

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案

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。(船員にも適用されるため、厚生労働省とともに国土交通省も所管。)

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 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(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、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。
- 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、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、再度、育児休業を取得可能とする。
- 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。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

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

- 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、又は虚偽の報告をした者に対する過料 を創設する。

○ 船員に関する適用

船員については、船舶が職場であり、かつ生活の場でもあること等の船員労働の特殊性を考慮して、時間外労働の制限等、一部の規定を適用除外とした上で本法を適用しているところであり、今般の改正においても所定外労働の免除を除き、船員に対し上記の改正 を適用することとする。なお、現行制度上では、船員の特例規定(第60条)に基づき、厚生労働大臣の権限を国土交通大臣に読み替えて適用している。

○ 閣議決定 平成21年4月21日(火)

○ 施行期日 公布日から1年(一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年)以内の政令で定める日

育児・介護休業制度の見直しについて(船員のイメージ)

現行

育児

出生 1歳 3歳 就学

育児休業

1歳まで請求できる権利。保育所に入所できない等一定の場合は1歳半まで延長可能

勤務時間短縮等の措置

- ①勤務時間の短縮
- ②勤務形態の弾力化
- ③託児施設の設置運営
- ④③に準ずる便宜の供与
- ⑤育児休業に準ずる制度

事業主にいずれかの措置を講ずることを義務付け

努力義務

子の看護休暇(年5日まで)

深夜業の免除

介護

介護休業(対象家族1人につき93日まで)

勤務時間短縮等の措置

改正後

育児

出生 1歳 3歳 就学

育児休業

パパ・ママ育休プラス

1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2か月)まで請求できる権利。保育所に入所できない等一定の場合は1歳半まで延長可能

勤務時間の短縮の措置

※労使協定による適用除外あり

措置

- ②勤務形態の弾力化
- ③託児施設の設置運営
- ④③に準ずる便宜の供与
- ⑤育児休業に準ずる措置

努力義務

※の適用除外となる労働者については、②～⑤までのいずれかの措置を講ずることを義務付け(子が3歳まで)

子の看護休暇
(子1人につき年5日まで、年10日を上限)

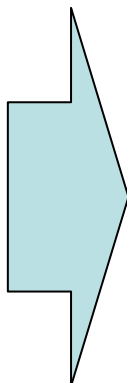
深夜業の免除

介護

介護休業(対象家族1人につき93日まで)

勤務時間短縮等の措置

介護休暇
(家族1人につき年5日まで、年10日を上限)



1 子育て期間中の働き方の見直し

現状

- 女性の育児休業取得率は約9割に達する一方、約7割が第1子出産を機に離職。
- 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」が最も多く、育児休業からの復帰後の働き方が課題。
- 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。
- 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。



改正内容

短時間勤務制度の義務化

- 短時間勤務制度について、3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とする。

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。

子の看護休暇の拡充

- 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、とする。

2 父親も子育てができる働き方の実現

現状

- 勤労者世帯の過半数が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できる環境づくりが求められている。
- 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%。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。
- 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担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。



改正内容

父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス（仮称））

- 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。
- 父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、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の促進

- 妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、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）除外規定の廃止

- 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。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

3 仕事と介護の両立支援

現状

- 家族の介護・看護のために離転職している労働者が、平成14年からの5年間で約50万人存在。
- 要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等に対応している労働者も多い。

改正内容

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等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。（年5日、対象者が2人以上であれば年10日）

4 実効性の確保

現状

- 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。
- 育児・介護休業法は法違反に対する制裁措置がなく、職員のねばり強い助言・指導等により実効性を確保している状況。

改正内容

紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設

- 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及び調停委員による調停制度を設ける。

公表制度及び過料の創設

- 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。

父親も子育てができる働き方の実現

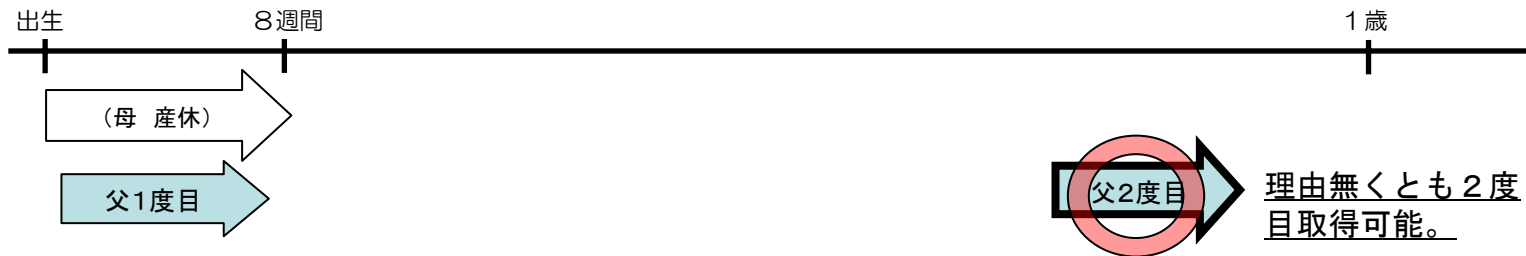
(1) 父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長

- 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制度を廃止する。