

育児・介護休業法が改正されます！

- ◆ 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す！

育児・介護休業法の改正のポイント

(1) ①子育て中の短時間勤務制度及び②所定外労働（残業）の免除の義務

【現行】

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の義務(※1)になります。(※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。(※2)

※1 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を義務とする予定ですが、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。

※2 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。

(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の始期に達するまで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日になります。

育児休業の後の働き方の選択肢が広がり、出産後も継続して就業しやすくなりますね！



両立支援キャラクター 両立するべえ

(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】

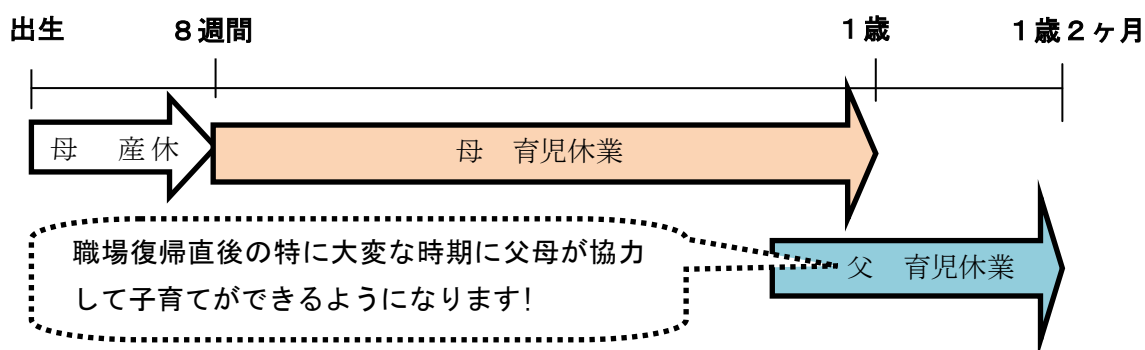
父も母も、子が1歳に達するまでの1年間育児休業を取得可能

【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、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間

(取得例)



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、再度の取得が可能となります。

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)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す。



パパも育児休業をとり、子育てを楽しむ時間が増えると、子どもにとってもママにとってもプラスです!

(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(※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るようになります。

(※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。
- ※4 この介護休暇のほか、現行の介護休業(要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して93日まで取得可能)が取得できます。

(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、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を設けます。

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を設けます。

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又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています!

- 労働者が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又は取得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することは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています。

※ 詳細は下記の厚生労働省HPをごらんください。

「現下の雇用労働情勢を踏まえた妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い事案への厳正な対応等について」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0316-2.html>

皆様ご存じですか？育児休業の申出の方法は法令で定められています！

- 育児休業の申出の際には、次の事項を記載した育児休業申出書を事業主に提出して行う必要がありますのでご注意ください。

(必ず明らかにする事項)

①申出の年月日 ②労働者の氏名 ③申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄④休業開始予定日及び休業終了予定日

※その他特定の場合に明らかにしなければならない事項もあります。

- 事業主の皆様は、育児休業の取得に必要な手続を就業規則等に定める必要があります。労働者の皆様は、就業規則等に定められた手続をよく確認してください。

※ 育児休業申出書等のモデル例については下記の厚生労働省HPをごらんください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>

※ 育児休業申出書の提出後、申出を受けた旨等を記載した書面を事業主から受け取っていただくことを定める予定です。

- 育児・介護休業法の内容等、詳しくは山梨労働局雇用均等室までお問い合わせください。

山梨労働局雇用均等室

電話 055-225-2859

FAX 055-225-2787