

労働関係講座 改正労働法対策セミナー
改正育児・介護休業法の概要とポイント

講師：神奈川県労働局 雇用均等室 地方育児・介護休業指導官 土谷 紀子 氏

育児・介護休業法の主な改正内容

1. 子育て期間中の働き方の見直し
 - ・ 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(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
 - ・ 子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)、2人以上であれば年10日)。
 2. 父親も子育てができる働き方の実現
 - ・ 父母が共に育児休業を取得する場合、1歳2カ月(現行1歳)までに、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。
 - ・ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
 - ・ 配偶者が専業主婦(夫)であれば、育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止。
 3. 仕事と介護の両立支援
 - ・ 介護のための短期の休暇制度を創設する(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)。
 4. 実効性の確保
 - ・ 苦情処理・紛争解決の援助および調停の仕組みを創設する。
 - ・ 勧告に従わない場合の公表制度および報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。
- 施行期日は、平成22年6月30日(但し、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年6月30日(予定))
- 4.のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

改正ポイントの解説

- ・ 育児休業関係
 - 出産後8週間以内の父親等の育児休業の特例
 - ・ 改正前は、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、再度の取得はできないとされていたが、改正後は、配偶者の出産後8週間以内の期間内にされた



最初の育児休業については、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となる。

育児休業の申出事項および申出方法の見直し

- ・ 改正前は、育児休業の申出は書面によることとされていたが、改正後は書面のほか、事業主が適当と認める場合には、FAXまたは電子メール等によることも可能となる。

申出に対する事業主による休業期間等の通知

- ・ 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに通知しなければならない。

ア. 育児休業申出を受けた旨

イ. 育児休業開始予定日および終了予定日

ウ. 育児休業申出を拒む場合には、その理由
労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

- ・ 改正前は、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となっていたが、改正後はこれを廃止し、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。

・ 両親ともに育児休業をする場合の特例関係

パパ・ママ育休プラスの対象および特例

- ・ 男性の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業をした場合の特例で、対象となる子の年齢については、原則1歳までから1歳2カ月までに延長される。但し、取得できる期間はこれまでどおり1年間。

その他、詳しくは神奈川県労働局 雇用均等室までお問い合わせください。(文責 事務局)