育児休業申出の対象である子の親（配偶者）が亡くなった
- ②配偶者がケガ・病気・障害を負ったなどで子供を養育することが難しくなった
- ③婚姻の解消などで、育児休業申出の対象である子の親（配偶者）が同居しなくなった

追加！

- ④育休の対象の子がケガ・病気・障害などにより2週間以上世話が必要になった
- ⑤保育所に入れない

その1 育児休業に関する改正

- ① 育児休業の期間について
- ② 育児休業の取得について
- ③ 育児休業の申出・通知について
- ④ 育児休業の除外について





その1 育児休業の改正 ③申出・通知

改正点：①育児休業の申出内容、②申出方法、③事業主からの通知が変わります

①育児休業の社員からの申出内容

パパ・ママ育休プラスができたことにより、「申出事項」の内容が改正

②申出方法

事業主が認める場合は、育児休業の申出を書面のほか、ファックスや電子メールなどでも認められることに

③事業主からの通知

育児休業の申出を受けた事業主は、速やかに育児休業に関する事項を労働者に通知しなければならない



その1 育児休業の改正 ③申出・通知

改正点：①育児休業の申出事項

社内
書式1

- ①申出の年月日
- ②労働者の氏名
- ③申出にかかる子の氏名・生年月日・労働者との続柄
(中略)
- ⑨1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降1歳6か月までの育児休業の申出をする場合は、申出が許される事情

追加！

⑩パパ・ママ育休プラスにより、1歳を超える子について育児休業をする場合は、その育休開始予定日が、配偶者の育児休業の初日以降であること

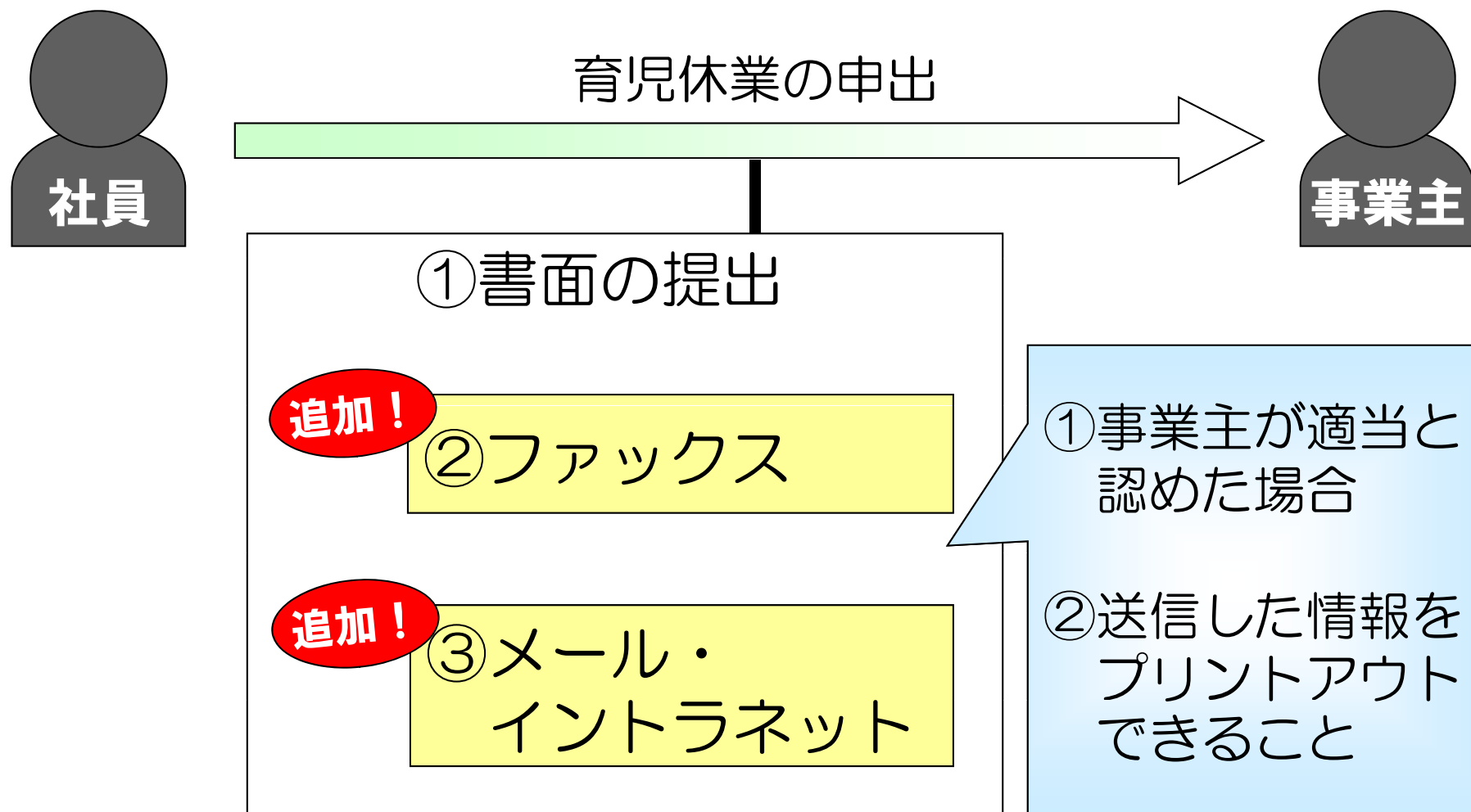
つまり・・・

パパ・ママ育休プラスの場合は、配偶者が先に育児休業をとっていること、という要件を確認するためのもの



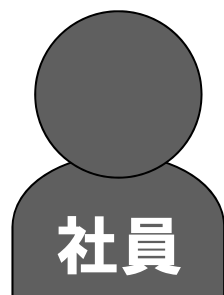
その1 育児休業の改正 ③申出・通知

改正点：②申出方法の見直し



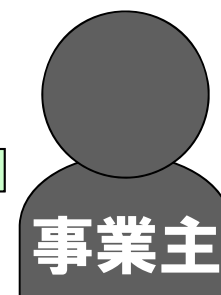
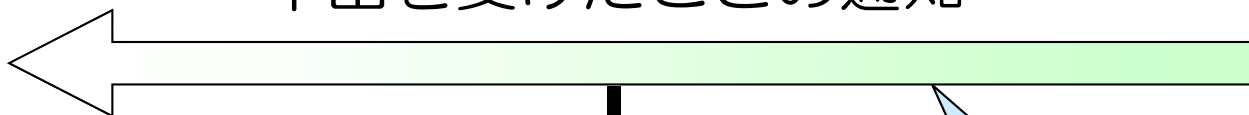


改正点：③事業主からの通知



社員

申出を受けたことの通知



事業主

【通知する内容】

- ① 申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日・終了予定日
- ③ 育児休業申し出を拒む場合はその旨と理由

原則、申出を受けてから2週間以内に

社内
書式2

その1 育児休業に関する改正

- ① 育児休業の期間について
- ② 育児休業の取得について
- ③ 育児休業の申出・通知について
- ④ 育児休業の除外について





その1 育児休業の改正 ④除外

改正点：配偶者が専業主婦・専業主夫であっても、育児休業の対象から除外できないことに

労使協定により育児休業の対象から除外できる労働者

①その事業主に継続して雇用された期間が**1年未満**の労働者

~~②配偶者が「専業主婦」・「専業主夫」で、常に子どもを養育することができると認められる労働者~~

削除！

③その他、合理的な理由があると認められる労働者

- 育児休業申出の日から**1年以内に雇用関係が終了**することが明らかな労働者
- 1週間の所定労働日数が**2日以下**の労働者

その2 子育て期間中の働き方に関する改正

- ① **子どもの看護休暇**
- ② **短時間勤務制度の創設**
- ③ **残業免除制度の創設**





その2 子育て期間の改正 ①看護休暇

改正点:子どもの人数によって、看護休暇
の日数が変わります

これまでは・・・

子どもが何人でも
年5日

改正後は・・・

子どもが1人なら
年5日

【今回の追加】

子どもが2人以上なら
年10日

社内
書式10



その2 子育て期間の改正 ①看護休暇



ウチには子どもが2人居るんですけど、
下の子が病気がち・・・
下の子の看護のために10日の休暇を使うこと
も大丈夫なののでしょうか？

大丈夫です！
対象となる子が2人以上の場合、同じ子
どもの看護のために年10日の看護休暇
を利用することも可能です。





その2 子育て期間の改正 ①看護休暇

年5日、ということなのですが、
年というのは「4/1～3/31」ですか？
それとも、「1/1～12/31」ですか？



会社の都合に合わせて決めてOKです。
通常は、4月1日～3月31日が考えられていますが、一定の日から起算する1年間を意味しています。
ですので、例えば、有休の付与の基準日にあわせてもOKです。



その2 子育て期間の改正 ①看護休暇

改正点：看護休暇の取得目的が追加

- ①子どものケガのため、世話をする
- ②子どもが病気のため、世話をする

追加！

- ③子どもに予防接種を受けさせるため
- ④子どもに健康診断を受けさせるため

その2 子育て期間中の働き方に関する改正

- ① 子どもの看護休暇
- ② 短時間勤務制度の創設
- ③ 残業免除制度の創設





その2 子育て期間の改正 ②短時間勤務制度

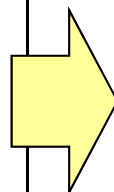
改正点：短時間勤務制度が義務化

100人
以下
猶予

3歳未満の子どもを育てる労働者に対する措置

これまでは、**いずれかを選択**

- ① 勤務時間の短縮
(短時間勤務制度)
- ② 所定外労働の免除
- ③ フレックスタイム制
- ④ 始業・終業時刻の
繰上げ・繰下げ
- ⑤ 託児施設の設置運営
- ⑥ ⑤に準ずる便宜の供与
- ⑦ 育児休業に関する制度



改正後は、**義務化！**

- ①勤務時間の短縮
(短時間勤務制度)
- ②所定外労働の免除

義務化！



その2 子育て期間の改正 ②短時間勤務制度

具体的には、
「**6時間勤務コース**」をつくる



1. 「原則」6時間コース
2. 他のコース（「7時間コース」や「隔日勤務制度」など）を併せて設け、選択させることもOK→でも、6時間コースは必須。
3. 育児時間の扱い

社内
書式11



その2 子育て期間の改正 ②短時間勤務制度

【短時間勤務制度の対象となるか？チェックリスト！】

次の項目のすべてに該当する場合は、「短時間勤務制度」の対象となる。

内容	チェック
① 3歳に満たない子を育てる労働者である	
② 1日の所定労働時間が6時間以下でない	
③ 日々雇用される者でない	
④ 育児休業をしていない	
⑤ 管理・監督者（部長・課長クラス）ではない	
⑥ 労使協定により適用除外とされた労働者でない ア) 雇用期間が1年に満たない労働者 イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ウ) <u>業務の性質、業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者</u>	



その2 子育て期間の改正 ②短時間勤務制度

【短時間勤務制度に代わる措置とは？】

労使協定により、業務の性質などから短時間勤務制度を適用しないこととされた労働者の場合・・・

次の措置のどれかを「必ず」とらなければならないことに。

1. 育児休業に準ずる措置

2. 始業時刻を変えるなどの措置

- (1) フレックスタイム制
- (2) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- (3) 事業所内に保育施設を設置・運営する、
ベビーシッターの手配をするなど

その2 子育て期間中の働き方に関する改正

- ① 子どもの看護休暇
- ② 短時間勤務制度の創設
- ③ 残業免除制度の創設





その2 子育て期間の改正 ③残業免除制度

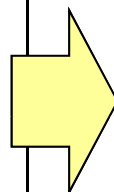
改正点：所定外労働(残業)免除 制度が義務化

100人
以下
猶予

3歳未満の子どもを育てる労働者に対する措置

これまでは、**いずれかを選択**

- ① 勤務時間の短縮
(短時間勤務制度)
- ② 所定外労働の免除
- ③ フレックスタイム制
- ④ 始業・終業時刻の
繰上げ・繰下げ
- ⑤ 託児施設の設置運営
- ⑥ ⑤に準ずる便宜の供与
- ⑦ 育児休業に関する制度



改正後は、**義務化！**

- ①勤務時間の短縮
(短時間勤務制度)
- ②所定外労働の免除

義務化！



その2 子育て期間の改正 ③残業免除制度

【残業免除制度の対象となるか？チェックリスト！】

次の項目のすべてに該当する場合は、「残業免除」が請求できる労働者となる。

内容	チェック
① 3歳に満たない子を育てる労働者である	
② 日々雇用される者でない	
③ 管理・監督者（部長・課長クラス）ではない	
④ 労使協定により適用除外とされた労働者でない ア) 雇用期間が1年に満たない労働者 イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	



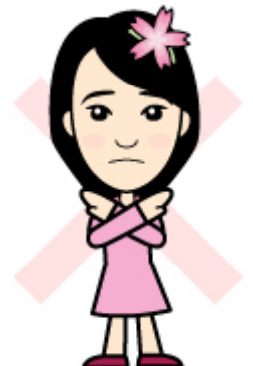
その2 子育て期間の改正 ③残業免除制度

【残業免除制度と他の制度との併用】



短時間勤務制度の利用
＋
残業免除制度の利用

⇒OK！



残業免除制度の利用
＋
時間外労働制限の利用

⇒NG！



その2 子育て期間の改正 ③残業免除制度

残業免除の請求について

1. 1回につき、1か月以上1年以内の期間を免除期間として、開始日の1か月前までに請求する。
2. 請求方法は、書面のほか、事業主が適当と認めた場合は、ファックス・メール等でもOK！

社内
書式7



その2 子育て期間の改正 ③残業免除制度

労働者から請求があった時に制度を作れば問題ないでしょうか？



あらかじめ、制度化して、規定に定めておく必要があります。

「該当者が出てきてから制度を作る」というスタンスであると、労働者が「残業免除の制度」を利用しづらいということも考えられるためです。



その2 子育て期間の改正 まとめ

【措置の義務規定or努力規定を整理！】

出生		1 歳	3 歳	6 歳年度末
義務	ア) 短時間勤務制度 イ) 残業免除制限 ウ) 法定時間外労働の制限 エ) 深夜業の制限	ア) 短時間勤務制度 イ) 残業免除制限 ウ) 法定時間外労働の制限 エ) 深夜業の制限	ア) 法定時間外労働の制限 イ) 深夜業の制限	
	ア) 始業時刻変更等の措置	ア) 育児休業に関する制度 イ) 始業時刻変更等の措置	ア) 育児休業に関する制度 イ) 短時間勤務制度 ウ) 残業免除制限 エ) 始業時刻変更等の措置	

その3 仕事と介護の両立に関する改正

- ① 介護休暇の創設
- ② 介護休業の申出方法の見直し





その3 介護期間の改正 ①介護休暇

**改正点：介護休暇を与えなければ
いけません**

100人
以下
猶予

これまでは・・・

介護休暇という
制度はなかった

★対象家族とは？★

- ①配偶者、②父母、③子、
- ④配偶者の父母、
- ⑤同居し、扶養している
祖父母・兄弟姉妹・孫

改正後は・・・

対象家族が1人なら
年5日

対象家族が2人以上
なら
年10日



その3 介護期間の改正 ①介護休暇

どのようなときに介護休暇がとれる？

1. 対象家族の介護
2. 対象家族の通院等の付き添い
3. 対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行
4. その他の対象家族に必要な世話



その3 介護期間の改正 ①介護休暇

【介護休暇がとれる労働者か？チェックリスト！】

次の項目のすべてに該当する場合は、「介護休暇」が請求できる労働者となる。

内容	チェック
① 日々雇用される者でない	
② 労使協定により適用除外とされた労働者でない ア) 雇用期間が <u>6か月</u> に満たない労働者 イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者	

その3 仕事と介護の両立に関する改正

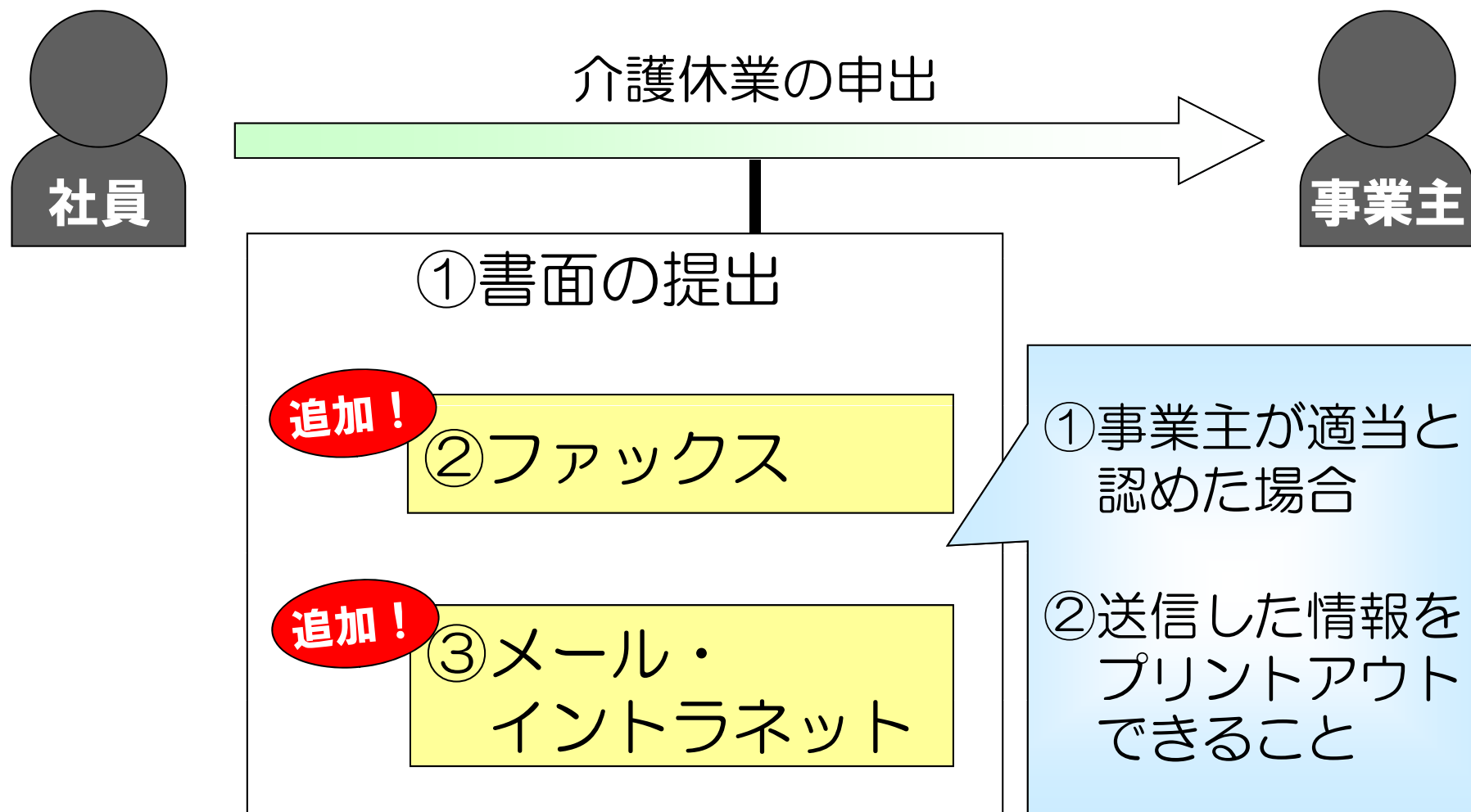
- ① 介護休暇の創設
- ② 介護休業の申出方法の見直し





その3 介護期間の改正 ②介休申出

改正点：申出方法の見直し



その4 不利益取扱い禁止・ 法律が正しく実行される ための改正





その4 不利益取扱い禁止・実行性確保

1. 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

今回の改正により、新たに追加された介護休暇、所定外労働の免除、短時間勤務制度等についても、その申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止

→平成22年6月30日施行

2. 苦情の自主的解決

労働者から苦情の申出を受けたときは、労使により構成される苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

→平成21年9月30日施行



その4 不利益取扱い禁止・実行性確保

3. 都道府県労働局長による紛争解決の援助

育児休業・介護休業に関する争いごとについて、労働者、事業主からその解決について援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導または勧告を行うことによって紛争解決の援助を行う仕組みが新たに整備された。

→平成21年9月30日施行

4. 調停制度の創設

都道府県労働局長がその紛争の解決に必要と認めた場合、「両立支援調停会議」に調停を行わせる仕組みが、新たに整備された。

→平成22年4月1日施行



その4 不利益取扱い禁止・実行性確保

5. 企業名公表制度の創設

法律に違反している事業主に対して、厚生労働大臣が是正勧告をした場合に、その勧告を受けた事業主がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる

→平成21年9月30日施行

6. 過料の創設

厚生労働大臣・都道府県労働局長は、必要があると認めるときは、事業主に対して報告を求めることができることとされているが、この報告に対して、報告をしない、または虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処することとされた。

→平成21年9月30日施行

改正育児・介護休業法 について

それでは、最後に復習。

さて、問題です！



さて、問題です！ ○？×？



- ☑ **1** 育児休業は、すべての社員に、子どもが1歳2ヶ月になるまで与えなければいけない！
- ☑ **2** 「短時間勤務制度」は、所定労働時間よりも短ければよい！
- ☑ **3** 介護休暇は、雇用期間が1年の社員には与えなくてよい！
- ☑ **4** アルバイトもいるけれど、正社員数が100名以下だから、いまずぐ残業免除制度を導入しなくても大丈夫だ！



助成金情報

育児休業・子育て支援に 関する助成金

平成22年度 法改正対応版



1.『中小企業子育て支援助成金』

どのような会社が利用できるか？

期間延長

育児休業を導入後、初めて制度利用者が出た中小企業事業主が活用できます。

実施期間は、平成23年度までの期間限定！



育児休業を付与した従業員が、子の出産後**6か月以上**育児休業を取得し、**職場復帰後1年以上**常時継続して雇用されている場合に、その事業主に支給。

どんな内容の助成金？

	1人目	2人目から5人目
育児休業	100万円	80万円

Check!

中小企業（常用労働者100人以下）の会社に限ります！



2. 『代替要員確保コース』 (両立支援レベルアップ助成金)

どのような会社が利用できるか？

育児休業（3ヶ月以上）を取得した従業員の「代替要員」を確保し、かつ、育児休業取得者を、もとの職種等に復帰させた会社が活用できます。

どんな内容の助成金？



中小企業	一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知あり	50万円
	300人以下で一般事業主行動策定・届出なし	40万円
大企業	一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知あり	40万円
	300人以下で一般事業主行動策定・届出なし	30万円

＊ 2人目以降の育児休業取得者にも、助成されます



3.『子育て期の短時間勤務支援コース』 (両立支援レベルアップ助成金)

どのような会社可以利用できるか？

1日の所定労働時間を1時間以上短縮する、1週間の所定労働時間数を1割以上短縮する、などの「短時間勤務制度」を導入し、制度を利用する従業員が出た会社可以利用できます。



どんな内容の助成金？

①はじめて制度を利用した従業員が出た場合	100人以下	100万円
	101人～300人	50万円
	301人～	40万円
②①から5年以内に2人目の制度利用者が出た場合	100人以下	80万円
	101人～300人	40万円
	301人～	10万円



4.『職場意識改善助成金』

どのような会社が利用できるか？

申請は、
7月末まで！

- ①中小企業が、
- ②有休の取得促進や残業削減の取り組み、業務にあわせた労働時間の設定など、職場の意識改善につながる「2カ年計画」を作成し、
- ③2年間で効果的に実施した場合

どんな内容の助成金？

H22年度
拡充！

1年度目	計画に基づき、効果的に実施した場合	50万円
	労働時間等の「制度面」にまで踏み込んだ改善を実施した場合	(上記プラス 50万円)
2年度目	1年度目よりさらに効果的に実施した場合	50万円
	1年目に労働時間の制度面に踏み込んだ改善を実施し、さらに2年目も顕著に成果をあげた場合	(上記プラス 50万円)

最後までありがとうございました
明日の経営に生かしましょう

ご意見、ご感想、お問い合わせは
TEL ; 0776 (57) 1380
FAX ; 0776 (57) 1370
MAIL: hashi@hatarakigai.co.jp



●●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●●

(有) 働さがい研究所

福井県の給料・退職金、就業規則、社員研修
福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201
URL; <http://www.hatarakigai.co.jp>