



改正育児・介護休業法

～平成 22 年 6 月 30 日より本格施行！～

(1)対象となる労働者に対し短時間勤務制度の設置が義務化されました！

※常時雇用する労働者が 100 人以下の企業は平成 24 年 6 月 30 日まで適用が猶予されます。

対象となる労働者は 3 歳までの子を養育する労働者です。

原則として 1 日の勤務時間が 6 時間となる制度を設ける必要があります。

(2)所定外労働(残業)の免除が義務化されました！

※常時雇用する労働者が 100 人以下の企業は平成 24 年 6 月 30 日まで適用が猶予されます。

対象となる労働者は 3 歳までの子を養育する労働者です。

(3)子の看護休暇制度が拡充されました！

小学校就学前の子が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日になります。

(4)父親の育児休業の取得促進のための措置が追加されました！

① 父母ともに育児休業を取得する場合は、一定の条件を満たせば 1 歳 2 ヶ月に達するまで休業可能。
(「パパ・ママ育休プラス」)

※父親の場合、育児休業期間の上限は 1 年間、母親の場合は、産後休業期間と育児休業期間を合わせて 1 年間です。

② 配偶者の出産後 8 週間以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 配偶者が専業主婦(主夫)や育児休業中の場合等は、**労使協定を結べば労働者からの育児休業の申し出を拒める制度を廃止**し、全ての労働者が育児休業を取得できるようになります。

(5)介護休暇が新設されました！

※常時雇用する労働者が 100 人以下の企業は平成 24 年 6 月 30 日まで適用が猶予されます。

要介護状態の対象家族が 1 人の場合は年 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。

(6)育児休業申出に対する、事業主による休業期間等の通知が義務化されました！

育児休業の申出に対し下記の事項について労働者に速やかに通知することが、省令により事業主の義務となります。

①育児休業の申出を受けた旨 ②育児休業開始予定日と育児休業終了予定日

③育児休業の申出を拒む場合はその旨、及びその理由(※法で認められた理由でしか申出を拒むことはできません)

改正育児・介護休業法に関するお問い合わせは、**宮崎労働局雇用均等室へ**

<TEL> 0985-38-8827 <FAX> 0985-38-8831

[→雇用均等室のページへ](#)