

## 育児休業法、介護休業法が改正されました。

平成21年6月24日に成立、7月1日に公布されました。公布日から1年以内の政令で定める日（常時100人以下の労働者を雇用する事業主については3年）で施行されます。

改正の概要は以下のとおりです。

### 1. 子育て期間中の働き方の見直し

- ①事業主は、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（1日6時間）を設けなければなりません。（措置義務）
- ②事業主は、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くてはなりません。
- ③子の看護休暇制度を拡充し、小学校就学前の子が2人以上の場合には、付与日数が10日となります。中小企業に対する暫定措置はありません

### 2. 父親も子育てができる働き方の実現

- ①父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2ヶ月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取ることが可能となりました。（パパ・ママ育休プラス）中小企業に対する暫定措置はありません
- ②父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業取得が可能となりました。中小企業に対する暫定措置はありません
- ③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。中小企業に対する暫定措置はありません

### 3. 仕事と介護の両立支援

- ①介護のための短期休暇制度を設けました。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日となります。

### 4. 実効性の確保

- ①紛争解決の援助制度（施行は3ヶ月以内）及び調停制度（平成22年4月1日施行です）を創設しました。
- ②勧告に従わない場合の公表制度および報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をしたものに対する過料（20万円以下）を新設しました。

### 5. 雇用保険法が一部改正、

- ①「育児休業者職場復帰給付金」が廃止され、「育児休業基本給付金」に一本化されました。

現行休業開始時賃金の40%が平成22年4月から50%支給となります。

少子化対策が矢継ぎ早に出され、事業所の対応も急務となっています。就業規則の改正も速やかに行いましょう。