

育児・介護にかかわる制度の新設及び見直しについて

I 介護支援異動制度の新設について

1. 実施内容
所属エリア外の対象家族を継続的に介護する者が、離職せずに介護をしながらキャリアを継続し、活躍することを支援する制度として、「介護支援異動制度」を新設する。

本制度の適用を希望する者は、介護休職満了日の原則3箇月前までに申し出を行うこととし、適用条件に合致し、会社が認めた場合は準備でき次第、異動を実施する。

2. 対象者
社員、シニア社員、シニアリーダー社員及びグランドシニア社員

3. 適用条件
以下の(1)～(3)の全てに該当する者とする。ただし、介護する際の居住地から現勤務箇所に通勤可能な場合を除く。

(1)旧支社エリア外に居住する対象家族に対する介護休職を取得している者

(2)介護休職満了後、引き続き対象家族に対する介護を目的に、旧支社エリアを跨ぐ異動を希望する者

(3)異動希望先の旧支社エリアにおいて、従事可能な職場がある者

4. 実施期日
2025年10月1日以降準備出来次第、申請受付開始

5. その他

(1)本制度を適用した社員であっても、制度適用後の人事運用については、業務上の必要性に基づき、本人の適性・能力等を総合的に勘案して実施する。

(2)移行措置として、2024年10月1日から2025年9月30日までの間に介護休職を取得している、かつ、第3項の条件に合致している者は、申し出を受け付ける。

解説

介護休職は自身が介護を行うだけでなく、仕事と介護を両立できる体制を整えることを意図した制度になります。今回の労働協約の議論の中でも、休職満了後において、自身が介護する状況が改善せず退職を余儀なくされる組合員や、仕事と介護を両立できる体制を整えたが遠隔地への継続的な介護が必要な組合員が一定数いることに着目しています。

【適用条件】

「介護する際の居住地から現勤務箇所に通勤可能な場合を除く。」とは、介護する際の居住地から現勤務箇所までの距離が100km未満の場合又は介護する際の居住地から現勤務箇所までの通勤時間が2時間未満の場合は除きます。

【申請手続き】

「介護支援異動制度申請書(様式1)」のみで受け付けることとします。

II 障がいのある子(特別障がい者以外)を持つ社員への育児短日数勤務制度の見直し

1. 実施内容

育児短日数勤務制度(2日・4日)については、適用対象者となる子を「小学校6年生の年度末までの子※」と規定しているところ、障がいのある子(特別障がい者以外)の場合は「満18歳に達する日の属する年度の年度末までの子」に範囲を拡大する。

※特別障がい者の子の場合は、すでに期間の定めを設けていない。

2. 対象者

社員、契約社員、シニア社員、シニアリーダー社員及びグランドシニア社員とする。

3. 実施日

2026年4月1日以降準備出来次第適用する。

解説

仕事と家庭の両立を図り、組合員一人ひとりの多様な活躍を実現するため、昨年も難病や障が

いのある子と同居し養育する組合員に着目し、制度を見直したところです。今回、昨年度見直した趣旨を高度化し、特別障がい以外の障がいのある子と同居し養育する組合員について、特に着目し見直すこととしたものです。

特別障がい者と比較して障害の程度は軽いものの、成人(18歳)を迎え自立できるまでの間は継続的に親による生活の支援が必要であることも踏まえ、組合員が離職することなく仕事を継続し、仕事と家庭の両立を支援が図られるよう見直しを行ったものです。

【該当する手帳】

身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳等を交付されている場合とします。

(所得税法に定める特別障がい者以外の障がい手帳を取得している等に街頭する例)

難病や障がいの内容	確認書類
身体障害者手帳	3級～6級
精神障害者保健福祉手帳	2級、3級
療育手帳	3度・4度／B・C等(発行自治体により記載は異なる)

III 不登校の子を持つ社員への育児短日数勤務制度の見直し

1. 実施内容

育児短日数勤務制度(2日・4日)については、適用対象者となる子を「小学校6年生の年度末までの子」と規定しているところ、不登校の子の場合は「中学校3年生の年度末までの子」に範囲を拡大する。

2. 対象者

社員、契約社員、シニア社員、シニアリーダー社員及びグランドシニア社員とする。

3. 実施日

2026年4月1日以降準備出来次第適用する。

解説

不登校の子を養育する組合員について、義務教育期間である中学校を卒業するまでの間は継続的に親による生活の支援が必要であるということも踏まえ、組合員が離職することなく仕事を継続し、仕事と家庭の両立を支援するという観点から、今回見直しを行ったものです。

【定義】

文部科学省の不登校の定義では、「何らかの心理的、情緒的、身体的あるいは社会的要因・背景により、登校

しないあるいはしたくともできない状況にあるため年間30日以上欠席したもののうち、病気や経済的な理由によるものを除いたもの」であり、これを準用します。

【範囲拡大の背景】

義務教育である中学校を卒業するまでの間は継続的に親による生活の支援が必要であるという考え方や、また、不登校の割合が最も高いのは中学生という統計データもあることから、義務教育の範囲内である中学校3年生の年度末までとしたものである。

【申請】

不登校については、学校側から不登校を証明する書証の提出が困難であることから、組合員本人の申し出に基づきます。

IV ひとり親の社員に対する深夜勤務の制限措置の見直し

1. 実施内容

深夜勤務の制限措置については、適用対象期間を「子が小学校就学の始期に達する日までの範囲内」と規定しているところ、当該社員がひとり親である場合には、「子が小学校3年生の年度末までの範囲内」に見直しを行う。

2. 対象者

社員、契約社員、シニア社員、シニアリーダー社員及びグランドシニア社員とする。

3. 実施日

2026年4月1日以降準備出来次第適用する。

解説

ひとり親のうち、親と同居していない場合等においては、組合員本人が会社で就労している時間に子の世話を任せられる家族等がおらず、仕事と家庭の両立に相当程度の負荷が掛かっている実態があります。また、今年度改正された育児介護休業法に関する厚生労働省リーフレットの中にも、「望ましい取り扱い」としてひとり親に着目した制度の見直しが言及されており、世の中においてもひとり親への会社制度上の配慮が求められるようになってきている実情も踏まえ、特に、子の養育において配慮が求められる深夜勤務の制限措置に着目して見直しを行うものです。

【定義】

国税庁における「ひとり親控除」の定義の一部を準用し、「その人と事実上婚姻関係と同様の事情にあると認められる一定の人がいないこと」及び「生計を「にする子がいること」の2つの条件を満たすものとします。