



# 改正育児・介護休業法のポイント

平成22年6月30日施行

## 1 (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

現行：

3歳までの子について、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歳までの子について、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**
- ② 3歳までの子について、労働者は、**請求すれば所定外労働(残業)が免除**される。

① 「日々雇用者」及び「1日の所定労働時間が6時間以下の労働者」は法により対象から除外可能ですが、「勤続1年未満の労働者」「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」「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労働者(この場合、別途代替措置を講ずる必要あり)」も労使協定を締結することにより対象から除外することができます。

※ ①、②いずれもその利用は労働者の選択によるものであり、事業主が強制するもの(義務)ではありません。

## 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：

申出時点における小学校就学前の子が**1人であれば労働者1人あたり年5日、2人以上であれば労働者1人あたり年10日取得可能。**

※ 改正前の制度では、「負傷し、又は疾病にかかったその子の世話」のための休暇とされていましたが、今回の改正により、子が負傷し、疾病にかかっていない場合であっても、疾病の予防を図るために必要なものとして、子に予防接種(インフルエンザ予防接種等「予防接種法」に定める定期の予防接種以外も含む)又は健康診断を受けさせることが取得事由として追加されます。

## 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、休業可能期間が子が1歳2か月に達するまで**(2か月分は父(母)のプラス分)に**延長**。この場合の休業期間の上限は、父は1年間、母は出産日当日及び産後休業期間と合わせて1年間。

※ パパ・ママ育休プラスにより育児休業可能期間が1歳2か月まで延長された場合の、1歳6か月までの休業申出については、子の1歳到達日後である本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日を休業開始予定日としなければなりません。

### 3 父親の育児休業の取得促進（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。**

※ 厚生労働省令で定める「特別な事情」に①休業申出に係る子が要介護状態になった場合、及び②保育所に申込を行っているが、当面その実施が行われない場合、が追加されます。

### 3 父親の育児休業の取得促進（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）であっても、育児休業を取得できるようになります。**

また、育児休業のみならず、時間外労働の制限制度や勤務時間短縮等の措置も同様に、専業主婦（夫）除外規定が廃止となります。

### 4 介護休暇の新設

労働者が申し出ることにより、**要介護状態の対象家族が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。

また、介護休暇の対象となる世話の範囲については、直接介護のみならず、対象家族の通院等の付添い、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きの代行その他の対象家族の必要な世話も含まれます。

### 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、①**長崎労働局長による紛争解決の援助**及び②**調停委員による調停制度**が利用できます。

#### (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**が創設されました。

◎**その他省令・指針の改正も併せて行われております。**

※ 常時100人以下の労働者を雇用する企業については、1(1)(2)及び4については、平成24年6月30日施行予定

※ 5(1)①及び5(2)については、平成21年9月30日施行

※ 5(1)②については、平成22年4月1日施行

