育児・介護休業法が改正されます！

育児・介護休業法の改正ポイント

施行日：改正法の公布日（平成21年7月1日）から1年以内の法令で定める日」

（1）①子育て中の短時間勤務制度及び②所定外労働（残業）の免除の義務化

①3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（1日６時間）を設けることが事業主の義務になります。
（※いくつかの 短時間勤務のコースを設けることも可能です）

②3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）が免除されます。
（※雇用期間が1年未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定により対象外とされた者は除く）

（2）子の看護休暇制度の拡充

休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が１人であれば年５日、２人以上であれば年１０日になります。

（3）父親の育児休業の取得促進

①パパ・ママ育休プラス（父母とともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長）
母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が１歳２か月に達するまで（２か月分は父（母）のプラス分）に延長されます。
※育児休業期間の上限は父の場合、一年間。母の場合、産後休業期間と合わせて一年間。

②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場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

③労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止
配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中でも、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

（4）介護休暇の新設

労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が１人であれば年５日、２人以上であれば年１０日、介護休暇を取得できるようになります。

（5）法の実行性の確保（施行日：調停については平成22年4月1日、それ以外は21年9月30日）

①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等について、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。

②法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を創設します。

育児・介護休業法の内容等、詳しくは最寄りの都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせください