

人事労務ニュース

平成21年10月号

「育児・介護休業法」の一部改正について



改正の目的

少子高齢化の観点から、**仕事と子育ての両立支援**等を一層促進するため、**男女ともに子育てをしながら働き続けることができる雇用環境を整備**することを目的に、平成21年7月1日に改正されました。

1. 子育て期間中の働き方の見直し



現状



女性の育児休業取得率は約9割に達する一方、約7割が第1子出産を機に離職しています。仕事と子育ての両立が難しかった理由は、「体力がもたなそうだった」が最も多い。育児期の女性労働者は、「短時間勤務」、「所定外労働」を免除して欲しいというニーズが高い。子の人数が多いほど病気で仕事を休むニーズは高まるが、現行は子の人数に関らず一律年5日しか付与されませんでした。

短時間勤務制度の義務化



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）を設けることを義務化

所定外労働の免除の義務化



3歳までの子を養育する労働者について、労働者の請求により、所定外労働の免除制度を設けることを義務化

子の看護休暇の拡充



小学校就学前の子が 1人 年5日付与
2人 年10日付与
現行は子の人数に関らず、一律年5日付与

2. 父親も子育てができる働き方の実現

勤労者世帯の過半数が「共働き世帯」となっている中で、女性だけでなく男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことができる環境が整っていません。男性の約3割が育児休業を取得したいと考えているが、実際の取得率は、1.56%。男性が子育てや家事に関っておらず、その結果、女性に子育てや家事の負担がかかりすぎていることが、少子化の原因にもなっています。

現状



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【パパ・ママ育休プラス（仮称）】



父母がともに育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月までの間に、1年間育児休業を取得可能となりました。ただし、父母1人ずつが取得できる休業期間の上限は、現行と同様に1年間とします。

出産後8週間以内の父親の 育児休業取得の促進



妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合
特例として、育児休業の再度の取得が認められます
(改正前は、特別な理由がない限り、再度の取得は認め
られていませんでした)

労使協定による専業主婦 (夫)除外規定の廃止



これまでは、配偶者が専業主婦(夫)の場合、育児休業を
取得することはできませんでしたが、改正後は全ての父親
(母親)が取得できるようになります

3. 仕事と介護の両立支援

現状



家族の介護・看護のために離職や転職をした労働者が、平成14年からの5年間で約50万人います
要介護者を日常的に介護する期間に、年次有給休暇や欠勤等に対応している労働者も多数います

介護のための短期の休暇 制度の創設



要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため
介護のための短期の休暇制度を設けました
対象家族が 1人 年5日 付与
2人以上 年10日 付与

4. 実効性の確保

現状



妊娠・出産に伴う紛争が調停制度の対象となっている一方で、育児休業取得に伴う紛争は
制度の対象外になっていました
育児・介護休業法に対しては、制裁措置がありませんでした

紛争解決の援助及び調停の 仕組み等の創設



育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労
働局による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を
設けました

企業名の公表制度及び 過料の創設



勧告に従わない場合の企業名の公表制度や、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ました

📅 施行期日

公布日(平成21年7月1日)から1年(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3年)以内の政令で定める日とする。

については、平成22年4月1日、その他は公布日から3ヶ月以内の政令で定める
日とする。



社労士法人 **デライトコンサルティング**
デライトコンサルティング株式会社

〒461-0001 名古屋市東区泉2-26-4高岳パレットビル
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620
URL: <http://www.delight-c.com/>
E-mail: info@delight-c.com

デライトコンサルティングは、
「個人と組織の成長を図り、社会に貢献する」を経営理念として、
- Customer Delight (お客様の感動) -
を協創する人事コンサルティング会社です。

発行 : 社労士法人デライトコンサルティング(無断転載を禁ず)