

育児・介護休業法改正のポイント

仕事と子育ての両立ができる環境整備が必要です

平成 22 年 6 月 10 日

発行元 : 行政書士浅井事務所 浅井 順
〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 3-26-5 金子ビル 401
Tel 03-5775-0728 Fax 03-5775-0763
e-mail : jun_asai@ys-office.co.jp
URL : <http://asai-office.jp/>

厚生労働省の調査によると、出産した女性社員の9割が育児休暇を取得していますが、同時に7割の女性は復帰せずに、仕事を辞めているというのが現状のようです。休暇はとったものの、働き続けることに不安を感じ、辞めてしまう人が多いようです。そこで、そういった人が辞めなくても済むような政策、つまり「仕事と子育ての両立」ができる環境を整えようと育児・介護休業法が改正されました。改正法の施行日は、平成 22 年 6 月 30 日です。

1. ①子育て中の短時間勤務制度及び②残業の免除の義務化

① 3 歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1 日原則 6 時間）を設けることが事業主の義務になります。

② 3 歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）が免除されます。

2. 子の看護休暇制度の拡充

現行 ⇒ 病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者 1 人あたり年 5 日取得可能

改正後 ⇒ 休暇の取得可能日数が、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 日になります。

3. 父親の育児休業の取得促進

① パパ・ママ育休プラス（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）

現行 ⇒ 父も母も、子が 1 歳に達するまでの 1 年間育児休業を取得可能

改正後 ⇒ 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が 1 歳 2 か月に達するまで（2 か月分は父（母）のプラス分）に延長されます。

② 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には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

③ 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

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を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

4. 介護休暇の新設

労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日、介護休暇を取得できるようになります。

5. 法の実効性の確保

① 育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度が設けられました。

② 勧告に従わない場合の公表制度が設けられました。また報告を求めた場合に報告をしなかったり、虚偽の報告をした場合は、過料が徴収されます。

最後に

今回の改正は、パート、アルバイト、派遣・契約社員など非正規社員として働いている人にとっては、あまり有益な改正とはいえないようです。現在、働く女性の半数以上がこういった非正規の働き方をしていますので、女性の労働環境がますます悪くなっているという状況の中で、今回の改正がどれほどの成果をあげるのか疑問が残るところです。

以上