

## ◆◆改正育児休業・介護休業法の概要◆◆

( 佐藤事務所 社会保険労務士 佐藤 康三 )

今回は改正育児介護休業法の概要です。施行日は原則として平成 22 年 6 月 30 日です。(100 人以下企業について④と⑥は平成 24 年 6 月 30 日施行の予定、⑦⑧の調停制度の創設を除くものについては平成 21 年 9 月 30 日に施行済、調停制度の創設は平成 22 年 4 月 1 日施行)

## 【主な改正点】

- ① パパ・ママ育休プラス。
- ② 産後 8 週間以内の父親の育児休業取得の促進
- ③ 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止
- ④ 3 歳に満たない子を持つ労働者の申出に基づく短時間勤務措置等の義務化
- ⑤ 子の看護休暇の拡充
- ⑥ 介護休暇制度の創設
- ⑦ 紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設
- ⑧ 公表制度及び過料の創設

の 8 点です。

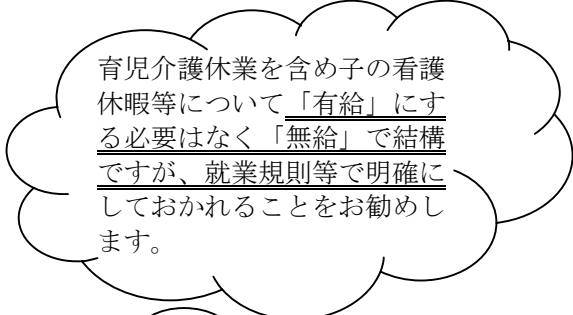
①は、両親が育児休業を取得する場合、育児休業の対象となる子の年齢が従来の 1 歳から 1 歳 2 ヶ月に延長される制度。

②は妻の産後 8 週間以内に父親が育児休業を取得した場合に、特例として再度の育児休業の取得を認める制度。

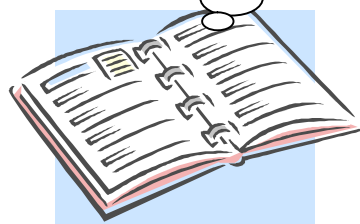
③によって労使協定で専業主婦の夫等を育児休業の対象から除外することが出来なくなりました。

⑤は、小学校就学前の子が 2 人以上であれば年 10 日(従前は 5 日)まで子の看護のための休暇を取得できるようになったこと、⑥は要介護状態にある対象家族 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日の介護休暇を取得できる制度です。

中小企業にとっては代替要員の確保等財務的にも難しい問題があるところですが、法律遵守の観点だけでなく、優秀な人材を確保するためにも社内制度としてしっかり構築することが望まれ、更なる収益力の改善が課題となります。



育児介護休業を含め子の看護休暇等について「有給」にする必要はなく「無給」で結構ですが、就業規則等で明確にしておかれることをお勧めします。



本誌は参考的な視点で提供するもので法的及び経済的判断の責任は一切負いません。