

育児・介護休業法が改正されました！

少子化の流れを変え、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる社会を目指して、育児・介護休業法が改正されました。施行日について記載のあるものを除き、平成22年6月30日より施行されることとなっています。

〔常時100人以下の労働者を雇用する企業については、1 - 、3 - 番の施行日が遅くなります。〕

1 子育て期間中の働き方の見直し

育児休業後の働き方の選択肢が広がり、出産後も継続して就業しやすくなる

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）を設けることを事業主の義務化とし、労働者からの請求があったときの所定外労働（残業）の免除を制度化する。

子の看護休暇制度を拡充する（小学校就学前の子が、1人であれば年5日（現行どおり）、2人以上であれば年10日）

2 父親も子育てできる働き方の実現

パパも育児休業をとり、子育てを楽しむ時間が増えると、子どもにとってママにとってもプラスです

父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする（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る。

配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

3 仕事と介護の両立支援

介護のための短期の休暇制度を創設する（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）。

4 実効性の確保（調停を除き平成21年9月30日施行。調停については平成22年4月1日施行）

妊娠または出産したこと、産前産後休業または育児休業等の申出をしたことまたは取得したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています

苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。

勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、または虚偽の報告をした者に対する者に対する過料を創設する。

* 育児・介護休業法についてのお問い合わせは、

千葉労働局雇用均等室 電話043-221-2307へ