

## 改正育児・介護休業法について 社会保険労務士 中村 司

改正育児・介護休業法が、平成22年6月30日から施行されています。但し、常時100人以下の労働者を雇用する中小企業については、下記(1)①、②及び(4)の内容については平成24年6月30日まで適用が猶予されています。少子・高齢化対策の観点から、男女共に子育てをしながら働き続けることができる、又は介護をしながら仕事を続けることができる雇用環境を整備する目的で改正されました。

## 【主な改正のポイント】

## (1) ①子育て中の短時間勤務制度及び②所定外労働(残業)の免除制度の導入義務化

現 行	改 正 後
3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度・所定外労働(残業)免除制度などから1つ選択して制度を設けることが事業主の義務	①3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日原則6時間)を設けることが事業主の義務になります。 ②3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます。

## (2) 子の看護休暇制度の拡充

現 行	改 正 後
病気やけがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者1人あたり年5日取得可能。	休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になります。

## (3) 父親の育児休業の取得促進

## ① パパ・ママ育休プラス(父母共に育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長)

現 行	改 正 後
父も母も、子が1歳に達するまでの1年間育児休業を取得可能。	母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2カ月に達するまで(2カ月分は父(母)のプラス分)に延長されます。

## ② 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

現 行	改 正 後
育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得は不可能。	配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

## ③ 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

これまでは、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合、労使協定により労働者からの育児休業申し出を拒否出来る制度が可能でしたが、これを廃止し、専業主婦(夫)や家庭の夫を含めて、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

## (4) 介護休暇の新設

労働者が申し出ることにより、要介護状態※1)の対象家族※2)が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できるようになります。

- ※1) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態
- ※2) 配偶者(婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母および子、配偶者の父母、同居し且つ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
- ※3) 雇用期間が6カ月未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定で休暇を取得できないものとされた労働者は適用除外。
- ※4) この介護休暇のほか、現行の介護休業(要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して93日まで取得可能)が取得できます。

## (5) 法の実効性の確保

## ① 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設けます。

## ② 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設

法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を設けます。

## 【最後に】

多くの事業所では、残念ながら「改正育児・介護休業法」に関し、十分な対応が採られていないのが現状です。この際には是非とも就業規則を改訂して整備を進めるよう努めて下さい。また、育児・介護休業をする方、又は休業を支える事業所に対し、行政サイドから経済的支援(雇用保険の育児・介護休業給付)や助成金(子育て支援助成金等)、社会保険の免除・特例措置等がございますので、ご活用下さい。

## 中村社会保険労務士事務所

〒437-0064  
袋井市川井11-1  
TEL.0538-42-6109  
FAX.0538-42-6196



執筆頂いた中村司さん▶