

改正育児・介護休業法のポイント



平成22年6月24日 14時 ~

新宿区 主催

ワークライフバランスコンサルタント
社会保険労務士

新田 香織

目次

- 1.両立支援からワークライフバランスへ
 - 2.育児(介護)休業法とは？
 - 3.改正内容の全体像
 - 4.父親の育児休業の取得推進①、②、③
 - 5.利用例
 - 6.パパママ育休プラスと1歳半までの休業延長との関係
 - 7.3歳前までの子育て労働者に対する働き方の見直し
 - 8.3歳前までの子育て労働者に対する働き方の見直し Point1,2,3
 - 9.特殊な労働時間管理をしている労働者への対応について
 - 10.子の看護のための休暇拡充
 - 11.介護の為の休暇制度
 - 12.法の実効性の確保
 - 13.その他改正法関係の省令と指針
 - 14.雇用継続給付金の変更
 - 15.両立関係助成金の抜粋
- 添付資料:育児・介護休業等に関する労使協定の例

両立支援からワークライフバランスへ

- 1985年 男女雇用機会均等法施行
- 1992年 育児休業法施行
- 1995年 育児休業給付金創設(雇用保険)
- 1999年 男女共同参画社会基本法施行
- 2003年 少子化社会対策基本法施行
- 2005年 次世代育成支援対策推進法施行
- 2006年 労働時間等設定改善法施行
- 2010年 改正労働基準法施行

→ 時間外労働の抑制へ

育児（介護）休業法とは？

正式名称：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

定義

労働者が1歳に満たない子を養育するためにする休業

対象

労働者(日々雇用者を除く)
※期間雇用者の場合は、要件があります

回数・期間

1回、1歳の誕生日の前日まで

申し出

1ヵ月前まで

期間の変更

開始日の繰上げ1回、終了日の繰下げ1回可能



※上記の他例外がありますが、わかりやすいように原則のみを表示しています

改正内容の全体像

育児休業を取得する労働者

父親の育児休業取得の促進

- ① 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止
- ② パパ・ママ育休プラス
- ③ 産後8週間以内の父親の育児休業の取得促進

3歳前までの子育てをしている労働者

- ① 短時間勤務制度の義務化
- ② 所定外労働(残業)免除の義務化

未就学児を子育てする労働者

子の看護のための休暇の拡充

育児休業法に関わる企業と労働者

法の実効性の確保

介護をする労働者

介護休暇の新設

父親の育児休業の取得促進①

法第6条第1項、則第6条及び則第7条関係

平成22年6月30日～

改正前

配偶者が専業主婦(夫)
や育児休業中である場合、
労働者は育児休業を取得
できない

※労使協定がある場合

※労使協定があっても産後8週間以内は取得可



改正後

労使協定による専業主婦
(夫)除外規定の廃止
→ 配偶者の状況に関わ
らず育児休業が取れる

- 事実婚の妻(夫)についても同様の措置
- 育児休業の他、次の制度にも適用
 - ・ 3歳までの育児短時間勤務
 - ・ 3歳までの所定外労働免除措置
 - ・ 小学校就学前までの時間外労働の制限

除外されていた専業主婦(夫)とは…

配偶者が次のいずれにも該当する場合の労働者

- ・ 職業に就いていない者であること
- ・ 心身の状況が申出に係る子の養育することができる者であること
- ・ 産前6週間産後8週間の者でないこと
- ・ 申出に係る子と同居していること

父親の育児休業の取得促進②

法第9条の2、法第9条の2第1項による読み替え後の法第5条第1項、第3項及び第4項並びに法第9条第1項関係

平成22年6月30日～

改正前

育児休業は原則、1歳の誕生日の前日まで

改正後

夫婦が育児休業を取得する場合、1歳2ヶ月の前日まで取れる
→ パパ・ママ育休プラス

- 父親も母親も育児休業が取れる期間は従来と同様
(父親は1年、母親は産後休業も含めて1年)
- 事実婚の配偶者も利用可
- 配偶者が1歳誕生日前日までに育児休業をしていることが要件
但し次の場合は不可
 - ・本人が子の1歳の誕生日の翌日以降に開始する場合
 - ・本人が配偶者の育児休業初日より早く開始する場合