

2012年7月1日から

全労連女性部

改正育児介護休業法が 全面施行されます



男女ともに、仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、2009年、育児・介護休業法が改正されました。

2012年7月1日より、これまで適用が猶予されていた以下の制度が、従業員数が100人以下の事業主にも適用になります。

全労連女性部は、2012年春闘を、職場で男女ともに仕事も生活も両立してはたらし続けられる制度の拡充を求めていくことを重点としてとりくみをすすめます。各職場で、議論を行い制度の拡充を求めましょう。

短時間勤務制度

事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。

- 短時間勤務制度は、就業規則に規定される等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。
- 短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

所定外労働の免除

3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

- 原則として3歳に満たない子を養育する全ての男女従業員（日々雇用者を除く。）が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。
- 所定外労働制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要があります。また、申出は何回もすることができます。



ポイント

- * 育児のための短時間勤務を取得したこと、時間外労働免除を申し出たことによる不利益な取り扱いをしないことを確認しておくことが重要です。
- * 成果業績主義賃金が導入されているところは特に注意が必要です。昇給・昇格、一時金の査定、退職金の取り扱いなど勤務したものとしてみなすことを確認しましょう。
- * 検討会での議論にもある通り、3歳までの制限をなくすことも重要です。全労連は、子どもの看護休暇、短時間勤務制度、時間外・休日・深夜労働の免除措置の対象となる子の年齢を義務教育終了まで引き上げることを要求しています。
- * 法律には、業務の性質又は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従業員にたいして、以下の措置のいずれかの制度を講じなければならないとしています。（a）育児休業に関する制度に準ずる措置（b）フレックスタイム制度（c）始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）（d）従業員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与。困難と認められる業務は例示に過ぎないものです。交替制勤務であっても、事業者の努力で制度を設けさせることが必要です。実質困難な場合も、労使協議のうえ、労働者の要求にあった措置を勝ち取りましょう。



育児介護休業法改正のために議論する場として設けられた「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」がまとめた「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」では「フルタイムで働きながら子育てをする父母と子どもの生活パターンを、労働時間、通勤時間、保育所への送り迎え等の時間も含めて考えると、食事の支度、入浴などをぎりぎりでごなす、又はそれもできずに延長保育等に頼らなければならないという状況である。また、父親の帰宅時間も遅いため家族でそろって食事をする回数も少なくなっている。子どもの健やかな育ちという観点からは、父母と子どもとがしっかりと向き合う時間がとれることが望ましい」、「近年、小学校に入学した途端に放課後の預け先がなくなるなど、仕事と子育ての両立が困難になる『小1の壁』と言われる小学校低学年時の両立支援が課題となっていることから、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置については、小学校3年生終了時まで延長すべきものと考え」と述べられています。

短期の介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出る
ことにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、
1日単位で休暇を取得することができます。

- 介護休暇は、労働基準法で定める年次有給休暇とは別に与える必要があります。
- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者（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（これらの者に準ずる者として、同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母です。
- 「その他の世話」とは、ア）対象家族の介護、イ）対象家族の通院等の付き添い、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の代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

ポイント

- * 介護休暇の有給化を勝ち取りましょう。
- * 短期の介護休暇を取得しやすくするために、「要介護状態」の認定にあたって、2週間以上の期間にわたり要介護状態であることなどの要件をなくすこと。
- * 1日でも取れる家族看護休暇とすることが求められます。
- * 対象家族は、近年家族形態が小さくなっている中、別居であっても孫、祖父母、兄弟姉妹の看護・介護が求められる事態もあります。介護・看護対象を制限させないことも大切です。また、病気やけがは予測できないことがほとんどです。休暇の取得にあたって、国会での厚生労働大臣答弁では、「休暇取得の当日、電話での申し出後、医療機関の領収書などの提示でも取得できるものとする」と述べています。取得手続きの簡素化が必要です。



育児介護休業法などに定められた制度

有期雇用労働者で

も一定の条件があれば取得できます。

育児休業	育児休業の期間	子1人につき1回。原則として1歳に達するまでの連続した期間。両親ともに取得する場合は、1歳2カ月まで（父の場合上限は1年）。保育所入所を希望していて、入れないなどの事由がある場合は1歳6カ月まで延長可。出産8週以内に父親が育休を取得した場合は、再度の取得が可。専業主婦（夫）を除外しない。
	短時間勤務制度	3歳に満たない子を養育する労働者に対して、短時間勤務制度（1日6時間）を設けること、所定外労働免除が事業主の義務。3歳から小学校就学の時期に達する子を養育する労働者に育児休業制度、短時間勤務に準ずる措置を講じる努力義務
	育児時間	1歳誕生日前日まで1時間の育児時間（1日2回各30分）
	代替措置	代替配置、その他の雇用管理に必要な措置を講じる努力義務。
	配置に関する配慮	就業場所の変更により、子の養育や家族の介護を行うことが困難になる労働者への配慮をすることが義務
	育児休業給付	1歳未満の子の育児休業期間について、平均賃金の50%を雇用保険から支給。最長1年6カ月まで。
	社会保険料の免除	育児休業期間中、または育休に準ずる措置の期間3歳に達するまで、健康・厚生年金・介護保険料免除
	深夜業の免除	就学前の子を養育する労働者が申し出た場合午後10時から午前6時までの労働免除
	所定外労働の制限	就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、時間外労働は月24時間、年150時間を超えてはならない。3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合免除。
	子の看護休暇	就学前の子どもの病気・ケガなどの看護・予防接種・健診のために、1年に子一人につき5日、2人以上であれば10日休暇を取得できる。
介護休業	介護休業の対象と期間	ケガ、病気、老齢などのための介護の必要となる配偶者・父母・子・配偶者の父母の介護のために休業を請求した労働者の休業。対象となる家族は、同居し、扶養していることを条件に祖父母、兄弟姉妹、孫も対象。対象家族一人につき、要介護状態に至るごとに1回。時間取得も可。通算93日。
	介護のための勤務時間等の短縮措置	介護休業期間において、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ制度、介護サービスの費用の助成、その他これに準ずる制度を講じることの義務。
	短期の介護休暇	対象家族1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できる。
	介護休業給付	3か月以内について平均賃金の40%を雇用保険から給付
	社会保険料の免除	免除規定なし。無給の場合、雇用保険は実質負担なし。
	深夜業の免除	本人請求で免除
	所定外労働の制限	本人請求で規制
	その他	対象家族以外の家族についても、介護する家族がいない場合配慮