

育児・介護休業法が改正されます

改正育児・介護休業法が平成 22 年 6 月 30 日に施行されます。

今回の育児休業関係の改正は、少子化の流れを変え、男女ともに子育てをしながら働き続けることができる社会を目指して行われます。また、介護休業関係の改正は、高齢化が急速に進んでいる中で仕事と介護の両立支援を一層進めるため雇用環境を整備するため行われます。

今回の改正は、企業に対し措置義務を要求する規定もあり、企業は法の施行日までに就業規則や労使協定等を見直し、法に沿って整備する必要があります。

改正のポイント

1. 育児のための 短時間勤務制度 及び 所定外労働(残業)の免除 の義務化

- ・3 歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設けることが義務になります。
- ・3 歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除しなければなりません。

2. 子の 看護休暇制度 の拡充

小学校就学前の子を養育する労働者は、その子が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日の休暇を取得することができます。

3. 父親の育児休業 の取得促進

- ・父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を 1 歳 2 ヶ月まで延長することができます (パパ・ママ育休プラス)。
- ・父親が出産後 8 週間以内に育児休業取得した場合、再度、育児休業の取得が可能となりました。
- ・労使協定による専業主婦(夫)の育児休業取得除外規定が廃止されました。

4. 介護休暇制度 の新設

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、その対象者が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日の介護休暇を取得することができます。

改正法の施行日 : 平成 22 年 6 月 30 日

注) 常時 100 人以下の労働者を雇用する企業については、1. の 短時間勤務制度及び所定外労働(残業)の免除の義務化 および 4. 介護休暇制度の新設 については、平成 24 年 6 月 30 日 (予定) までは改正規定の適用が猶予されます。

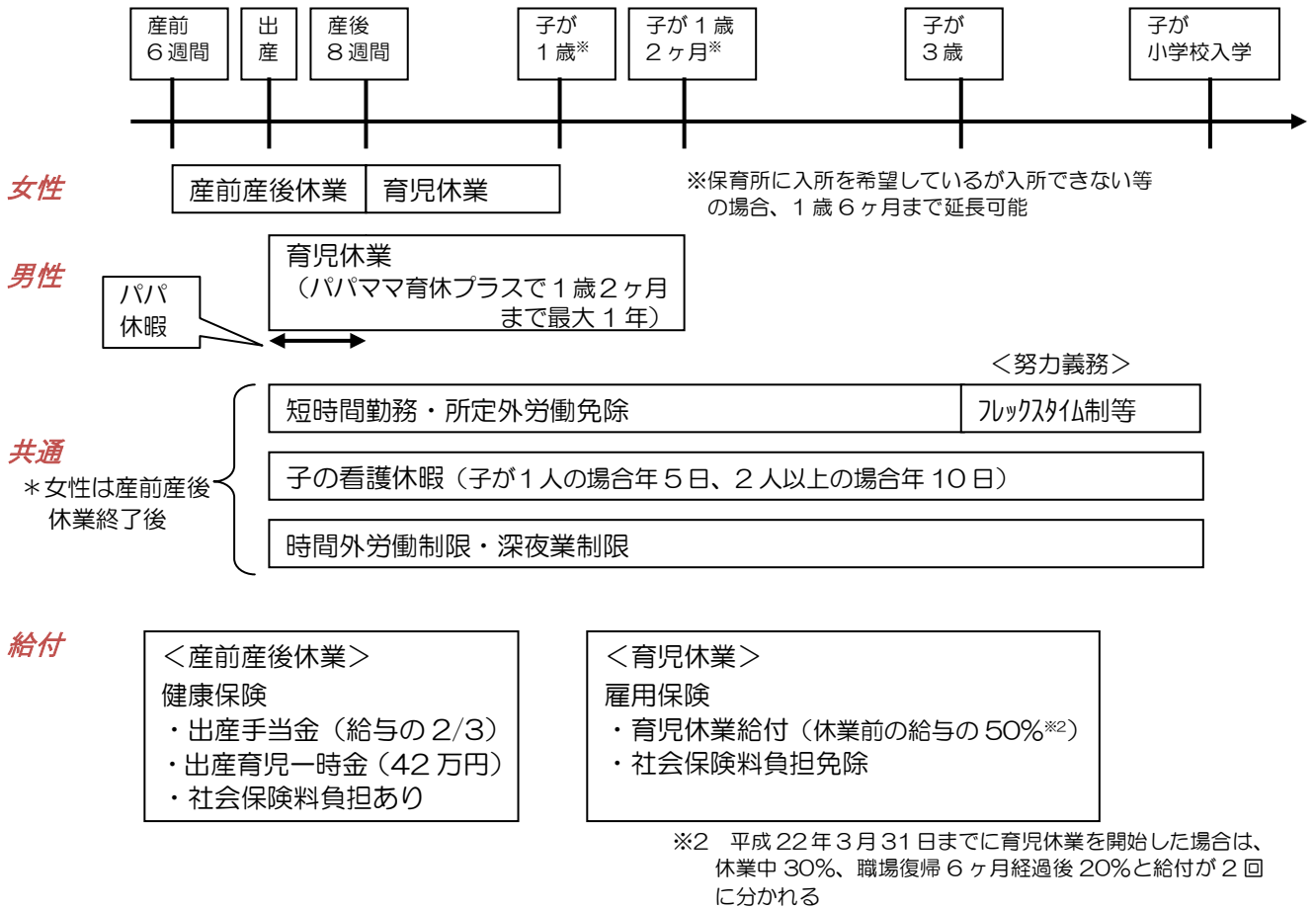
Q. 常時 100 人以下の労働者とは？

「常時」とは、常態として、という意味であり、臨時に労働者を雇い入れた場合や臨時的に欠員を生じた場合等については労働者の数が変動したものとしては取り扱わない。

「労働者」とは、日々雇用される者や期間を定めて雇用される者も含まれ、こうした者を常時雇用している場合には人数に含む。また、派遣労働者は派遣元の事業主に雇用される労働者として算定する。

複数の事業所を擁する事業主においては、事業主単位で算定し、事業所ごとにカウントするものではない。

◎育児休業関連の諸制度



◎介護休業制度について

介護休業とは、要介護状態にある対象家族を介護するための休業のこと。

対象家族	配偶者 (事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)、父母、子、配偶者の父母、同居し扶養している祖父母、孫、兄弟姉妹
要介護状態	負傷、疾病または身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態 (日常生活動作に介助が必要かどうか、徘徊その他問題行動の有無・程度などによって判断)
介護休業の期間	対象家族1人につき短時間勤務等の措置と合わせて通算93日 休業は一の要介護状態につき1回
給付	雇用保険：介護休業給付 (休業開始時賃金の40%)
社会保険料負担	あり (休業開始前の標準報酬月額により算定)

●改正に伴う就業規則の整備

育児・介護休業法に定められている内容は、そのほとんどが就業規則の絶対必要記載事項に該当します。そのため、改正に伴い対応していく必要があります。

1. 育児のための短時間勤務制度 及び 所定外労働(残業)の免除の義務化

改正前は、事業主の「選択的措置義務」として、3歳に満たない子を養育する労働者について、育児休業に準ずる措置、短時間勤務制度、所定外労働の免除制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、事業所内保育施設の設置運営 から少なくとも一つを選択し、実施することが義務づけられていました。

このうちの短時間勤務制度が義務となり、所定外労働の免除については労働者の請求権として新設されました。

1-a 短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)

- ・短時間勤務制度として、1日の所定労働時間を6時間とするものを含む制度を設置しなければならない。
⇒ 「6時間の制度」と「7時間の制度」、「隔日勤務等の所定労働日数を短縮する制度」などを併設して、選択制にすることは可能
- ・短時間勤務となった労働者についても、労働基準法第67条に定める育児時間を請求することができる(育児時間による所定労働時間の短縮分も含めて、1日6時間とすることは可能)。
- ・労働基準法第41条2号に定める管理監督者については対象外。
- ・対象外となる労働者の範囲
日々雇用される者 / 1日の所定労働時間が6時間以下の者
<労使協定により> 勤続1年未満の者 / 所定労働日数が週2日以下の者 /
業務の性質または業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事している者(代替措置を講じる義務あり)

【規定例 1-a】

(育児短時間勤務)

第〇条

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)
- 2 1にかかわらず、日雇従業員及び1日の所定労働時間が6時間以下である従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書(社内様式〇)により〇〇〇課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(社内様式〇)を交付する。従業員が、2回目以降、短時間勤務を更新または利用しようとする場合にも同様の手続きとする。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定にあたっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。
- 7 会社は、従業員が本制度の申出をしたこと、本制度を利用したことを理由として、解雇その他の不利益な取り扱いをしない。

1-b 所定外労働の免除

- ・所定外の労働であれば、法内残業であっても申出により免除される。
- ・事業の正常な運営を妨げる場合は、所定時間を超える残業をさせることができる。
- ・免除されている期間であっても、労働者の真の意思に基づいて残業を行わせることは差し支えない。
- ・短時間勤務制度が適用されている期間に、重ねて所定外労働の免除を請求することは可能。
- ・労働基準法第 41 条 2 号に定める管理監督者については対象外。
- ・対象外となる労働者の範囲
 - 日々雇用される者
 - <労使協定により> 勤続 1 年未満の者 / 所定労働日数が週 2 日以下の者

【規定例 1-b】

(育児のための所定外労働の免除)

第〇条

- 1 3 歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 申出をしようとする者は、1 回につき、1 ヶ月以上 1 年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の 1 か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（社内様式〇）を〇〇〇課に提出するものとする。この場合において、免除期間は、〇条第〇項に規定する育児・介護のための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。
- 3 会社は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 会社は、従業員が本制度の申出をしたこと、本制度を利用したことを理由として、解雇その他の不利益な取り扱いをしない。

2. 子の看護休暇の拡充

小学校就学前の子を養育する労働者は、一の年度においてその子が 1 人であれば 5 労働日、2 人以上であれば 10 労働日の看護休暇が付与されることになりました。

- ・「一の年度」については、企業が任意に定めることができるが、特段の定めがなかった場合は、4 月 1 日からの 1 年間とされる。
- ・休暇申請時点の子の人数によって、何日の休暇の権利があるか判断される。
- ・有給でも無給でも可（ただし、従前に有給扱いだった休暇を無給にするのは不利益変更に該当）。
- ・休暇の取得理由について、負傷や疾病のほか、予防接種や健康診断の受診が追加され、これらの事由について証明書類の提出を求めることができる。
- ・休暇取得当日に電話により休暇の申出があった場合でも、これを拒むことはできない（「事業の正常な運営を妨げる場合」といった除外事由は定められていない）。
- ・時間単位または半日単位で休暇を取得することができるよう配慮することが望ましい（労使協定等は不要）。
- ・対象外となる労働者の範囲
 - 日々雇用される者
 - <労使協定により> 勤続 6 ヶ月未満の者 / 所定労働日数が週 2 日以下の者

【規定例 2】

(子の看護休暇)

第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に〇〇〇課に申し出るものとする。ただし、やむを得ない事情により事前に届け出ることができないときは、事後速やかに届出なければならない。
- 4 看護休暇は無給とする。
- 5 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
- 6 会社は、従業員が看護休暇の申出をしたこと、または取得したことを理由として、その従業員に対して解雇その他の不利益な取扱いをしない。

3. 父親の育児休業の取得促進

3-a パパママ育休プラス

両親がともに育児休業をした場合は、特段の事情がなくても1歳2ヶ月までは休業取得が可能となりました。ただし、1人が取得できる上限は1年間(女性の場合は出産日の産前休業とその後の産後休業も合わせて1年間)。

・対象とならない場合

本人の育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後である場合(1歳の誕生日はOK)

本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日より前である場合

・男性のみを対象とすることはできない。

・配偶者がしている育児休業期間の初日以後である事実について、証明書類の提出を求めることができる。

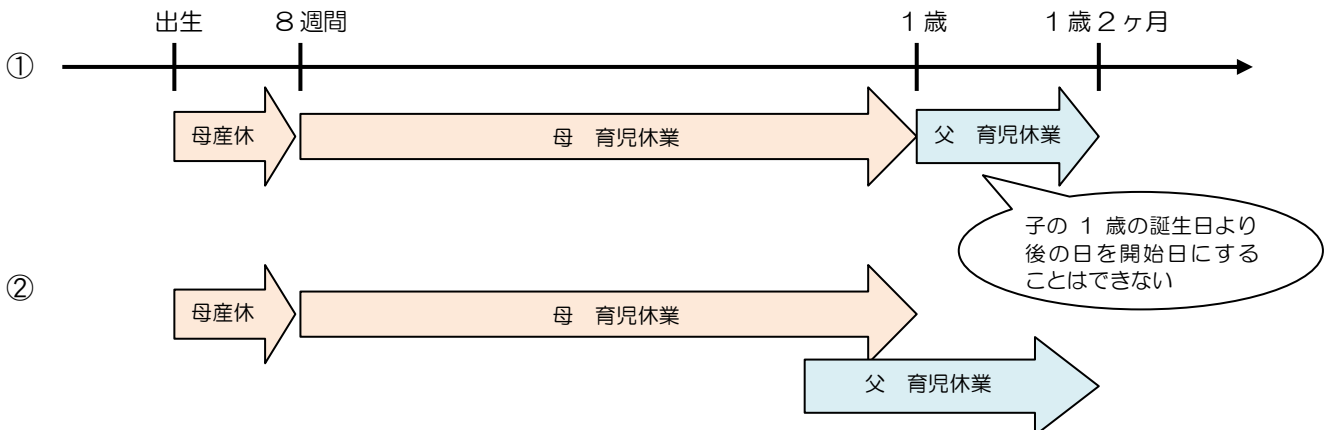
・保育所に入所を希望しているが入所できない場合等一定の要件*があれば、1歳6ヶ月までの休業を申し出ることができる。

※一定の要件とは・・・

1)本人または配偶者が子の1歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること

2)子の1歳到達日後、保育所に入れられないなどの要件を満たすこと

[取得例]



【規定例 3-a】

(育児休業の期間)

第〇条

- 1 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（子が1歳6か月に達するまで育児休業をする場合には、子が1歳6か月に達するまで）を限度として育児休業申出書（社内様式〇）に記載された期間とする。
- 2 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

3-b 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

育児休業は、原則として1人に子に対して1回しか取得できず、再度取得には特別の事情(配偶者死亡、別居等)が必要とされてきましたが、出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合(パパ休暇)には、理由を問わず再度取得できるようになりました。

・出産後8週間以内(子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで)に育児休業を開始し、かつ終了している必要がある。

ただし、出産予定日より実際の出産日が早まった場合は**実際の出産日から出産予定日の8週間後**、出産予定日より実際の出産日が遅れた場合は**出産予定日から実際の出産日の8週間後**を起算、終了日とする。

[取得例]



【規定例 3-b】

(父親の育児休業再取得)

第〇条 育児休業に係る子の誕生日から起算して8週間を経過する日の翌までの期間内に、従業員（当該期間内に産後休業を取得した者を除く）が当該子を養育するためにした最初の申出により育児休業をした場合は、当該従業員は、育児休業を開始した日に養育していた子について、特別な事情がない場合でも、再度育児休業の申出をすることができる。

3-c 労使協定による専業主婦(夫)等除外規程の廃止

現行法は、労使協定で定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)である場合等について、常態として子を養育することができる労働者からの育児休業取得の申出を事業主が拒むことができると規定していましたが、改正法ではこの制度が廃止されました。

・引き続き適用除外できる場合

日々雇用される者 / (有期契約の者について)勤続1年以上、子の1歳の誕生日の前日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者、実質的に期間の定めがないと同視される者 以外の者
<労使協定により> 勤続1年未満の者 / 育児休業できないことについて合理的理由があると認められる者(1年以内に雇用契約が終了することが明らかな者、所定労働日数が週2日以下の者)

4. 介護休暇制度の新設

要介護状態の対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日の介護休暇が新設されました。介護休暇の対象となる者の範囲は、介護休業の場合と同様で、要介護状態にあること、対象家族であることが要件です。

- ・有給でも無給でも可(ただし、従前に有給扱いだった休暇を無給にするのは不利益変更に該当)。
- ・要介護状態であること、対象家族であることについて証明書類の提出を求めることができる。
- ・休暇の対象となる世話には、対象家族を直接介護するものに限られず、対象家族のために行う家事や買い物などについても含まれる(取得事由についての証明書は提出を求めうる範囲から外されている)。
- ・休暇取得当日に電話により休暇の申出があった場合でも、これを拒むことはできない。
- ・時間単位または半日単位で休暇を取得することができるよう配慮するほうが望ましい(労使協定等は不要)。
- ・対象外となる労働者の範囲
 - 日々雇用される者
 - <労使協定により> 勤続6ヶ月未満の者 / 所定労働日数が週2日以下の者

【規定例 4】

(介護休暇)

第〇条

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に〇〇〇課に申し出るものとする。ただし、やむを得ない事情により事前に届け出ることができないときは、事後速やかに届出なければならない。
- 4 看護休暇は無給とする。
- 5 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
- 6 会社は、従業員が介護休暇の申出をしたこと、または取得したことを理由として、その従業員に対して解雇その他の不利益な取扱いをしない。

5. その他

5-a 不利益な取り扱いの禁止

改正前も、育児・介護休業および子の看護休暇を取得したことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いは禁止されていましたが、今回の改正で、これに介護休暇、所定外労働免除、短時間勤務、時間外労働の制限、深夜業の制限を申出、取得したことを理由とした解雇その他不利益取扱いの禁止が追加されました。

- △育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務等の適用期間中に働かなかった期間について賃金を支払わないこと
- △退職金や賞与の算定にあたり、実際に労務を提供しなかった期間を働かなかったものとする
⇒不利益な取扱いではない(不就労に比例したカットは可能)

5-b 休業の申出に対する書面での通知

事業主は、育児休業の申出がなされたときは、休業期間に関する事項等を労働者に速やかに通知しなければならないこととされました。介護休業の場合の同様です。

- 「[育児・介護]休業取扱通知書」 1)申出を受けた旨、2)休業開始予定日及び休業終了予定日、
3)休業を拒む場合はその理由 等を記載

【規定例 5-b】

(育児休業の申出の手続等)

第〇条

- 1 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(社内様式〇)を交付する。
- 2 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(社内様式2)を交付する。

(介護休業の申出の手続等)

第〇条

- 1 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者)に対し、介護休業取扱通知書(社内様式〇)を交付する。
- 2 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書(社内様式〇)を交付する。

5-c 育児休業の再取得について

育児休業を再度取得できる場合および育児休業申出の撤回後に再度育児休業を取得できる場合として、次の2つの場合が追加されました。

- 1)子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となった場合
- 2)保育所に入所申請を行ったが、当面入所できない場合

●雇用保険の育児休業給付の改正について

育児・介護休業法の改正と同時に、雇用保険法の一部が改正されました。

平成22年4月1日以降育児休業を開始した場合、「育児休業者職場復帰給付金」が廃止され、「育児休業給付金」に一本化されました。

現行法は、「育児休業基本給付金」が休業開始時賃金の30%、「育児休業者職場復帰給付金」が職場復帰後6ヶ月経過した時に休業開始時賃金の20%(暫定措置;本来は10%)が支給されていますが、平成22年4月1日からは、育児休業期間中に休業開始時賃金の50%が「育児休業給付金」として支給されます。

夫婦で育児休業を取得した場合には、育児休業期間が1年2ヶ月となりますので、この分の給付が増えることになります。

●助成金の活用について

1. 中小企業子育て支援助成金

この助成金は、一定の要件を備えた育児休業を実施する中小企業事業主に対して、育児休業取得者が初めて出た場合に支給されます。

受給できる事業主

- ア) 常時雇用する労働者の数^{※1}が100人以下であること
- イ) 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ていること
- ウ) 申請に係る育児休業制度について、労働協約または就業規則に規定していること
- エ) 平成18年4月1日以降、企業において初めての育児休業取得者^{※2}が出たこと
- オ) 対象となる育児休業取得者を子の誕生日まで、雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用していたこと

※1 支給申請を行う日の属する月の初日において、2ヶ月を超えて使用される者で、かつ週あたりの所定労働時間が通常の従業員とおおむね同等である者も含む

※2 6ヶ月以上の育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をした場合には、産後休業を含め6ヶ月以上)を取得し、職場復帰後6ヶ月以上(復帰日が平成22年5月1日以降の場合は1年以上)継続して雇用されている者

支給対象となる期間

平成18年度から平成22年度

・育児休業または産後休業の取得を始めた労働者が出た事業主について、当該労働者が6ヶ月以上の育児休業を取得しまたは産後休業と育児休業を続けて併せて6ヶ月以上取得し、職場復帰後6ヶ月以上(復帰日が平成22年5月1日の場合は1年以上)継続して雇用された場合に支給対象となる

受給できる額

育児休業取得者が初めて出た場合に、2人目まで支給される

1人目:100万円 2人目:60万円

「一般事業主行動計画」とは・・・

301人以上の労働者を常時雇用する事業主は、次世代育成支援対策推進法に基づいて、雇用する労働者が仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備等について自社の行動計画を策定し、労働局へ届け出て、計画を実施することが求められています。また、一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じる必要があります。

常時雇用する労働者が300人以下の事業主も、一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知に努めることが求められています。

2. 両立支援レベルアップ助成金

この助成金は、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主に対して助成するもので、4つのコースがあります。

- 子育て期の短時間勤務支援コース
- 育児・介護費用等補助コース
- 代替要員確保コース
- 休業中能力アップコース

○子育て期の短時間勤務支援コース

従来の中小企業子育て支援助成金の短時間勤務制度部分が統合され、制度が簡略化されました。小学校第3学年修了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を労働協約又は就業規則に規定し、労働者がこれらの制度を連続して6ヶ月以上利用した場合に、支給されます。

支給対象となる制度

ア)1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務

1日の所定労働時間が7時間以上の者について、1日の所定労働時間を1時間以上短縮しているものに限られる。

イ)週又は月の所定労働時間を短縮する短時間勤務

1週当たりの所定労働時間が35時間以上の者について、1週当たりの所定労働時間を一割以上短縮しているものに限られる。

ウ)週又は月の所定労働日数を短縮する短時間勤務

1週当たりの所定労働日数が5日以上の方について、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮しているものに限られる。

受給できる事業主

以下の(1)(2)のいずれかに該当する事業主で、(3)から(6)の要件を満たしていることが必要です。

(1)小規模事業主(常時100人以下の労働者を雇用する事業主)であって、以下のア)及びイ)を満たしていること。

ア)少なくとも3歳に達する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を労働協約又は就業規則により制度化していること。なお、複数の事業所を有する事業主にあつては、すべての事業所において制度化している事業主であること。

イ)雇用保険の被保険者として雇用する、小学校第3学年修了までの子を養育する労働者であつて、短時間勤務制度の利用を希望した労働者に連続して6ヶ月以上利用させたこと。

(2)中規模事業主(101人以上の労働者を雇用し、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主)又は大規模事業主(常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主)であつて、以下のア)及びイ)を満たしていること。

ア)少なくとも小学校就学の始期に達する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を労働協約又は就業規則により制度化していること。なお、複数の事業所を有する事業主にあつては、すべての事業所において制度化している事業主であること。

イ)雇用保険の被保険者として雇用する、小学校第3学年修了までの子を養育する労働者であつて、短時間勤務制度の利用を希望した労働者に連続して6ヶ月以上利用させたこと。

(3)支給申請に係る短時間勤務制度を連続して6ヶ月以上利用した労働者※を、短時間勤務制度利用開始時に、雇用保険の被保険者として雇用していること。

※ 新たに雇用した労働者にあつては雇用期間の定めのない者であり、かつ、時間当たりの基本給の水準及び賞与等の支給基準等が、同種の業務に従事する通常の労働者と同等以上である者に限る。

(4)支給対象労働者を、支給申請に係る短時間勤務制度を連続して6ヶ月以上利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1ヶ月以上雇用していること、かつ、支給申請日において雇用していること。

(5)平成22年6月30日に施行される改正後の育児・介護休業法に規定する育児休業、所定外労働の免除及び所定労働時間の短縮措置について、労働協約又は就業規則に定め、実施していること。

(6)一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること。また、平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更する事業主は、策定・届出に加え、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。

受給できる額

常時雇用労働者数	少なくとも3歳までの子を養育する者が利用できる短時間勤務制度を設けた場合	少なくとも小学校就学前の子を養育する者が利用できる短時間勤務制度を設けた場合
1～100人	最初の支給対象者：100万円 2人から5人目：80万円	
101～300人	/	最初の支給対象者：50万円 2人から10人目：40万円
300人以上		最初の支給対象者：40万円 2人から10人目：10万円

※ 1事業主あたり、延べ10人(小規模事業主は5人)までの支給となる

※ 2人目以降の支給対象労働者は、同一の子を養育する同一の労働者を除く

3.育児休業取得促進等助成金

この助成金は、雇用する従業員の育児休業期間中や短時間勤務制度の利用中に、事業主が3ヶ月以上の経済的支援を行う取り組みを助成する制度です。

「育児休業取得促進措置」と「短時間勤務促進措置(平成22年3月31日まで)」の2つの制度があります。

○育児休業取得促進措置

労働協約又は就業規則に育児休業制度を定め、対象被保険者の請求に基づき、当該育児休業制度を利用させ、その育児休業期間中に、当該対象労働者に対し連続して3ヶ月以上経済的支援を行った場合に支給されます。

●男性従業員の育児休業に備える

今回の改正の最も大きな特徴は、男性従業員の育児休業取得の促進といえます。これまで労使協定に定めることにより、事業主が育児休業の申出を拒否できるとされていた「配偶者が育児に専念できる従業員」の規定が削除され、事業主は男性従業員による育児休業の申出を拒むことはできなくなりました。

男性の育児休業取得が可能になったからといって、すぐに育児休業取得が大幅に増えることはないと思われませんが、少しずつ増えていくことになるでしょう。これまで、育児休業に無縁だった男性中心の企業でも育児休業取得へ向けて環境整備に取り組まざるを得なくなります。また、これまでは女性従業員の育児休業しか経験がなかった企業では、男性従業員の育児休業を想定した休業者代替措置等のシミュレーションをしていく必要性が生じます。

●改正にあたって

育児・介護休業法は、企業に影響を与える改正が頻繁にあり、また内容が細かいため、改正に伴って就業規則や規定を整備する場合、まず法令に抵触していないか注意することが必要です。

今回の改正にあたっては、実効性の確保という点から、1)紛争解決の援助制度および調停制度の新設、2)勧告に従わない場合の公表制度および過料の新設 が設けられています(調停については平成 22 年 4 月 1 日、その他は平成 21 年 9 月 30 日施行)。

「育休切り」が問題となっているように、育児休業や介護休業の規定に違反する事業主はかなり存在します。そのような状況にならないよう子育てや介護をしている従業員にとって働きやすい職場づくりを目指すことは、従業員のモチベーションを高め、企業に利益をもたらすことになるはずです。

改正育児・介護休業法を踏まえて、きめ細やかな対応が必要となっています。