

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 改正 育児介護休業法

&lt;仕事と子育ての両立支援&gt;

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 3-26-5  
金子ビル 4F  
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
URL：http://www.ys-office.co.jp

平成21年6月24日、改正育児介護休業法が参院本会議で全会一致により可決成立しました。少子化対策の観点から、男女ともに子育てをしながら働き続けることを可能とするため、育児を行う労働者の労働時間・休暇制度等が改定されました(施行は公布日から一部を除き1年以内)。

今回は成立したばかりの改正育児介護休業法を取り上げ、主な改正内容と企業の対応について解説します。

## 1. 短時間勤務制度の義務化

【今まで】

3歳未満の子をもつ労働者に対し以下のいずれかの措置を講ずることを義務づけ

①勤務時間の短縮、②所定外労働の免除、③フレックスタイム制、④始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ、⑤託児施設の設置運営、⑥⑤に準ずる便宜の供与、⑦育児休業に準ずる制度

【改正後】

3歳未満の子をもつ労働者に対し、以下義務付け

①勤務時間の短縮：措置を講ずることが義務化  
②所定外労働の免除：労働者の請求により免除義務化  
③～⑦：努力義務

&lt;企業の対応&gt;

勤務時間の短縮や所定外労働の免除に関し、育児介護休業規程で制度化していない企業については、施行前に規程の変更、従業員への周知が必要となります。

## 2. 育児休業の対象要件緩和

【今まで】

・育児休業は1歳まで請求可能(保育園に入れない等の事情がある場合は1歳半まで延長可能)  
・育児休業の申出は原則として1人の子について1回  
・妻が専業主婦等で子の面倒を見ることができる場合、労使協定により夫(配偶者)を育児休業対象者から外すことが可能

【改正後】

・父母ともに育児休業を取る場合、子が1歳2ヶ月に達するまで延長可能。  
・妻の出産後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合には特例として育児休業の再取得可能  
・専業主婦の夫を育児休業対象外にできるという法律の規定を廃止(=すべての父親が必要に応じて育児休業を取得することが可能)

&lt;企業の対応&gt;

多くの企業で見られる育児休業の再取得申出不可や専業主婦がいる場合の夫の育児休業対象外の措置について、育児介護休業規程・労使協定の変更が必要です。

## 3. 休暇制度の拡充

【今まで】

・小学校就学前の子の病気、ケガ等による看護休暇は、子の人数に関わらず年5日  
・介護休暇については規定なし

【改正後】

・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日まで看護休暇取得可能  
・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日まで介護休暇取得可能(新設)

&lt;企業の対応&gt;

看護休暇の上限規定の修正、介護休暇について従業員への周知が求められます。

## 4. まとめ

「S社、最大6年間の育児休業を認める新制度導入」

— 昨年、私が独立前に労務を担当していたソフトウェア制作会社が日経新聞1面真ん中にとっても大きく取り上げられていたのをまだ覚えています。法改正内容に合わせて育児支援制度を見直してもよいですが、自社のPRや従業員への安心感、士気向上を念頭において、独自の支援制度を設ける等、もっと戦略的に取り組んでもよいのではないのでしょうか。法律を上回る支援制度を設けた場合に受けられる国の助成を活用するのもよいと思います。今回の法改正で雇用環境が劇的に変化するとは思えず、数年後、さらに改正されることが予想されます。最大6年間の育児休業が義務化される日も遠くないかもしれません。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

・労働保険年度更新(申告期限 6/1~7/10)  
・社会保険算定基礎届提出(提出期限 7/1~7/10)

## ● コラム ●

先日労働保険料の納付書類を各事業所様へお送りしました。7/10が納付期限となりますので、ご注意ください。社会保険算定基礎届のご送付もよろしくお願い致します。前回第2子誕生のお知らせを載せたところ、とても多くの方よりお祝いの品物やメッセージをいただき感激しました。またちょっとしたお祝いごとでももれなくコラムに載せるようにしたいと思います(本当に冗談です)。ありがとうございました。(山口)