

改正 育児・介護休業法 施行！！

次世代育成支援を進めていく上でも大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するために、育児・介護休業法が改正され、2005年4月1日より施行されました。

各組合には、改正育児・介護休業法に沿った雇用管理がなされるよう、企業内の制度についてもう一度、点検していただき、男女労働者が仕事と家庭とも容易に両立させることができるような雇用環境の整備に努めてください。

1. 育児休業制度

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。（一定の範囲の期間雇用者も対象となります。）また、一定の場合、子が1歳6ヵ月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

<改正のポイント1>

新たに育児休業となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の、のいずれにも該当する労働者です。

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

子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること

<改正のポイント2>

1歳6ヵ月まで育児休業ができるのは、次の、のいずれかの事情がある場合です。

保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

2. 介護休業制度

労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます。期間は通算して93日までです。

<改正のポイント1>

新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の、のいずれにも該当する労働者です。

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

介護休業開始予定日から93日を経過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

<改正のポイント2>

2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

対象家族1人あたりの取得日数の上限は、通算して93日までです。

3. 子の看護休暇制度

小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5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ます。

<改正のポイント>

申出は口頭でも認められます。

事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

ただし、勤続6ヵ月未満の労働者及び週の所定労働日が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。その他の労働者（例えば配偶者が専業主婦である労働者等）を対象外とすることはできません。

4.不利益取扱いの禁止

事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはなりません。

5.時間外労働の制限の制度

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1ヵ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

事業主には、勤務時間の短縮等の措置を講じる義務があることを考慮して、極力、時間外労働はしなくても良い労働環境をつくるよう労使で協議してください。ただし、労働者が生活のために時間外労働することを禁止するものではありません。

6.深夜業の制限の制度

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

7.勤務時間の短縮等の措置

事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう務めなければなりません。

働きながら育児をすることを容易にするために、3歳未満の子を養育する労働者について、次のいずれかの措置をこうじなければなりません。

(1)短時間勤務制度

1日の所定労働時間を短縮する制度

週又は月の所定労働時間を短縮する制度

週又は月の所定労働日数を短縮する制度

労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

(2)フレックスタイム制

(3)始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ

(4)所定外労働をさせない制度

(5)託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

働きながら要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするため、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

上記(1)～(3)の措置及び(4)として、労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度があげられています。

8.転勤についての配慮

事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

配慮の内容としては、「労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。労働者本人の意向を斟酌すること。就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。」などが考えられます。

9.職業家庭両立推進者の選任

事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。