

仕事と家庭の両立を目指す育児・介護休業法改正

Q

当社では、近年の人件費の上昇に対応して少数精鋭主義の体制を目指しており、そのため、優秀な人材の流出は経営を大きく左右することから、家庭と仕事が両立する働きやすい環境の整備に努めています。平成 22 年 6 月 30 日から改正育児・介護休業法が施行され、家庭と仕事の両立が図られますが、その改正のポイントはどのようなものでしょうか。

A

少子・高齢化が進む中で、男女労働者が仕事と育児・介護を両立させることは大きな課題となっています。そのため、今回の改正では、育児・介護に取り組むための休暇等を増やす措置が取られたほか、男女が共同で取り組める体制づくりが図られています。

I. 育児休業関係

1. 育児休業関係改正のポイント

(1) 出産後 8 週間以内の父親等の育児休業に関する特例

改正前は、父親が一度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でした。改正後は、配偶者の出産後 8 週間以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ります。

(2) 育児休業の再度取得要件等の見直し

育児休業の再度取得が認められる特別の事情、さらに育児休業申出を開始予定日の 1 週間前まで短縮する特例の対象として、育児休業の申出に係る子について、下記①及び②が追加されます。

- 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世話を必要とする状態になったとき。
- ② 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき。

(3) 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ました。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ように

なります。

2. 両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス）関係

パパ・ママ育休プラスは、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育児休業等の特例を設けるものです。

<1>特例の対象となるためには、配偶者が子の 1 歳到達日以前のいずれかの日において育児休業をしていることが要件となります。ただし、以下の育児休業については特例の対象となりません

- ①本人の育児休業開始予定日が、子の 1 歳到達日の翌日後である場合。
- ②本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合。

<2>パパ・ママ育休プラスの場合、育児休業の対象となる子の年齢について、原則 1 歳までから原則 1 歳 2 カ月までに延長されます。

<3>ただし、育児休業が取得できる期間（女性の場合は、誕生日以後の産前・産後休業期間を含む。）については、これまでどおり 1 年間となります。

3. 子の看護休暇の拡充

<1>改正前は、子の看護休暇の付与日数は、一年度において 5 日を限度としていましたが、改正後は、養育する小学校就学の始期に達するまでの子が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日とされます。

<2>改正前は、子の看護休暇は、「負傷し、又は疾病にかかったその子の世話」を行うための休暇とされていましたが、改正後は、子に予防接種又は健康診断を受けさせることが取得事由として追加されます。

4. 所定外労働の免除

(従業員常時 100 人以下の企業は平成 22 年 7 月 1 日から)

3 歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなります。

5. 時間外労働制限の専業主婦(夫)除外規定の廃止

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について、時間外労働の制限の対象外とする制度を廃止し、専業主婦(夫)家庭の夫(妻)であっても時間外労働の制限を請求できるようになります。

6. 所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)

(従業員常時 100 人以下の企業は平成 22 年 7 月 1 日から)

(1) 3 歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化

改正前は、事業主は、3 歳に満たない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、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから 1 つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました(選択的措置義務)。

改正後は、事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者について、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)を設けることが義務付けられます。

(2) 3 歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

<1>上記(1)の短時間勤務制度について、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定により適用除外された労働者に関して、事業主は、育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません。

<2>「始業時刻変更等の措置」としては、次のいずれかの措置があります。

- ①フレックスタイムの制度

- ②始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)

- ③労働者の 3 歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

(3) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置

今回の改正により、3 歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の制限が制度化されました。

具体的には、事業主は、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じるよう努めなければなりません(事業主の義務とされているものを除きます)。

<1>1 歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの

- ①始業時刻変更等の措置

<2>1 歳から 3 歳に達するまでの子を養育する労働者

- ①育児休業に関する制度
- ②始業時刻変更等の措置

<3>3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者

- ①育児休業に関する制度
- ②所定外労働の制限に関する制度
- ③短時間勤務制度
- ④始業時刻変更等の措置

II. 介護休暇の創設

(従業員常時 100 人以下の企業は平成 22 年 7 月 1 日から)

要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、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 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日を限度として、介護休暇を取得することができることとされます。

詳しくは下記のホームページをご参照ください。

厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)