

育児・介護休業制度の見直しの概要

(12月25日労働政策審議会建議)

【趣旨】

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の整備を行う。

【主な内容】

1 子育て中の働き方の見直し

(1) 短時間勤務制度の義務化

短時間勤務制度について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する措置義務とする。

業務の性質又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できることとし、対象外となった労働者に対しては、フレックスタイム制度等の代替措置を講ずることを義務付ける。

(2) 所定外労働の免除の義務化

所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

2 父親も子育てができる働き方の実現

父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長する。この場合、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業を含む。)の上限については、現行と同様1年間とする。

出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進するため、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度の取得を認める。
労使協定による専業主婦(夫)除外規定を廃止する。

3 子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

(1) 子の看護休暇制度の拡充

付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。

(2) 介護のための短期の休暇制度の創設

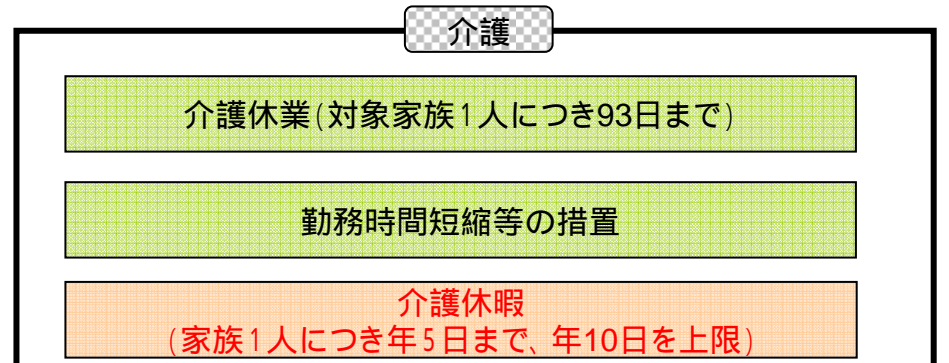
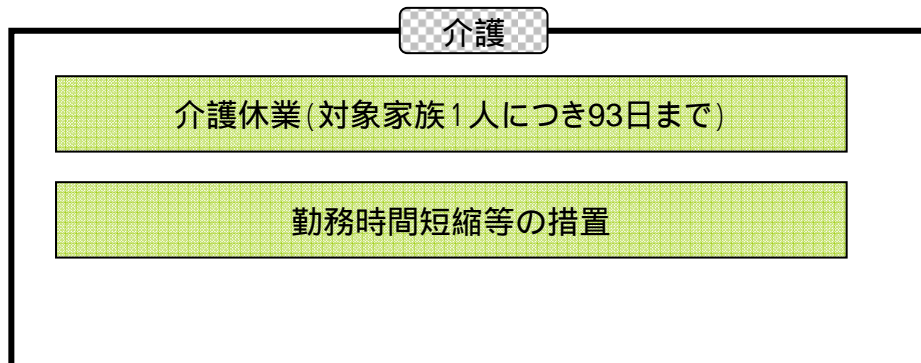
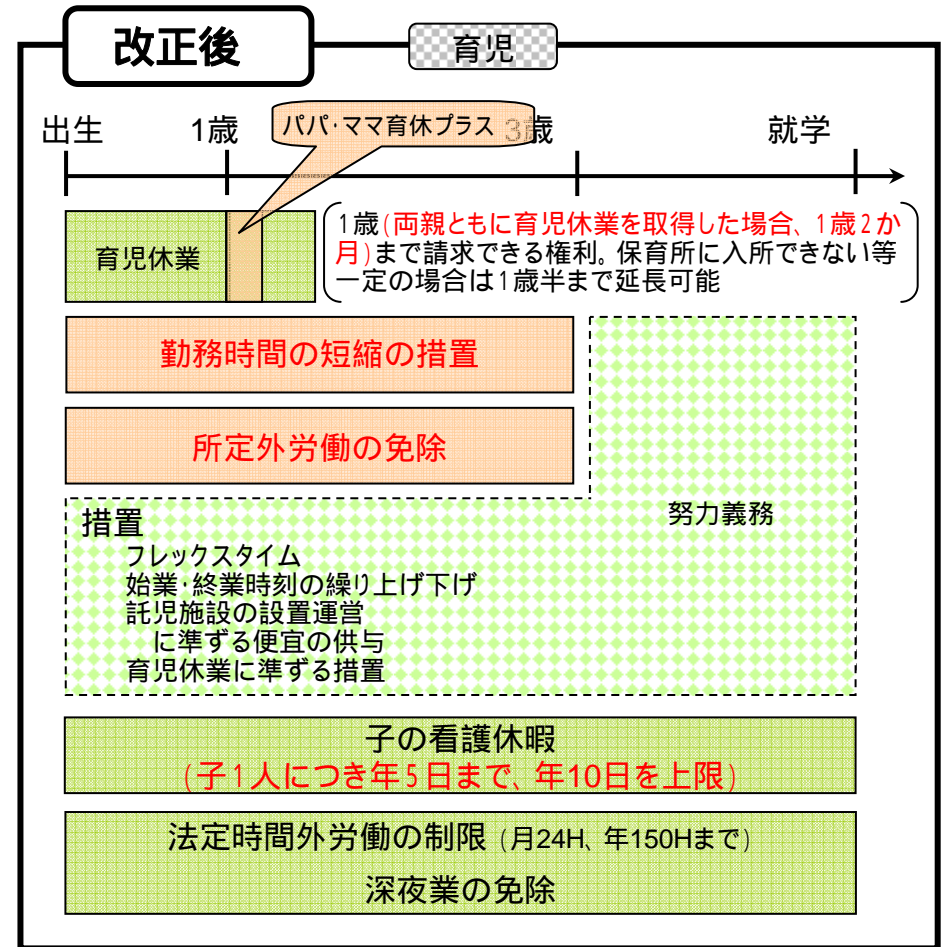
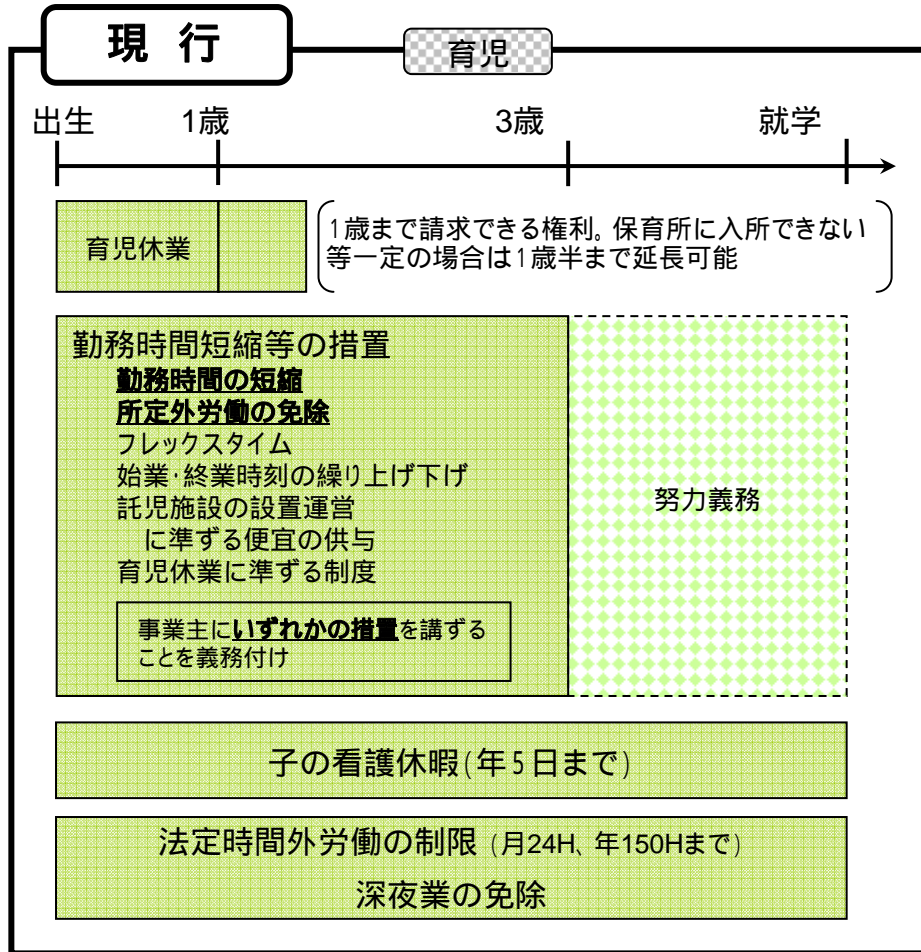
要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。付与日数については、要介護状態にある家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。

4 実効性の確保その他所要の規定の整備

苦情処理・紛争解決の援助のため、労働局長による紛争解決の援助及び調停の仕組み等を設ける。

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。

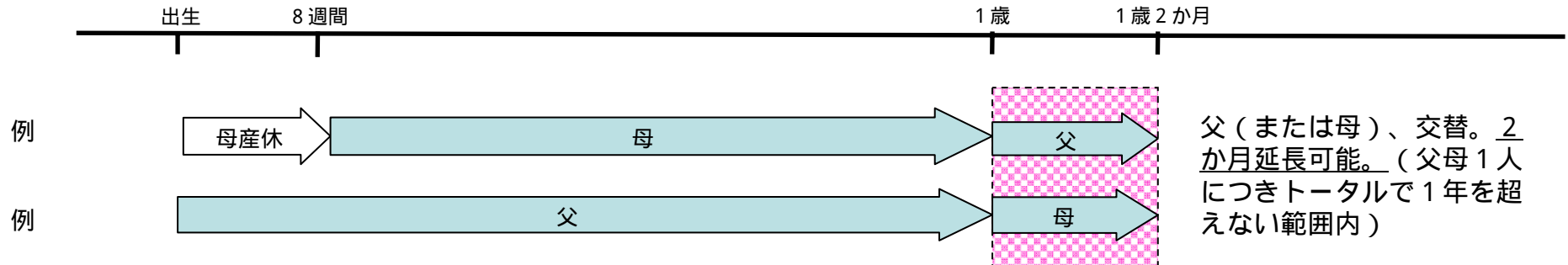
育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)



父親も子育てができる働き方の実現

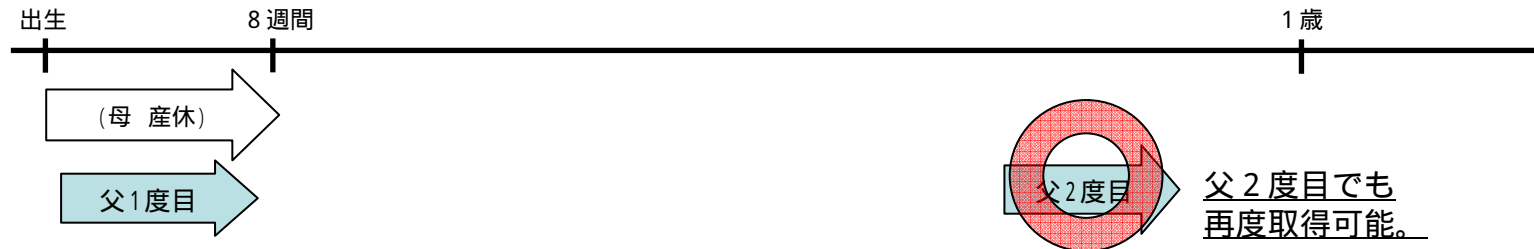
(1) 父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長

父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年まで休業することを可能とする。



(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進

配偶者の出産後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業を再度取得できるよう要件を緩和する。



(3) 労使協定による専業主婦(夫)取得除外規定の廃止

労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)である場合等、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を可能としている規定を廃止する。

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまでの育児休業の権利を保障
対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障
一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

子の看護休暇制度

小学校就学前まで、年に5日を限度として看護休暇付与を義務づけ

時間外労働の制限

小学校入学までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

深夜業の制限

小学校入学までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

転勤についての配慮

労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

勤務時間短縮等の措置

3歳に達するまでの子を養育する労働者又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次の ~ のいずれかの勤務時間短縮等の措置を事業主に義務づけ

- 短時間勤務制度
- フレックスタイム制
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 所定外労働の免除(育児のみ)
- 託児施設の設置運営等(育児のみ)
- 育児・介護費用の援助措置
- 育児休業の制度に準ずる措置(育児のみ)

3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しては努力義務。

不利益取扱いの禁止

育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止