

育児・介護休業法が改正されます！

育児・介護休業法の改正のポイント

改正育児・介護休業法の施行日

- 改正法の施行日は、**「2010年6月30日」**です。
 - ただし、実効性の確保のための調停制度創設については、**「2010年4月1日」**、その他罰則などについては**「2009年9月30日」**です。
- 注）常時100人以下の労働者を雇用する企業については、短時間勤務制度の義務化、所定外労働（残業）の免除の制度化及び介護休暇の制度化については、2012年6月30日です。

（１）①子育て中の短時間勤務制度及び ②所定外労働（残業）の免除の義務化

| | |
|------------|--|
| 現行 | 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 |
| 改正後 | 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6時間）を設けることが事業主の義務 （※1）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） |

※1 短時間勤務制度については、少なくとも「1日6時間」の短時間勤務制度を設けることが義務ですが、その他にいくつかの短時間勤務のコースを設けることも可能です。

※2 指針では雇用期間が1年未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定により対象外とされた労働者は適用除外できるとされている。

（２）子の看護休暇制度の拡充

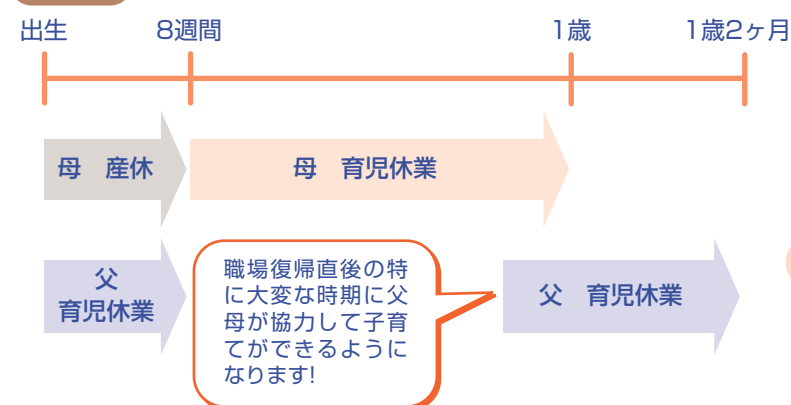
| | |
|------------|---|
| 現行 | 病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者1人あたり年5日取得可能 |
| 改正後 | 休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が 1人であれば年5日、2人以上であれば年10日 になります。 予防接種又は健康診断も対象、時間単位も可 |

（３）父親の育児休業の取得促進

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

| | |
|------------|--|
| 現行 | 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 |
| 改正後 | 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ヶ月に達するまで（2ヶ月分は父（母）のプラス分）に延長されます。 ※父の場合、育児休業期間の上限は1年間。母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間 |

取得例



②出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

| | |
|------------|--|
| 現行 | 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 |
| 改正後 | 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

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を含め、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）短期の介護休暇の新設

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。（※3）

※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）、父母及び子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫。

※3 雇用期間が6ヶ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。

短期の介護休暇のほか、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（2010年4月1日施行）

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**が設けられます。

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（2009年9月30日施行）

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**が設けられます。

妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、**解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています！**

- 労働者が妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得をしたこと等を理由として**解雇その他不利益な取扱い**をすることは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で**禁止**されています。

※詳細は下記の厚生労働省HPをごらんください。

「現下の雇用労働情勢を踏まえた妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い事案への厳正な対応等について」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0316-2.html>

育児休業の申出を労働者から受けた事業主は、労働者に申出の受理と休業開始日と終了予定日などを通知しなければなりません。

- 育児休業の申出の際には、次の事項を記載した育児休業申出書を事業主に提出して行う必要があります。**事業主は、申出受理を労働者に通知しなければなりません。

（必ず明らかにする事項）

- ①申出の年月日 ②労働者の氏名 ③申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄
 - ④休業開始予定日及び休業終了予定日
- ※その他特定の場合に明らかにしなければならない事項もあります。

- 事業主は、育児休業の取得に必要な手続きを就業規則等に定める必要があります。

※育児休業申出書等のモデル例については下記の厚生労働省HPをごらんください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>