

改正育児・介護休業法の概要

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

施行日：原則として平成22年6月30日。ただし、4、5、6については100人以下企業は平成24年7月1日より施行(裏面参照)

1 育児休業制度

労働者(日々雇用される者を除く。以下同じ。)は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)の間(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)、育児休業をすることができる。

※育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く)

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※※介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。(※4～8については、今回の法改正により追加)

10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

従業員が100人以下の事業主の皆さま！！

平成24年7月1日より、これまで適用が猶予されていた以下の制度が従業員数が100人以下の事業主にも適用になります。

1 介護休暇制度

制度の概要

- 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。
- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。
- 「対象家族」とは、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む)、配偶者の父母です。
- 「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話を言います。

対象となる従業員

原則として、対象家族の介護、その他の世話をする全ての男女従業員(日々雇用者を除く)が対象となります。ただし勤続年数6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

※介護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要があります。介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要です。

2 短時間勤務等の措置

制度の概要

- 事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。
- 短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間(5時間45分から6時間まで)とする措置を含むものとしなければなりません。

対象となる従業員

短時間勤務制度の対象となる従業員は、以下のいずれにも該当する男女従業員です。

- ① 3歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。

以下のア)～ウ)の従業員は労使協定により適用除外とすることができます。

ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない従業員

イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員
※このうち、ウ)に該当する従業員を適用除外とした場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければなりません。

- (a) 育児休業に関する制度に準ずる措置 (c) 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤の制度)
(b) フレックスタイム制度 (d) 従業員の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

3 所定外労働の免除

制度の概要

- 3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

対象となる従業員

原則として3歳に満たない子を養育する全ての男女従業員(日々雇用者を除く)が対象となります。ただし、勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、労使協定がある場合には対象となりません。

【問い合わせ先】

福岡労働局雇用均等室

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4階

TEL:092-411-4894 FAX:092-411-4895

☆各制度については、就業規則等に記載されるべきものですので、お気軽にお問い合わせ下さい。