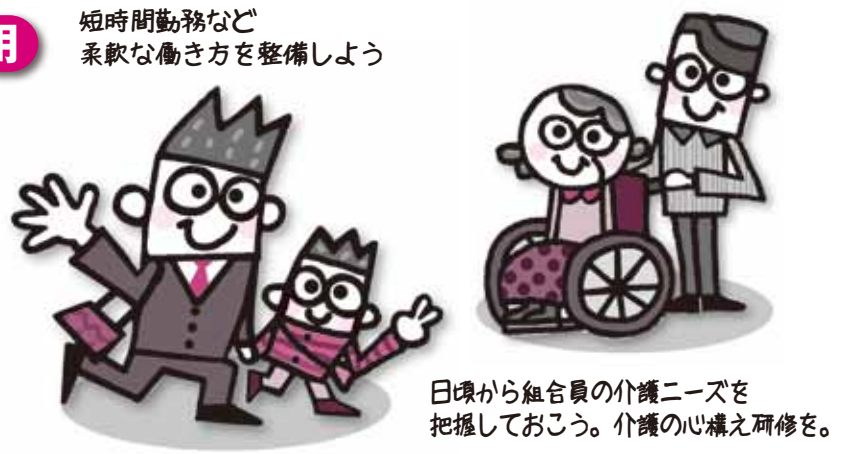


改正育児・介護休業法を職場に定着させる取り組みを!!

改正育児・介護休業法が2010年6月30日に改正されました。主な改正点は以下のとおりです。また、改正時点で常時雇用する従業員数が100人以下だった事業所についても、適用除外となっていた3項目(①短時間勤務制度の義務化、②所定外労働の免除の義務化、③介護休暇の制度化)が2012年7月より全面適用となります。連合が行った「改正育児・介護休業法の実施状況実態調査」では、職場への定着促進と事業所規模間格差の克服が課題となっていることが明らかになりました。あらためて、改正育児・介護休業法と照らし合わせ、制度の定着に不備がないか点検しましょう。合わせて、制度全体の拡充を進めるなど、仕事と育児・介護が両立できる職場環境づくりに取り組みましょう。

改正のポイントと2012年7月からの100人以下事業所全面適用

項目	ポイント
育児休業の申し出(第5条)	産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特別の理由なく育児休業の再取得ができる。
育児休業の申し出があった場合の事業主の義務等(第6条)	労使協定で定めれば育児休業の申し出が拒める対象者から配偶者が専業主婦(夫)である労働者を削除する。
同一の子について配偶者が育児休業する場合の休業期間の特例(第9条)	父母がともに育児休業を取得する場合、子が1歳2カ月に達するまで育児休業期間が延長される(パパママ育休プラス)。
子の看護休暇の申し出(第16条)	小学校就学前の子が1人いる場合年5日、2人以上の場合年10日の看護休暇が付与される。
介護休暇の申し出(第16条)	要介護状態にある対象家族の介護を行うため、対象家族1人の場合年5日、2人以上の場合年10日の介護休暇が付与される。
所定外労働時間の制限(第16条)	3歳に満たない子を養育する労働者に所定外労働(残業)の免除が義務化される。
所定外労働時間の短縮措置等(第23条)	3歳に満たない子を養育する労働者に対し、事業主が短時間勤務(原則1日6時間)の措置を講じることを義務付ける。
100人以下事業所の全面適用	適用除外だった①短時間勤務制度の義務化、②所定外労働免除の義務化、③介護休暇の制度化、が2012年7月1日より全面適用される。



「要介護状態」とは… 負傷、疾病または身体上・精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を要する状態。
 「対象家族」とは… 配偶者(事実婚を含む)、父母および子(これらに準ずるものとして同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫を含む)、及び配偶者の父母。

法の実効性の確保

- (1) 都道府県労働局長による紛争解決援助などの支援制度が新設されています。
- (2) 法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や虚偽報告企業への過料の制度が設けられました。

改正育児・介護休業法を職場でいかにするためのチェック・リスト

2012年6月 連合・男女平等局作成

2010年の改正内容を労働協約に反映させるためのミニマム点検項目

労働時間等の短縮措置等	3歳までの子がいる労働者を対象とした1日6時間の短時間勤務制度を設けた。	<input type="checkbox"/>
	短時間勤務の導入が困難な業務として労使が確認する。労使協定において、短時間勤務制度の適用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、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、事業所内保育やそれに準ずる措置(ベビーシッターの手配や費用負担等)、育児休業の制度に準じる措置(休業期間を3歳まで延長する等)のいずれかを利用できる制度を設けた。	<input type="checkbox"/>
	3歳までの子がいる労働者を対象とした所定外労働(残業)の免除制度を設けた。	<input type="checkbox"/>
育児休業制度	労使協定の中で育児休業の取得、残業の制限等の制度が利用できない対象者から「配偶者が子を養育できる状態である労働者」を外した。	<input type="checkbox"/>
	労働者が配偶者と共に育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を1歳2ヵ月まで延長できる規定を設けた(パパ・ママ育休プラス)。	<input type="checkbox"/>
	出産後8週以内に子の父親である労働者が育児休業を取得した場合、育児休業の再度取得を可能とする規定を追加した。	<input type="checkbox"/>
	育児休業が再度取得できる要件に「子の負傷や疾病で2週間にわたる世話が必要となった場合」、「保育所に入所申請を行ったが当面入所できない場合」という規定を追加した。	<input type="checkbox"/>
看護休暇・介護休暇	子の看護休暇制度を、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日の休暇が取得できるよう変更した。	<input type="checkbox"/>
	子の看護休暇を取得できる事由に、「子の予防接種または健康診断の受診」という項目を追加した。	<input type="checkbox"/>
	介護休暇制度を新設し、要介護者が1人なら年5日、2人以上なら年10日の介護のための休暇が取得できる制度を設けた。	<input type="checkbox"/>
制度全般に係る事項	労働者からの育児休業・介護休業の申出に対し、会社から休業期間等を通知する規定を追加した。	<input type="checkbox"/>
	法改正の内容が適用になる有期契約労働者の育児・介護休業および休暇制度などを見直した。	<input type="checkbox"/>
	育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、残業の免除など、育児・介護休業法にもとづく措置を利用している労働者が不利益な取り扱いを受けないよう、昇進・昇格の人事考課の扱い等、改正法の指針を踏まえて確認を行った。	<input type="checkbox"/>
	育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、残業の免除など、育児・介護休業法の改正にもとづく労使協議を行い、労働協約(就業規則)を見直したことを労働者に周知した。	<input type="checkbox"/>
事業所 100人以下	2012年7月から、100人以下の事業所に対しても育児短時間勤務制度、育児所定外労働の制限、介護休暇が全面適用される。就業規則などを改正した。	<input type="checkbox"/>

法を上回る取り組みとして労使で協議・確認すべき項目

この項目では、今回の法改正を受け、法を上回る制度の拡充が必要と考えるものを掲載しています。これ以外にも制度拡充の必要があるかどうか、育児・介護休業法を参考に点検を行い、必要な場合には制度の見直しを進めるなど、職場の両立環境整備に取り組みましょう。

対象の適用大	有期契約労働者の育児や介護休業に関する制度を正社員と同様のものとするよう、制度の拡充を行った。	<input type="checkbox"/>
	派遣労働者については、派遣元に育児・介護休業法にもとづく措置を講ずる責任があることに労使で留意することとし、必要な場合には労働者に周知することとした。	<input type="checkbox"/>
育児・介護休業の拡充	短時間勤務や残業の免除などの対象となる子の年齢を小学校卒業までに引き上げた。	<input type="checkbox"/>
	育児休業および介護休業中の経済的支援制度を設けた。	<input type="checkbox"/>
	育児休業取得者が職場に復帰しやすいよう、休業中の連絡体制などを整えたり、労働者の希望があった場合の職場復帰研修プログラムを設けた。	<input type="checkbox"/>
	男性の育児休業取得促進策が盛り込まれた法改正を受け、次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画で、「くるみん」認定取得をめざすことや、男性が積極的に育児休業を取得できるよう奨励策(管理職の評価基準に加える、相談窓口を設けるなど)を講じた。	<input type="checkbox"/>
職場での働き方見直し点検	労使協定による「短時間勤務制度」や「所定外労働の免除」の対象外となる労働者をださぬよう、仕事のしくみの見直しや協力体制など、働き方の見直しを行った。	<input type="checkbox"/>
	子育てや介護中の労働者については、転勤への配慮に加えて、勤務上の配慮(勤務シフトの希望聴取や出張等の負担を減らすなど)を行うことを労使で確認した。	<input type="checkbox"/>
	育児や介護と仕事の両立を希望する労働者以外の労働者の休暇取得促進や総労働時間の短縮など、すべての労働者を対象に、仕事と生活の調和に向けた職場環境整備を進めていくことを労使で確認した。	<input type="checkbox"/>