

## 育児・介護休業規定の整備はお済みですか？

～改正育児・介護休業法が平成22年6月30日から施行されます！～

少子化の流れを変え、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会を目指して、育児・介護休業法が改正されました。

改正法の施行日は、平成22年6月30日です(ただし、100人以下企業については、一部の改正点について平成24年6月30日まで適用が猶予されています。(詳細は次頁をご覧ください。))

仕事と家庭の両立しやすい職場づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあるものです。

以下、改正後の育児・介護休業法の概要をご紹介しますので、改正法の趣旨・内容を御理解いただき、使用者と労働者の皆様で話し合って、仕事と家庭の両立のための制度とその制度を利用しやすい環境づくりについて見直していただきますようお願いいたします。

改正育児・介護休業法に沿った就業規則の見直しの際には、「各種様式集」に「育児・介護休業等に関する規則」として、就業規則等の規定例を載せておりますので、ご活用ください。

<http://www.nagasaki.plb.go.jp/lib/yoshiki/kinto/index.html>

長崎労働局雇用均等室(TEL:095-801-0050)では、就業規則等の見直しに当たって、個別に相談を受けています。訪問も可能ですので、まずは御連絡ください。



# 改正後の育児・介護休業法の概要

下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、4、5、6については100人以下企業は平成24年6月30日まで適用猶予(平成24年7月1日適用))。

## 1 育児休業制度

労働者(日々雇用される者を除く。以下同じ。)は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)の間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)、育児休業をすることができる。

育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く)

## 2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

## 3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を取得することができる。

## 4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護その他の世話のために、休暇を取得することができる。

## 5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置(原則1日6時間とする措置)を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、介護費用の援助措置

## 6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

## 7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

## 8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

## 9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出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してはならない。(4～8については、今回の法改正により追加)

## 10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。