

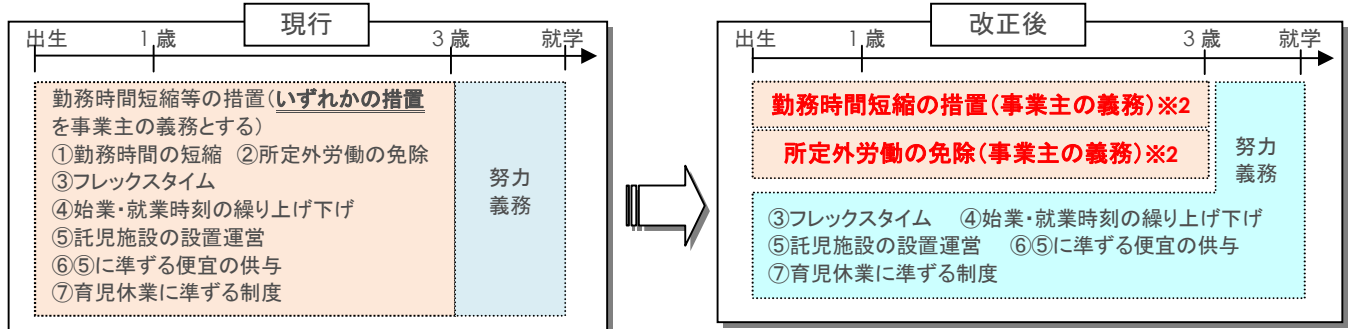


APO_社労士通信

育児介護休業法 改正のポイント

平成 21 年 6 月 24 日に「改正育児介護休業法」が成立し、7 月 1 日に公布されました。この改正の目的は「少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備する」ことです。来夏までに施行されますが、それまでに各企業は制度を整備する必要があります。以下に育児休業の主な改正ポイントをあげますので、この機会に就業規則等も見直してみたいでしょうか。

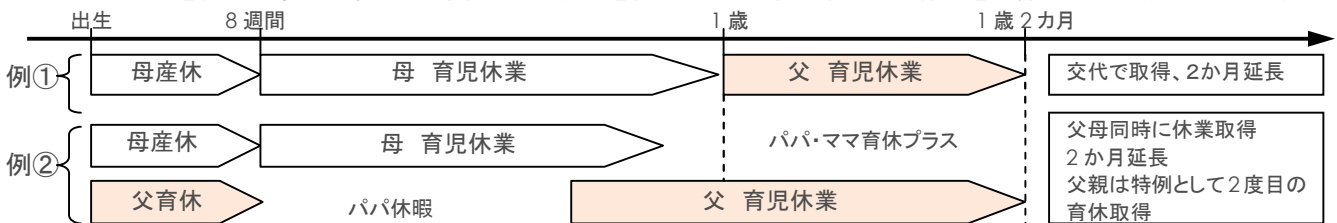
- ① **子育て期間中の働き方の見直し** ※1の規定は、雇用期間1年未満等の一定の労働者は労使協定により適用除外になります。
- ・3歳までの子を養育する労働者が利用できる「短時間勤務制度(1日6時間)」を設けることが事業主の義務となります※1
 - ・上記労働者は請求すれば所定外労働(残業)が免除されます※1
 - ・子の看護休暇の取得可能日数が拡充し、小学校未就学の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になります。



※2:この規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については「公布から3年以内の政令で定める日」より施行されます

②父親も子育てができる働き方の実現

- ・「パパ・ママ育休プラス」⇒父母ともに育児休業を取得する場合、休業可能期間は子が1歳2カ月に達するまでに延長されます。(父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業期間を含む)の上限は現行と同様1年間)
- ・「パパ休暇」⇒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(現行では一度育児休業を取得すると、配偶者の死亡等特別な事情がない限り再度の取得はできません)
- ・現行では、労使協定で定めれば、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中の場合等の労働者からの育児休業の申出を拒否できますが、これを廃止し専業主婦(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。



知っておきたいミニ知識(労働基準法)

第 20 回 法令等の周知義務

就業規則を各事業場に掲示する等して周知することはよく知られていることだと思いますが、労働基準法第106条では就業規則以外にも労働基準法・労働基準法施行規則・女性労働基準規則等の法律や命令の要旨、36協定や変形労働時間制にかかる労使協定等の労働基準法で定められている労使協定の要旨等を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、備え付ける等、厚生労働省令で定める(施行規則第52条の2)方法によって労働者に周知しなければならないとされています。

法令や命令は全文でなくてもよく、労使協定もそのものやコピーでなくてもよいとされていますが、各作業場にパソコンが設置されていれば、イントラネットに就業規則や法令、労使協定を載せ、各労働者に操作権限を与え、操作方法を周知する等の方法が導入しやすいかもしれません。

また、労働基準法第106条の後段では、寄宿舎に関する規定や規則を寄宿舎の見やすい場所に掲示する等の方法で周知させなければならないとされています。ここでいう事業の附属寄宿舎とは常態として相当人数の労働者が宿泊し、共同生活の実態を備えるものをいうとされており、個室の社員寮や家族単位で入居する社宅等は該当しません。これは日本における資本主義発達の過程において、紡績工業や石炭鉱業、建設業等で見られた、私生活の自由を侵害し、労働者が使用者に身分的にも隷属させられていたような封建的な慣習を払拭するために設けられたという背景によるものです。

なお本条に違反し周知義務を履行しない場合には、30万円以下の罰金に処せられますのでご注意ください。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 本田和子 / 望月伸恵 / 三浦俊彦 sic.info@apol.jp

〒162-0824 東京都新宿区塩場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03(5228)1820 FAX 03(5228)1830

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>