

# 改正育児介護休業法

# 解説 PART1

平成21年7月に改正育児介護休業法が可決され一部が既に施行されました。本年6月30日に他の部分も施行されます。そこで、改正の中でも特に注意すべき部分について、解説します。

## 短時間勤務の義務化、時間外労働の免除・看護休暇・介護休暇について



### (1) 子育て中の短時間勤務制度が義務化されます

3歳までの子を養育する労働者が希望すれば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になります。

少なくとも「1日6時間」の短時間勤務制度を設けることを義務とする予定なので、その他にいくつかの短時間勤務のコースを設けることも可能

雇用期間が1年未満の労働者等、一定の労働者のうち、労使協定により対象外とされた労働者は適用除外

### 子育て中の所定外労働(残業)の免除が義務化されます

3歳までの子を養育する労働者が請求したときは所定外労働（残業）を免除しなければなりません。

### (2) 子の看護休暇制度が拡充されます

病気、ケガをした小学校就学前の子の看護のための休暇の取得可能日数が変わります。

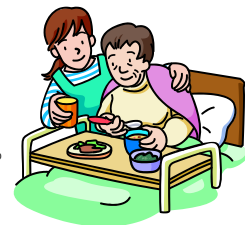
小学校就学前の子	1人	2人以上
年間休日数	年5日	年10日



### (3) 介護休暇が新設されます

要介護状態の対象家族を介護するための休暇として労働者が申し出ることにより介護休暇を取得できるようになります。

対象家族	1人	2人以上
年間休日数	年5日	年10日



#### 要介護状態とは

負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

#### 対象家族とは

配偶者（婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

雇用期間が6か月未満の労働者等、一定の労働者のうち労使協定で休暇を取得できないものとされた労働者は適用除外

### 施行日 平成22年6月30日

ただし 常時100人以下の労働者を雇用する企業については、公布日から3年以内の政令で定める日。

従って、平成24年6月30日にはすべての企業で実施しなければなりません。

就業規則と  
育児介護休業規程  
の変更が  
必要になります