



育児・介護の両立を図るための法律が改正されます

改正育児・介護休業法の概要

平成22年6月30日より施行されます

育児・介護休業法では、職業生活と家庭生活との両立を図るため、育児・介護休業、子の看護休暇等を労働者の権利として規定するとともに、育児・介護のための勤務時間短縮等の措置をはじめとした育児や家族介護を行う労働者等の支援措置を講ずることを事業主に義務づけています。

なお、下線の部分は、改正の内容です。

●育児休業

事業主は、1歳未満の子を養育する労働者（一定範囲の期間雇用者を含む）が申し出た場合には、育児休業をさせなければなりません。なお、保育所に入所できない場合等は1歳6ヶ月まで育児休業をさせなければなりません。

- 1) 労働者が、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ヶ月に達するまで(2ヶ月分は父(母)のプラス分)に延長できます。(パパ・ママ育休プラス)
- 2) 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)除外規定が廃止されます。

●介護休業

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者（一定範囲の期間雇用者を含む）が申し出た場合には、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日までの期間を限度として、介護休業をさせなければなりません。

●子の看護休暇

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者が申し出た場合には、子が1人の場合は年5日、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得させなければなりません。

●介護休暇(介護休暇は、介護休業とは別に取得することができます。)

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申し出た場合には、対象家族が1人の場合は年5日、2人以上であれば年10日まで、介護休暇を取得させなければなりません。

●育児のための短時間勤務

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、短時間勤務(1日6時間)の措置を講じなければなりません。

●育児のための所定外労働の免除

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

●介護のための勤務時間短縮等の措置

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、対象家族一人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日までの期間、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①短時間勤務
- ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ④介護サービスの費用助成その他これに準ずる制度

●育児や介護のための時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育する、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1ヶ月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。

こんな時は、奈良労働局雇用均等室へ お気軽にご相談ください。



● 労働者からの相談

職場での男女差別的取扱い、妊娠を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働者の待遇についてのご相談を受けています。

- 相談例
- ① 女性であることを理由に営業職に就かせてもらえない。
 - ② 妊娠を報告したところ、契約を更新されなかった。
 - ③ 会社にセクシュアルハラスメントの相談をしたところ、退職勧奨を受けた。
 - ④ 育児休業を取得したところ、復職後はパートタイム労働者になるように言われた。
 - ⑤ 会社の就業規則に、育児のための短時間勤務制度等が規定されていない。
 - ⑥ パートタイム労働者から正社員へ転換するための仕組みが整えられていない。

● 事業主からの相談

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法の法律の内容をはじめとし、セクシュアルハラスメント防止対策の取組、育児・介護休業等に関する規定の整備、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定及び認定申請のための取組、パートタイム労働法に沿った雇用管理などについての、ご相談を受けています。

● 専門の相談員、指導員等にご相談下さい。

- | | |
|------------------|---|
| セクシュアルハラスメント相談員 | セクシュアルハラスメントを受けた労働者や、対応をしている事業主に対して、具体的なアドバイスや情報提供を行っています。 |
| 育児・介護休業トラブル防止指導員 | 育児休業取得等に関するトラブル防止のために、法の周知・指導や相談を実施しています。 |
| 均衡待遇・正社員化推進プランナー | パートタイム労働者の雇用管理についての相談に対して、参考となる取組事例等の情報等を提供しながら、アドバイスを行っています。 |

● 紛争解決援助制度

職場での男女差別取扱い、育児・介護休業、パートタイム労働者の待遇について労働者と事業主の間で生じた個別紛争について、解決の援助として「労働局長の助言、指導または勧告」「調停」の2つの制度があります。

対象となる紛争

- ① 男女雇用機会均等法 : 以下に関する男女差別的取扱い(募集・採用(調停の対象外)、配置・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職奨励・定年・解雇・労働契約の更新)、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置。
- ② 育児・介護休業法 : 育児休業、介護休業、期間雇用者の休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のために所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間短縮等の措置、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い、労働者の配置に関する配慮
- ③ パートタイム労働法 : 労働条件の文書交付等、待遇の差別的取扱い禁止、職務の遂行に必要な教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換を推進するための措置、待遇の決定についての説明。

《お問い合わせ先》

奈良労働局雇用均等室
〒630-8570
奈良市法蓮町 387 奈良第3地方合同庁舎 2階
TEL : 0742-32-0210 FAX : 0742-32-0214
URL : <http://www.nararoudoukyoku.go.jp/>

