

《 育児・介護休業法 H22.6.30 改正 》



改正の主なポイント



①短時間勤務制度の義務化	3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（原則として1日6時間）を設けることが事業主の義務となります。
②所定外労働の免除の義務化	3歳までの子を養育する労働者が請求した場合、事業の正常な運営を妨げる場合を除き所定労働時間を超えて労働させてはいけません。
③子の看護休暇の拡充	小学校就学前の子が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日となります。疾病の予防を図るために必要なものとして、子に予防接種又は健康診断を受けさせることが取得事由に追加されます。
④パパ・ママ育休プラス (両親共に育児休業をする場合の特例)	父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間が1歳2か月に達するまでに延長されます。育児休業が取得できる期間（女性の場合は誕生日以後の産前・産後休業期間を含む）については、1年間です。
⑤出産後8週間以内の父親の 育児休業取得の促進	配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した（出産後8週間以内に育児休業が終了していること）場合には、特別な事情（配偶者や子の死亡等）が無くても再度の取得が可能となります。
⑥労使協定による専業主婦（夫） 除外規定の廃止	労使協定を定めることにより配偶者が専業主婦（夫）等の労働者からの育児休業を拒める制度を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）も育児休業の取得ができます。
⑦介護休暇の新設	要介護状態の対象家族が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日取得できます。介護休業は従来どおり取得できます。
⑧苦情処理・紛争解決の援助及び 調停の仕組みの創設	育児休業の取得等に伴う労使間の紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設けます。
⑨公表制度・過料の創設	法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や虚偽の報告をした企業に対する過料の制度を設けます。

※ ⑧ ⑨ 行政対応部分（平成21年9月30日施行、一部平成22年4月1日）

※ ① ② ⑦ … 従業員100人以下の事業所は、平成24年6月30日施行予定

