

『改正育児・介護休業法』

昨年、「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（以下「育児・介護休業法」という。）」が改正され、一部を除き今年の6月30日*に施行されます。

* 常時100人以下の労働者を雇用する企業においては、「短時間勤務制度の義務化」「労働者から請求があった場合の所定外労働の免除の義務化」「介護休暇」は、2012年6月30日（予定）まで適用が猶予されます。

今回の改正により、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し、仕事と子育ての両立支援等を一層進めることを目指しています。

今月は、この度の育児・介護休業法の改正に関するご質問をQ&A形式で解説します。是非ご参考にしてください。

◎改正育児・介護休業法についてのQ&A

今回は、施行が間近に迫っている改正育児・介護休業法に関してのご質問を、Q&A形式で解説します。

●短時間勤務関係

Q. 「短時間勤務制度」が利用できる労働者は具体的にどのような人ですか。また、事業主はこの制度をどのように定めればよいですか？

- A. 短時間勤務制度の対象は、次のすべてに該当する方です。
1. 3歳に達するまでの子を養育する労働者であること。
 2. 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
 3. 日々雇用される者でないこと。
 4. 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと。
 5. 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。（例：雇用期間が1年未満の労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者など）

事業主が定める短時間勤務制度の内容は、1日の所定労働時間を原則として6時間（1日5時間45分から6時間までは許容する）とする措置を含むものとしなければなりません。

また、例えば、1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、1日の所定労働時間を6時間とする措置とあわせて措置することも可能です。

●所定外労働の免除関係

Q. 「所定外労働（残業）免除制度」が利用できる労働者は具体的にどのような人ですか。また、労働者から請求があった場合に、事業主はどのような対応をすべきでしょうか。

- A. 次のすべてに該当する方が希望すれば、所定外労働（残業）を免除することができます。
1. 3歳に達するまでの子を養育する労働者であること。
 2. 日々雇用される者でないこと。

3. 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。(雇用期間が1年未満の労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者)

労働者から、所定外労働(残業)免除の請求があった場合は、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなります。

また、事業主は、所定外労働の免除については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意してください。

.....

●パパ・ママ育休プラス関係

Q. パパ・ママ育休プラスとはどのような内容の制度で、どのような労働者を対象としていますか？

A. パパ・ママ育休プラスとは、父親の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業をした場合、育児の対象となる子の年齢が、原則1歳から原則1歳2か月まで延長されるという制度です。

ただし、育児休業が取得できる期間(女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む。)については、これまでどおり、1年間となります。

ノルウェー、スウェーデン、ドイツ等において「パパ・クォータ制」「パパの月」と呼ばれる制度と類似の制度です。

特例の対象となるためには、配偶者が子の1歳到達日以前のいずれかの日において育児休業をしていることが要件となります。ただし、以下の育児休業については特例の対象となりません。

1. 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。
2. 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合。

Q. パパ・ママ育休プラスの対象を、男性労働者に限定しても構いませんか？

A. 男性労働者のみを対象とすることはできません。パパ・ママ育休プラスの要件を満たす場合には、男女とも1歳2か月まで育児休業を取得できます。

.....

●育児休業関係

Q. 父親等が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業を取得することが可能となったようですが、具体的にはどうということなのでしょうか？

A. 改正前は、育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得はできないとされていましたが、改正後は、配偶者の出産後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

出産後8週間以内に育児休業した場合の育児休業再度取得の特例の

対象となるためには、原則として誕生日から8週間後までの間となりますが、・出産予定日前に子が生まれた場合は、誕生日から出産予定日の8週間後まで、・出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から誕生日の8週間後まで、となります。

(例) 4月1日(水)が出産予定日である場合に、3月25日(水)に子が出生した場合

⇒ 特例期間は、3月25日(水)から5月27日(水)までとなります。