

育児・介護休業法改正等に伴う各種制度改正について【提案】

育児・介護を行う社員に対する支援を行うため、下記のとおり制度の拡充を図ることとする。

趣 旨

育児・介護を行う社員への支援については、社員の多様なライフスタイルに対応できる制度としてこれまでも整備を図ってきたところであるが、育児休業・介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律改正に伴う新たに措置すべき施策、また、働きやすい職場環境整備及びワーク・ライフ・バランスの更なる推進・支援のため、育児・介護にかかる大幅な施策・支援の充実を図ることとする。

改正内容

1 育児休業制度の充実

(1) 取得可能となる社員の追加

育児休業の対象社員から除外していた次の社員について、いずれも取得対象社員とする。

育児休業の申出に係る子の親である社員の配偶者が常態として子を養育できる社員

育児休業の申出に係る子の親であって社員又は社員の配偶者のいずれでもない者が常態として子を養育できる社員

(2) 休業期間の見直し

ア 期間雇用社員・短時間社員（以下「期間雇用社員等」という。）

（1歳未満の子を養育する社員について育児休業をすることができるが、）父母がともに育児休業をし、次の(ア)から(ウ)までのいずれにも該当する場合、休業可能期間を1歳2か月まで延長する。

なお、休業期間は、1年（当該育児休業に係る子の出生した日から当該育児休業に係る子の1歳到達日までの日数）を限度とする（産後8週間以内に育児休業をした父親は2回目の育児休業の期間も通算し、母親の場合は出生日以後の産前産後の無給休暇期間も含める。）

(ア) 配偶者が1歳到達日以前のいずれかの日に育児休業をしていること

(イ) 育児休業開始予定日を、遅くとも1歳誕生日以前としなければならないこと

(ウ) 育児休業開始予定日を、配偶者がしている育児休業の初日以降としなければならないこと

イ 正社員・高齢再雇用社員（以下「正社員等」という。）

正社員等については、既に、3歳未満の子を養育する社員について育児休業をすることができることとしていることから、父母の双方が育児休業を取得する場合の重複期間の限定は行わない。

(3) 休業回数の特例

ア 育児休業の回数について、(子1人につき原則1回であるが、)再度の申出ができる事例として次を追加する。

(ア) 子が傷病等により2週間以上世話が必要になった場合

(イ) 保育所に入所申請を行ったが当面入所できない場合

イ 産後8週間以内に育児休業を取得した父親は、上記ア等の特別の事情がなくても、再度の申出を可能とする。

(4) 労使協定による除外規定

次の社員についても、対象とする。

育児休業申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな社員(期間雇用社員等については法律及び現行規程で除外。)

2 育児部分休業の充実

取得対象となる社員の追加・拡充

育児部分休業の対象社員から除外していた次の社員について、取得対象社員とする。

ア 育児部分休業により養育しようとする子について、社員の配偶者が育児休業、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(平成3年法律第76号)その他の法律により育児休業をしている社員

イ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員

3 介護休業

特例対応の実施

6カ月間介護休業を取得した後も、引き続き要介護状態にある家族の介護を行わなければならない特別の事情があると会社が認める場合は、再度の介護休業(6カ月以内)を取得できることとする(1年以内が限度。)(正社員等)

4 所定外労働の免除(新設)

(1) 免除対象となる社員

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が、当該子を養育するために請求した場合において、業務の正常な運営に支障がないと認めるときは、所定外労働を命じないこととする。

(2) 取得期間

子が小学校就学の始期に達する日までの期間で社員が請求する期間(回数制限はない。)。ただし、請求にあたっては、時間外労働の制限期間と重複しないようにしなければならない。

なお、1回に請求できる期間は1月以上1年以内とする。

(3) 労使協定による除外規定

次の社員についても対象とする(法律においては、労使協定により、対象から除外することが可能。)

ア 引き続き雇用された期間が1年未満の社員

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

5 時間外労働の制限

対象となる社員の追加

時間外労働の制限の対象社員から除外していた以下社員について、対象社員とする。

社員の配偶者で当該子の親である者が、常態として当該子を養育することができる社員

6 子の看護休暇の充実

(1) 休暇要件の追加

休暇要件として、次による場合も看護休暇を取得することを可能とする。

疾病の予防を図るために必要な世話（予防接種、健康診断の受診）

(2) 取得日数の充実

1年度につき5日（子が2人以上の場合は1年度につき10日）を限度として取得することが可能とする。

(3) 給与の取扱い

ア 正社員等

有給とする（5日を超える日数を含む。）

イ 期間雇用社員等

無給とする。

(4) 労使協定による除外規定

次の社員については、法律において、労使協定により対象から除外できるとされているが、除外は行わない。

ア 引き続き雇用された期間が6か月未満の社員

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

7 介護休暇の新設

(1) 対象社員

要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続代行その他の必要な世話をする社員を対象とする。

(2) 取得日数

1年度につき5日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては10日）を限度として取得することが可能とする。

(3) 給与の取扱い

無給とする。

(4) 労使協定による除外規定

次の社員については、法律において、協定により対象から除外できるとされているが、除外は行わない。

ア 引き続き雇用された期間が6か月未満の社員

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

実施日

平成22年4月1日（木）から実施する。

（新たな法定事項も含め、今般の改正日については、改正法律の施行日である平成22年6月30日から3ヶ月前倒し実施。）

ただし、「4 所定外労働の免除（新設）」については、平成22年3月1日（月）から実施する。