

ここが変わった!

# 改正 育児・介護休業法

## Contents

### 第1章 法改正にみるこれからの両立支援 ..... 1

—役割分業を超えて、ワーク・ライフ・バランスを実現

株式会社ゆいアソシエイツ代表

女性コンサルタントネットエルズ代表 油井 文江

- 1 改正点は働き方を変える指標 ..... 2
  - 1 対象は老若男女・職階の隔てなく 2
  - 2 働き方の改革スピードを速める 2
  - 3 働き方がもたらす少子化、労働力不足の現状 3
  - 4 離・転職の原因となる育児・介護の現状 4
- 2 「男性の育児参加支援」の意味 ..... 5
  - 1 男性の意識変化：男もしたい育児・欲しい私生活 5
  - 2 若い世代の「幸せ観」の変化 7
- 3 「介護」との両立 ..... 8
  - 1 「会社・仕事」と「介護・家庭」の分業は困難 8
  - 2 介護離職を防ぐ 8
  - 3 「最初と最後の幸せは会社が創る」 10
- 4 女性への統計的差別が機会ロスを生む ..... 10
  - 1 仕事での性別意識を見直す 10
  - 2 統計的差別を見直す 10
  - 3 女性への統計的差別は日本的現象 11
- 5 ワーク・ライフ・バランスの考え方 ..... 12
  - 1 ワーク・ライフ・バランスは経営戦略 12
  - 2 時間外労働＝都合がよい「時間在庫」 12
  - 3 激論の未掲げられた施策 13
  - 4 背景にある日本の「労働力問題」と「生産性問題」 13
  - 5 メリットは人材確保、生産性向上、創造的企業づくり 14
  - 6 ワーク・ライフ・バランスに取り組む 14
- 6 最後に ～働き方のイノベーションへ ..... 15

## 第2章 法改正のポイント解説 ..... 17

### 1 育児・介護休業法が改正されるまで ..... 18

- 1 育児・介護休業制度見直しに向けた各種方面からの提言・決定等 18
- 2 育児・介護休業法改正までの経緯 19
- 改正 育児・介護休業法 主な改正点のポイント 22

### 2 育児休業制度の見直し ..... 24

#### 1 出産後8週間以内の育児休業の特例 ..... 26

- 1 育児休業の再取得～パパ休暇 26
- 2 「出産後8週間以内」の育児休業の考え方 27

#### 2 育児休業の再取得の特例等の拡大 ..... 27

- 1 育児休業の再取得が認められる「特別の事情」の範囲の拡大 28
- 2 育児休業の申出期限に関する特例対象の拡大 29
- 3 育児休業開始日の繰上げが認められる特例対象の拡大 30
- 4 休業申出撤回後の再取得が認められる特例対象の拡大 31

#### 3 育児休業の申出と事業主による通知の手続き ..... 32

- 1 育児休業の申出事項と申出方法 32
- 2 育児休業の申出に対する事業主による通知 34

#### 4 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の削除 ..... 35

#### 5 パパ・ママ育休プラスの特例 ..... 36

- 1 「パパ・ママ育休プラス」とは 37
- 2 「パパ・ママ育休プラス」の特例の要件 39
- 3 「パパ・ママ育休プラス」の場合に1歳6カ月までの育児休業を取得する場合 42

### 3 子育て期間中の働き方の見直し ..... 46

#### 1 短時間勤務制度の義務化 ..... 48

- 1 3歳未満の子を養育する労働者に関する短時間勤務制度 48
- 2 業務の性質・実施体制による理由で短時間勤務制度の対象外となる労働者に対する代替措置 51
- 3 小学校就学前の子を養育する労働者に対する措置を講じる努力義務 54

<b>2</b>	所定外労働の免除（残業の免除）の義務化	55
■ 1	対象者の要件	55
■ 2	請求方法	57
■ 3	所定外労働の免除請求後に免除を受けられなくなる事由、免除の終了事由	59
<b>3</b>	子の看護休暇制度の拡充	61
<b>4</b>	その他の改正点のポイント	64
■ 1	時間外労働の制限の専業主婦（夫）除外規定の廃止	64
■ 2	時間外労働・深夜業の制限の請求方法	64
<b>4</b>	仕事と介護との両立支援の強化	66
<b>1</b>	介護休暇の新設	67
■ 1	介護休暇制度の意義と対象者	67
■ 2	介護休暇の申出方法	70
<b>2</b>	介護休業の申出方法の見直し	71
<b>5</b>	不利益取扱いの禁止	72
<b>1</b>	不利益取扱いの禁止規定	73
<b>2</b>	不利益取扱いに該当する場合	74
■ 1	不利益取扱いとなる行為	74
<b>6</b>	実効性を確保するための仕組み	77
<b>1</b>	苦情の自主的解決	77
■ 1	自主的解決の方法	78
<b>2</b>	紛争の解決の援助	78
■ 1	都道府県労働局長の助言・指導・勧告	78
■ 2	不利益取扱いの禁止	79
<b>3</b>	調停	80
■ 1	調停制度の創設	80

■ 2 不利益取扱いの禁止 82

4 企業名公表・過料

82

■ 1 企業名公表 83

■ 2 過料 83

育児・介護休業法に関するQ & A (厚生労働省作成・平成22年2月26日版)

【1 育児休業関係】

- Q1 出産後8週間以内の育児休業の特例の対象となるためには、8週間以内に育児休業が終了している必要がありますか？
- Q2 パパ・ママ育休プラスの対象を、男性労働者に限定しても構いませんか？
- Q3 配偶者が労働者より先に育児休業を取得する予定であるが、労働者の申出時点ではまだ配偶者が育児休業を開始していない場合も、パパ・ママ育休プラスによる子が1歳2か月までの育児休業をすることが可能ですか？
- Q4 パパ・ママ育休プラスと1歳6か月までの育児休業との関係はどうなりますか？

【2 子の看護休暇関係】

- Q5 当社では、4月1日～翌年3月31日までを年度としています。改正法が平成22年6月30日に施行されますが、平成22年度については、子の看護休暇の増加分について、年度の残りの日数で按分して付与しても構いませんか？
- Q6 子の看護休暇について、子どもが年度の途中で生まれたり、亡くなったりした場合の付与日数については、どうすればよいですか？
- Q7 対象となる子の人数が2人の場合に、1人の看護のために10日の休暇を利用することも可能ですか？

【3 介護休暇関係】

- Q8 介護休暇の「要介護状態」「対象家族」とは、介護休業における定義と同じですか？
- Q9 介護休暇の対象となる世話には、家事や買い物など、対象家族を直接介護しないものも含まれますか？

【4 育児のための所定外労働の免除関係】

- Q10 管理職は、所定外労働の免除の対象となりますか？
- Q11 裁量労働制の適用される労働者は、所定外労働の免除の対象となりますか？
- Q12 事業場外労働のみなし労働時間制の適用される労働者は、所定外労働の免除の対象となりますか？
- Q13 1か月単位・1年単位の変形労働時間制の適用される労働者は、所定外労働の免除の対象となりますか？
- Q14 フレックスタイム制の適用される労働者は、所定外労働の免除の対象となりますか？
- Q15 所定外労働の免除が適用される期間であっても、労働者の意見により残業をさせても構いませんか？

#### 【5 育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係】

- Q16 所定労働時間の短縮措置の内容については、どのように定めればよいですか？
- Q17 所定労働時間の短縮措置の手続については、どのように定めればよいですか？
- Q18 「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、労使協定でどの程度具体的に定める必要がありますか？
- Q19 管理職は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？
- Q20 裁量労働制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？
- Q21 事業場外労働のみなし労働時間制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？
- Q22 1か月単位・1年単位の変形労働時間制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？
- Q23 フレックスタイム制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？
- Q24 派遣労働者については、派遣先で業務上困難として労使協定が結ばれていれば、その業務については所定労働時間の短縮措置の対象外として構いませんか？
- Q25 所定労働時間の短縮措置の対象となっている労働者に、残業をさせても構いませんか？
- Q26 現在、育児のための時差出勤の制度を導入しているのですが、法改正にあわせ、当該制度を廃止して、新たに所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除制度を導入することは、問題がありますか？
- Q27 労使協定で適用除外とされている業務に従事する労働者から、所定労働時間の短縮措置の申出があった場合、この労働者を所定労働時間の短縮措置が講じられている他の業務に異動させて、その業務で短時間勤務をさせることは、不利益取扱いに当たりますか？
- Q28 所定労働時間の短縮措置は、法令上、1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は対象外とされていますが、変形労働時間制が適用される労働者については、変形期間を平均した1日あたりの労働時間が6時間以下であれば、対象外として構いませんか？
- Q29 所定労働時間の短縮措置の対象となっている期間については、労働基準法第67条に定める育児時間を与えなくても構いませんか？
- Q30 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者への代替措置として、子が1歳までの労働者について、育児休業により対応しても構いませんか？

#### 【6 改正法の施行日関係】

- Q31 「常時」とはどのような意味ですか？派遣労働者や期間雇用者については人数にカウントしなくても構いませんか？また、複数の事業所がある場合には、事業所ごとに人数をカウントして構いませんか？

### 第3章 育児・介護休業等に関する規定例・社内様式例… 95

● 育児・介護休業等に関する規則の規定例	96
● 育児・介護休業等に関する労使協定の例	116
● 社内様式例	118
社内様式1 育児休業申出書	118
社内様式2 〔育児・介護〕休業取扱通知書	119
社内様式3 〔育児休業・育児のための所定外労働免除・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届	120
社内様式4 〔育児・介護〕休業申出撤回届	120
社内様式5 〔育児・介護〕休業期間変更申出書	121
社内様式6 介護休業申出書	122
社内様式7 育児のための所定外労働免除申出書	123
社内様式8 〔育児・介護〕のための時間外労働制限申出書	124
社内様式9 〔育児・介護〕のための深夜業制限申出書	125
社内様式10 〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書	126
社内様式11 育児短時間勤務申出書	127
社内様式12 介護短時間勤務申出書	128
社内様式13 〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書	129

#### ■ 参考資料…………… 131

- 【法律】 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（抄） 132
- 【規則】 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（抄） 153
- 【指針】 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針 166
- 【一覧表】 育児・介護休業法における制度の概要 171