

「2010年度版 今日の間」(やまだ塾)

(2010 年 5 月 25 日掲載)

(2010 年 5 月 28 日追記)

No.11	2009 年の「改正育児・介護休業法」の概要を述べよ。														
解答	<p>(1)法律の改正経緯と2009年の改正目的</p> <p>・1991年に制定された「育児休業等に関する法律」(1992年に施行, 30人未満事業所は3年間猶予)は, 1995年に改正, 新たに介護休業制度を創設して, 「育児休業, 介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(通称: 育児・介護休業法)に改称された。なお, 施行は1995年10月であったが, 介護休業制度は1999年4月に施行された。その後, 2001年と2004年に改正されている。</p> <p>・2009年の改正目的は, 「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」とこととされている。</p> <p>(2)改正法の内容</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項 目</th><th>現 状</th><th>改正内容</th><th>施行期日</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1)子育て 期間中の 働き方の見 直し</td><td> <p>○女性の育児休業取得率は約9割であるが, 約7割が第1子出産を機に離職している。</p> <p>○仕事と子育ての両立が難しかった理由は, 「体力がもたなそうだった」が最多で, 育児休業からの復帰後の働き方が課題である。</p> <p>○育児期の女性労働者のニーズは, 短時間勤務, 所定外労働の免除が高い。</p> <p>○子が多いほど病気で仕事を休むニーズは高まるが, 子の看護休暇の付与日数は, 子の人数に関わらず年5日である。</p> </td><td> <p>①短時間勤務制度の義務化</p> <p>・3歳までの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を事業主による措置義務とする。</p> <p>②所定外労働の免除の義務化</p> <p>・労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。</p> <p>③この看護休暇の拡充</p> <p>・子の看護休暇制度を拡充する。</p> <p>(現行: 小学校就学前の子がいれば一律年5日→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)</p> </td><td> <p>・2010年6月30日</p> <p>・ただし, 一部の規定は, 常時100人以下の労働者を雇用する中小企業については2012年7月1日</p> </td></tr> <tr> <td>(2)父親も子</td><td>○勤労者世帯の過半数が</td><td>①父母ともに育児休業を取得する場合, 休</td><td></td></tr> </tbody> </table>			項 目	現 状	改正内容	施行期日	(1)子育て 期間中の 働き方の見 直し	<p>○女性の育児休業取得率は約9割であるが, 約7割が第1子出産を機に離職している。</p> <p>○仕事と子育ての両立が難しかった理由は, 「体力がもたなそうだった」が最多で, 育児休業からの復帰後の働き方が課題である。</p> <p>○育児期の女性労働者のニーズは, 短時間勤務, 所定外労働の免除が高い。</p> <p>○子が多いほど病気で仕事を休むニーズは高まるが, 子の看護休暇の付与日数は, 子の人数に関わらず年5日である。</p>	<p>①短時間勤務制度の義務化</p> <p>・3歳までの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を事業主による措置義務とする。</p> <p>②所定外労働の免除の義務化</p> <p>・労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。</p> <p>③この看護休暇の拡充</p> <p>・子の看護休暇制度を拡充する。</p> <p>(現行: 小学校就学前の子がいれば一律年5日→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)</p>	<p>・2010年6月30日</p> <p>・ただし, 一部の規定は, 常時100人以下の労働者を雇用する中小企業については2012年7月1日</p>	(2)父親も子	○勤労者世帯の過半数が	①父母ともに育児休業を取得する場合, 休	
項 目	現 状	改正内容	施行期日												
(1)子育て 期間中の 働き方の見 直し	<p>○女性の育児休業取得率は約9割であるが, 約7割が第1子出産を機に離職している。</p> <p>○仕事と子育ての両立が難しかった理由は, 「体力がもたなそうだった」が最多で, 育児休業からの復帰後の働き方が課題である。</p> <p>○育児期の女性労働者のニーズは, 短時間勤務, 所定外労働の免除が高い。</p> <p>○子が多いほど病気で仕事を休むニーズは高まるが, 子の看護休暇の付与日数は, 子の人数に関わらず年5日である。</p>	<p>①短時間勤務制度の義務化</p> <p>・3歳までの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を事業主による措置義務とする。</p> <p>②所定外労働の免除の義務化</p> <p>・労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。</p> <p>③この看護休暇の拡充</p> <p>・子の看護休暇制度を拡充する。</p> <p>(現行: 小学校就学前の子がいれば一律年5日→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)</p>	<p>・2010年6月30日</p> <p>・ただし, 一部の規定は, 常時100人以下の労働者を雇用する中小企業については2012年7月1日</p>												
(2)父親も子	○勤労者世帯の過半数が	①父母ともに育児休業を取得する場合, 休													

<http://www.yamadajuku.com/>

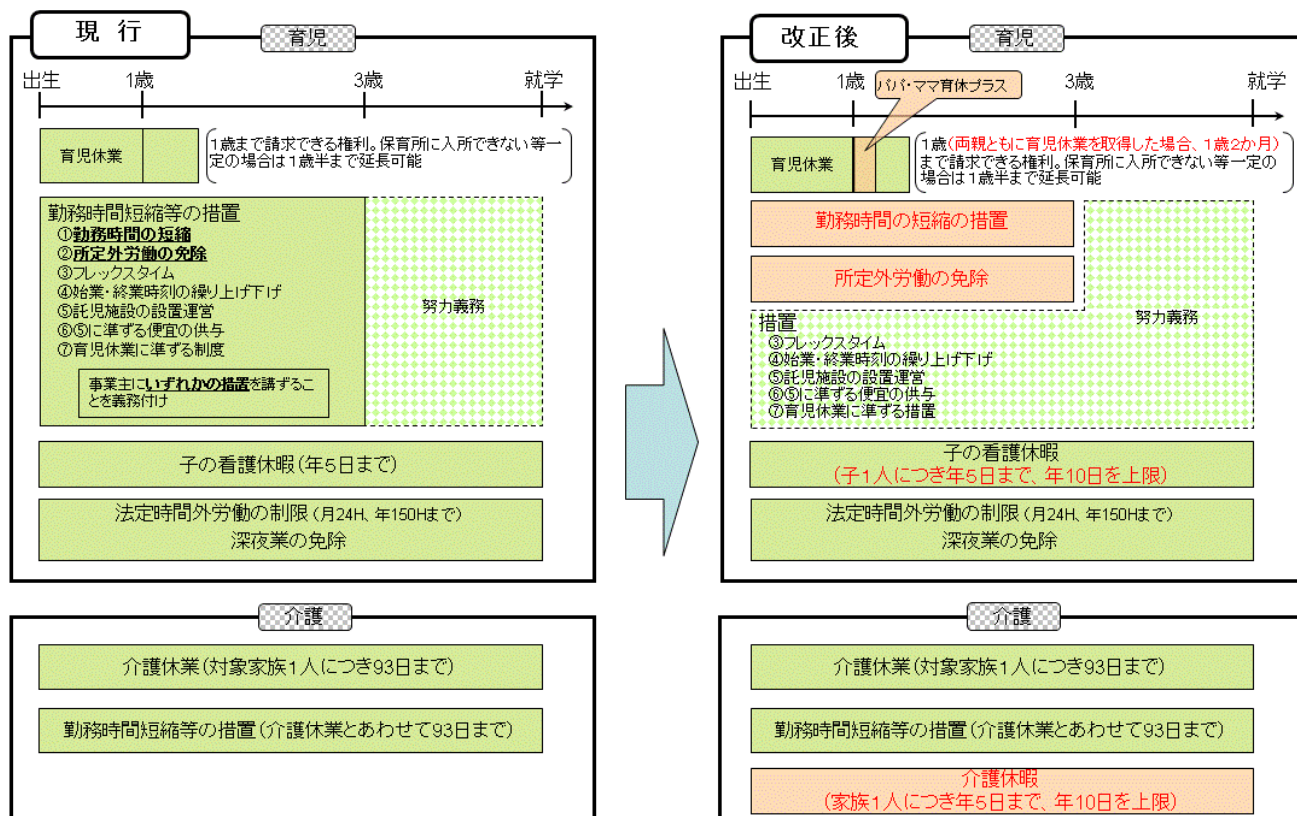
やまだ塾

Copyright(C) 2010 Shunsaku Yamada. All rights reserved.

<p>育てができる働き方の実現</p>	<p>共働き世帯となっているなかで、女性だけでなく男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことの環境づくりが求められている。</p> <p>○男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は1.56%で、男性が子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準である。</p> <p>○男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負荷がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にし、少子化の原因にもなっている。</p>	<p>業可能期間の延長(パパ・ママ育休プラス)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・父母が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、子が1歳から1歳2か月に達するまでに延長する。 <p>②出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得し他場合、特例として、育児休業の再度の取得を認める。 <p>③労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする。 <p>※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正</p>	
<p>(3)仕事と介護の両立支援</p>	<p>○家族介護・看護のために離転職している労働者が、2002年からの5年間で約50万人存在する。</p> <p>○要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等で対応している労働者も多い。</p>	<p>①介護のための短期の休暇制度の創設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、開権のための短期の休暇制度を設ける。(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)。 	
<p>(4)実効性の確保</p>	<p>○妊娠・出産に伴う紛争が調停制度の対象となっている一方で、育児休業の取得に伴う紛争はこうした制度の対象外である。</p> <p>○育児・介護休業法は方位範囲対する制裁措置がない。</p>	<p>①紛争解決の援助および調停の仕組み等の創設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助および調停委員による調停制度を設ける。 <p>②公表制度および過料の創設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をし 	<p>・調停については2010年4月1日</p> <p>・その他は2009年9月30日</p>

た者等に対する過料を設ける。

育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)



(2010年5月28日追記)

「2009年度育児・介護休業法施行状況」のポイントは、以下の通りである。

- ① 育児・介護休業法に関する相談は約 73,500 件で、うち事業主からの相談が約 49,700 件であった。
2009 年 6 月 30 日より施行される改正育児・介護休業法への関心の高さから、2008 年度より約 16,000 件増加した。
- ② 育児休業の取得等を理由とした不利益取扱いに関する相談は 1,657 件(前年度比 395 件増)であった。
- ③ 2009 年 9 月 30 日からスタートした都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 107 件で、そのうち援助の結果、2009 年度中に 75 件が解決している。
- ④ 都道府県労働局雇用均等室における指導件数は約 27,000 件であった。

(参考:厚生労働省政策レポート、改正育児・介護休業法のあらまし 等)

<http://www.yamadajuku.com/>

やまだ塾

Copyright(C) 2010 Shunsaku Yamada. All rights reserved.