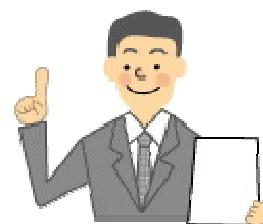


改正案内人がサポートします

# 制度改革《NAVI》



子育て奮闘中のパパとママに働きやすい環境を！！

改正法：育児介護休業法（平成22年6月30日より改正）

今回確認していただく改正は「育児休業法」についてです。今、育児休業中の従業員がいる会社もそうでない会社もとにかく必見の内容になっていますのでぜひチェックしてください。

育児休業というのは本来、赤ちゃんが産まれたパパやママ（時たま勘違いしている人がいますが女性はもちろん男性も育児休業は取得できます！）が子供が1歳になるまでの間、ちょっと仕事をお休みさせてもらい子育てに奮起する！という内容になっています。ここまではご存じだと思いますが、この法律では子供が1歳到達以降も会社が従業員にしなければいけないことがいっぱいあるんです。詳しくは確認いただきたいのですが今回はそういった部分を含めての改正になっています。

それでは内容を見ていきましょう。

## 改正 子育て中の労働者に対する会社の対応

### 《改正内容》

3歳までの子を養育する労働者に対して1日6時間の短時間勤務制度を設けることを義務とする。  
同じく3歳までの子を養育する労働者の請求があった場合、所定外労働を免除するという制度を設けることを義務とする。

子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が1人いる場合は年5日、2人以上いる場合は年10日）。

### 《ポイント》

- (1) 、 共に義務となっている点に注意が必要です。つまりどちらも会社が必ず制度を設けないといけないものとなりますので、まだ何もしていないのでしたら要注意！！すぐに就業規則等に規定して制度を作成する必要があります。ただし、この制度の実行はあくまでも労働者の申請に基づいて行われるものですので、制度さえあれば強制までは義務はありません。
- (2) の看護休暇は「今日出勤日なのに子供が風邪ひいちゃった！どうしよう！？」なんてことに対応してもらうための休暇制度ですが、これまでは「小学校就学前の子が1人いる場合は年5日」のみが規定されていましたが、今後は「2人以上いる場合は年10日」の休暇を与えることが必要となります。

## 改正

# パパも積極的に子育てができる労働環境の実現を

### 〈改正内容〉

パパ・ママ共に育児休業を取得する場合、その期間を子の年齢「1歳」「1歳2ヶ月」に延長する。パパがママの出産後8週間以内に育児休業をとった場合、後日再度の育児休業の取得を認める。『配偶者が専業主婦の場合、育児休業は取得できない』という規定を廃止する。

### 〈ポイント〉

- (1) について...パパかママのいずれか1人のみ育児休業を取得する場合の休業期間の上限は、これまで通り1年間のままです。
- (2) について...原則として育児休業は本来1人の子供につき1回しかすることはできません。ですがこの改正により、出産後8週間以内にパパが育児休業を取った場合、その後一度中断しても再度育児休業を取得することができます。要するに産後8週間は、ママの体調面等から見ても育児が非常に難しい期間とされているので、その期間中にパパに積極的に育児に参加してもらいママを助けましょう！！って解釈してください。
- (3) について...これまでの育児休業法では配偶者が専業主婦などで子供の面倒を見られる場合は、労使協定でその労働者を育児休業の取得対象外とすることができましたが、この規定が廃止されました。そしてこれにより、夫婦そろっての育児休業の取得が実現されることとなったのです。
- (4) この改正については、常時100人以下の労働者を雇用する会社の場合は、平成24年6月30日が施行日となっています。(猶予期間が2年間設けられる予定となっています)

### 改正案内人語録



「時代の流れ」ということもあります。今や育児休業を取得することは当たり前の中になっています。この育児介護休業法はこれからもどんどんテコ入れが行われる可能性が高い法律です。基本的なポイントはもちろん改正についてもしっかり目を配り、従業員が働きやすいと思える環境の実現を目指しましょう。