

改正育児介護休業法の概要

改正育児・介護休業法が6月24日、参院本会議にて全会一致で可決・成立しました。3歳未満の子のいる労働者に対する短時間勤務、残業免除を企業に義務づけ、男性の育児休業取得の促進、違法行為に対する厚生労働相の勧告に従わない企業名の公表などが大きな改正点です。施行は、平成22年4月1日の予定です。

(1) 子育て期間中の働き方の見直し

- ① 短時間勤務制度の義務化
 - ・短時間勤務制度について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する措置義務とする。
 - ・業務の性質又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できることとし、対象外となった労働者に対しては、フレックスタイム制度等の代替措置を講ずることを義務付ける。
- ② 所定外労働の免除の義務化
 - ・所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

(2) 父親も子育てができる働き方の実現

- ① 父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長する。この場合、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業を含む。)の上限については、現行と同様1年間とする。
- ② 出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進するため、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度の取得を認める。
- ③ 労使協定による専業主婦(夫) 除外規定を廃止する。

(3) 子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

- ① 子の看護休暇制度の拡充
 - ・付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。
- ② 介護のための短期休暇制度の創設
 - ・要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。付与日数については、要介護状態にある家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。

(4) 実効性の確保

- ① 苦情処理・紛争解決の援助のため、労働局長による紛争解決の援助及び調停の仕組み等を設ける。
- ② 勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

(5) 次世代育成支援対策推進法の改正

我が国における急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることが喫緊の課題となっています。このような状況を踏まえ、地域や職場における、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、児童福祉法等の一部を改正する法律が、平成20年12月3日に法律第85号として公布され、次世代育成支援対策推進法の一部が改正されました。

- ① 行動計画の公表及び労働者への周知の義務化
 - 仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・労働者への周知が、101人以上の企業は義務(※101人以上300人以下企業は平成23年3月31日までは努力義務)、100人以下の企業は努力義務となります。(平成21年4月1日施行) ※別表①
- ② 行動計画の届出義務企業の拡大
 - 一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員301人以上企業から労働者101人以上企業に拡大

されます。(平成23年4月1日施行) ※別表②

別表①

企業規模	現行	H21.4.1～	H23.4.1～
301人～	規定なし	義務	義務
101～300人		努力義務	義務
100人以下			努力義務

別表②

企業規模	現行	H23.4.1～
301人～	義務	義務
101～300人	努力義務	義務
100人以下		努力義務

赤井労務マネジメント事務所
 社会保険労務士 赤井孝文
 URL <http://www.6064.jp>