

発行日：平成 21 年 12 月 10 日(木)

## 保険情報サービス(株) FAX NEWS

今月のテーマ  
**育児・介護休業法改正について**  
--- 企業に求められる対応 ---

発行元：保険情報サービス株式会社  
〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル  
TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

本年 7 月 1 日に、育児・介護休業法の改正が公布されました。少子化に伴い、仕事と子育てを両立させるための企業の取り組みがよりいっそう求められています。今回は、その中で育児に関する改正内容についてお知らせいたします。

### 1. 育児中の短時間勤務制度・時間外労働免除制度の義務

3歳までの子を養育する労働者について、下記対応が必要となります。

現 行	改 正 後
短時間勤務制度 フレックスタイム制度 始業・終業時刻の繰下げ繰上げ 所定外労働（残業）の免除制度 託児所の設営等 からいずれか1つを選択して制度を設ける。	短時間勤務制度 （少なくとも、1日6時間）  所定外労働（残業）の免除制度  のいずれもが義務となります。

### 2. 子の看護休暇制度の拡充

病気やケガをした小学校就学前の子の看護のための休暇日数が、増加します。

現 行	改 正 後
労働者 1 人あたり年 5 日取得可能。	子が 1 人であれば年に 5 日、2 人以上であれば年に 10 日取得可能。

### 3. 育児休業取得期間の延長（父親が育児休業しやすくなります。）

現 行	改 正 後
休業期間は、子が 1 歳に達するまで。 （保育所に入所できない等、一定の理由がある場合は 1 歳 6 ヶ月まで取得できます。） 子 1 人につき 1 回。 労使協定を結ぶ事により、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中の場合は休業を拒むことが可能。	父母の双方が休業する場合、休業期間は子が 1 歳 2 ヶ月に達するまで。 休業期間の上限は、父は 1 年間、母の休業期間は産後休業と合わせて 1 年間。 配偶者の産後休業中に父が育児休業をした場合、父は再取得することが可能。 配偶者が専業主婦（夫）の場合でも、労使協定により休業を拒むことができなくなります。

上記改正の施行日は平成 21 年 7 月 1 日から 1 年以内となっており、正式に決まっています。しかし、過去の育児・介護休業法改正の施行日や、雇用保険育児休業給付の改正の予定などから、平成 22 年 4 月 1 日に施行されるであろうと考えます。また、紛争解決援助制度や制裁措置も新たに制度化され、法違反に対する勧告に従わない場合は「企業名の公表」や「過料」が科される事となりました（過料については本年 9 月 30 日より先行して施行されています）。

育児と仕事の両立が注目され、労働者にとって育児休業を取得することは当然の権利として認識されています。企業が出産・育児に対して過去の認識のままですと、従業員の士気、労使間の信頼関係、企業イメージの低下につながりかねません。それらを未然に防ぐため、制度の理解と就業規則の整備が必須となります。

本内容のお問い合わせは担当：佐藤・高澤まで