

NEWS

～ 平成 22 年 7 月

岡経営労務事務所／経営労務協会（労働保険事務組合）

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <http://www.okakeiei.jp>

～法改正のお知らせ～

★★★育児・介護休業法の改正（平成 22 年 6 月 30 日施行）★★★

平成 22 年 6 月 30 日より改正育児・介護休業法が施行されました。主な改正点は以下の通りです。

1. 子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働（残業）の免除の義務化
2. 子の看護休暇制度の拡充
3. 父親の育児休業の取得促進
4. 介護休暇の新設

※適用猶予となる中小企業

常時 100 人以下の労働者を使用する企業については、上記改正のうち 1 及び 4 については 平成 24 年 6 月 30 日まで適用が猶予されますが、2 年後には猶予期間が終了するため、今般対応しておく必要があります。

1. 子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働（残業）の免除の義務化

○子育て中の短時間勤務制度の義務化

事業主は、3 歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用することができる 短時間勤務制度（1 日 6 時間）を設けることが義務化されました。なお、原則 1 日 6 時間の短時間勤務制度を定めたうえで、他の短時間勤務制度（例：1 日の所定労働時間 7 時間等）を定めて選択できる措置をとることも可能です。

○子育て中の所定外労働（残業）の免除の義務化

3 歳までの子を養育する労働者が、事業主に請求すれば 所定外労働（残業）が免除されることが義務化されました。ただし、管理職のうち労働基準法に定める管理監督者については、所定外労働の免除の対象外となります。

2. 子の看護休暇制度の拡充

病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇取得可能日数が、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日に拡充されました（改正前は子の人数に関係なく一律年5日）。看護休暇の付与日数については、申出時点の子の人数によって判断されます。

3. 父親の育児休業の取得促進

○パパママ育休プラス（休業可能期間の延長）

父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間が、1歳2か月までに延長されました（改正前は1歳まで）。例えば、母親が1歳まで育児休業を取り、父親が1歳から1歳2か月までの間育児休業を取ることが可能となりました。

ただし、父母1人ずつが取得できる休業期間の上限は、現行と同様1年間です（母親の場合、出生日以後の産前・産後休業期間を含んで1年間です）。

○出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

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、特例として、再度育児休業の取得が可能となりました。この特例の対象となるためには、出産後8週間以内に育児休業が終了していることが必要となります。

○労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

労使協定により、配偶者が専業主婦（夫）である場合等の労働者からの育児休業申出を拒否できるという制度を廃止し、すべての労働者が必要に応じ育児休業を取得することが可能となりました。

4. 介護休暇の新設

要介護状態の対象家族の通院の付き添い等に対応するため、介護の為の短期の休暇制度が創設されました。対象者が1人なら年5日、2人以上なら年10日の介護休暇の取得が可能です。

参照：厚生労働省のホームページ【改正育児・介護休業法】

簡易版 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1e.pdf>

詳細版 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1o.pdf>