

平成24年7月1日より改正育児・介護休業法が全面施行

平成24年7月1日より改正育児・介護休業法が労働者数100人以下企業にも全面適用になり、
全ての企業で以下の制度を就業規則に規定することが必要となります。

改正のポイント

	制 度	内 容	平成22年6月30日施行	
			100人以下企業	
育児のための制度	①育児休業	育児のために仕事を休める制度	改正必要	改正必要 改正内容・パパママ育休プラスの追加 ・専業主婦等の配偶者がいても取得可能等
	②子の看護休暇	子どもの病気等看護のために仕事を休める制度	改正必要	改正必要 改正内容・小学校前の子が2人以上で年10日間付与 ・予防接種や健康診断でも取得可能
	③所定外労働の免除	残業が免除される制度	新設	平成24年7月1日より施行
	④時間外労働の制限	残業時間に一定の制限を設ける制度	改正なし（規定化は必要）	
	⑤深夜業の制限	深夜の就労を制限する制度	改正なし（規定化は必要）	
	⑥短時間勤務制度	短時間勤務ができる制度	改正必要	平成24年7月1日より施行 改正内容・1日6時間の短縮勤務を含む制度とする
介護のための制度	①介護休業	介護のために仕事を休める制度	改正なし（規定化は必要）	
	②介護休暇	介護などの必要がある日について仕事を休める制度	新設	平成24年7月1日より施行
	③時間外労働の制限	残業時間に一定の制限を設ける制度	改正なし（規定化は必要）	
	④深夜業の制限	深夜の就労を制限する制度	改正なし（規定化は必要）	
	⑤勤務時間短縮等措置	短時間勤務などができる制度	改正なし（規定化は必要）	

● お問い合わせ先 岩手労働局雇用均等室 (TEL 019-604-3010)

育児・介護休業法の改正のポイント

1 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）

改正前

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か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）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、出産日と産後休業期間及び育児休業期間を合わせて1年間

② 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

改正前

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、父親等が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能です。

③ 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

改正前

労使協定を結ぶことにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等、労働者からの育児休業申出を拒むことが可能

改正後

左記の制度を廃止し、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した。（※1）

2 子の看護休暇制度の拡充

改正前

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日取得できます。

病気・けが以外にも予防接種や健康診断のために取得できます。

3 ①子育て中の短時間勤務制度 ②所定外労働（残業）の免除の義務化

改正前

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

① 3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に義務付けられています。（※1）（※2）

② 3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。（※1）

※1 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とすることができます。

※2 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。

4 介護休暇の新設

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か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

5 休業申出時の通知書の交付

新 設

○育児休業や介護休業の申出があった場合、**事業主は以下の内容を申出た労働者に速やかに通知しなければなりません。**

①休業申し出を受けた旨

②休業開始予定日及び終了予定日

③申出者が休業の対象外であるなど、休業を拒む場合にはその旨とその理由

6 法の実効性の確保

新 設

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が設けられました。

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が設けられました。

改正育児・介護休業法の施行日

○改正法の施行日は、「平成22年6月30日」です。

○ただし、**6**のうち、調停については、「平成22年4月1日」、その他については「平成21年9月30日」です。

○**常時100人以下の労働者を雇用する中小企業**は、以下については**平成24年7月1日**より施行されます。

3 ①の短時間勤務制度の義務化 ②の所定外労働（残業）の免除の制度

4 の介護休暇の制度化

その他の留意事項

1 期間雇用者の育児・介護休業

○期間雇用者でも今後も働き続けることができると見込まれる一定の範囲であれば、育児休業や介護休業をすることができます。

育児休業をすることができる期間雇用者の範囲

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ契約が更新されないことが明らかでないこと

介護休業をすることができる期間雇用者の範囲

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②介護休業開始予定日から93日経過日の翌日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了しており、かつ契約が更新されないことが明らかでないこと

ただし、②、③のケースに該当しない場合であっても、(1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況、等の実態を見て判断されることがあります。

2 不利益取扱いの禁止

○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や取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。

不利益な取り扱いの例

- ①解雇
- ②期間雇用者の契約更新をしないこと
- ③労働契約内容の変更の強要
- ④自宅待機を命ずること
- ⑤降格させること
- ⑥給与等において不利益な算定を行うこと
- ⑦不利益な配置変更を行うこと
- ⑧就業環境を害すること

問合せ先

岩手労働局 雇用均等室 TEL 019-604-3010

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1丁目9-15 盛岡第2合同庁舎

○厚生労働省ホームページ（改正育児・介護休業法関係資料等が入手できます）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>