合同経営　経営レポート

良い会社、よりよい職場と地域づくりを支援する「経営サポーター」

760-0080 香川県高松市木太町2区1188番地2 株式会社 合同経営 電話 087-864-3066 FAX087-864-3099

育児・介護休業等に関する規則を就業規則へ記載していますか？
育児介護休業法にかかる戦略的対応

仕事と家庭の両立をより充実させるために、「育児・介護休業法」が平成１７年４月１日に改正施行されました。それに伴ない、各企業においては、制度について必要な見直しを行い就業規則を早急に整備する必要があることをご連絡いたします。

平成１１年４月１日から、育児・介護休業制度を導入することは事業規模に関係なく一律に事業主の義務となったことをご存知ですか？これは、仕事と家庭の両立を充実させることが目的で、導入していない事業主の方は、法律違反をしていることになります。

制度をより充実にするために平成１４年４月１日に育児・介護休業法が一部改正され、それに加えて、平成１７年４月１日に再度改正がありました。

ここでは、平成１７年４月１日に改正された主な改正点と、よく質問がある点を紹介します。

●平成１７年４月１日に施行された主な改正点

改正事項	改 正 前	改 正 後	改正のポイント
①育児・介護休業対象者の拡大	期間を定めて雇用される者（有期契約労働者）は対象外	休業の取得によって雇用の継続が見込まれる**一定の範囲の期間雇用者**は、育児休業がとれるようになりました。 ＊有期契約労働者も条件を満たせば、対象者となります。	一定の範囲の期間雇用者とは、同一の事業主に引き続き雇用された期間が１年以上であること ＜育児休業＞ 子が１歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること ＜介護休業＞ 介護休業開始予定日から起算して９３日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
②育児休業期間の延長	子が１歳に達するまで	子が１歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、**子が１歳６か月に達するまで**育児休業ができるようになりました。	一定の場合とは、①②いずれかの場合 ①　保育所に入所できない場合 ②　子の養育を行っている配偶者が、１歳以降事情により子を養育することが困難になった場合
③介護休業の取得回数制限の緩和	対象家族１人につき１回限り。期間は連続３か月まで	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回の介護休業ができます。** 期間は**通算して（のべ）９３日まで**	・２回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び介護状態に至った場合。３回目以降も同様 ・対象家族１人当たりの取得日数の上限は、通算して９３日まで
④子の看護休暇の創設	事業主の努力義務	小学校就学前の子を養育する労働者は、**１年に５日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できる**ようになります。	・休暇日数は子の人数にかかわらず年間５日。 ・休暇取得当日の申出も可能 ・事業主は、業務の繁忙等を理由に、この看護休暇の申出を拒むことはできません。ただし、勤続６か月未満の労働者及び週の所定労働日数が２日以下の労働者は労使協定の締結により対象外とすることができます。

この問題に関心のある経営者の方にも、この「経営レポート」（無料）をご紹介下さい。

●育児・介護休業にかかるＱ＆Ａ

【Ｑ１】　育児休業は、いつからが開始ですか？

【Ａ１】　原則、出産後８週間を経過した翌日から育児休業が開始されます。出産前６週間と出産後８週間については、支給要件に該当すると出産手当金が社会保険から支給されます。（下記「育児休業・介護休業に伴なう国の給付制度」参照）

【Ｑ２】　育児休業は、子供が何歳になるまでとれますか？

【Ａ２】　育児休業をすることができるのは、子が１歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。

平成１７年４月１日からの改正で、保育園に入所を希望しているが入所できない等一定の事情がある場合、子が１歳６ヶ月に達するまでの間、育児休業を取得できるようになりました。

【Ｑ３】　期間雇用者は、育児休業・介護休業ができますか？

【Ａ３】　平成１７年４月１日より、期間を定めて雇用される者のうち、申出の時点で休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定範囲の期間雇用者も、育児・介護休業ができるようになりました。

※一定範囲の期間雇用者とは、引き続き１年以上同一の事業主に雇用されて、育児・介護休業期間が終了してもそれを超えて雇用が見込まれること

【Ｑ４】　パートは、育児休業・介護休業できますか？

【Ａ４】　名称がパートの方でも、労働時間が短い方でも期間の定めのない方については、原則、育児・介護休業の対象となります。

【Ｑ５】　育児・介護のための勤務時間短縮等の措置とは何ですか？

【Ａ５】　就業しつつ子を養育もしくは家族の介護を行うことを容易にするために、勤務時間短縮等の措置は事業主に義務付けられています。育児の場合は満３歳未満の子を持つ労働者から、介護の場合は家族を介護する労働者から申し出があった場合、事業主は次の措置の中から１つ以上の措置を講じなければなりません。

１．短時間勤務の制度
２．フレックスタイム制
３．始業、終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
４．所定外労働をさせない制度
５．託児施設の措置運営その他これに準ずる便宜の供与（育児休業のみ）

【Ｑ６】　子供が急に熱を出した時は休めますか？

【Ａ６】　ケガをしたり病気にかかった子供の世話を行う労働者に対して与えられる看護休暇制度が、平成１７年４月１日より制度化されました。

小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、１年度において有給休暇と別に５日を限度として、子の看護のための休暇を取得することができるようになります。ただし、看護休暇については、有給・無給を問いません。労働者と使用者の取り決めによることになっています。

【Ｑ７】　男性でも育児休業や介護休業をすることができますか？

【Ａ７】　育児・介護休業法に基づく制度は、すべて男女労働者が対象となっています。

【Ｑ８】　休業中の賃金はどうなりますか？

【Ａ８】　休業中の賃金は、有給・無給を問いません。労働者と使用者の取り決めによることになっています。ただし、休業期間中賃金が支払われない場合は又は一定以上の減額がある場合は、雇用保険から「育児休業給付」もしくは「介護休業給付」制度より支給が受けられます。（下記「育児休業・介護休業に伴なう国の給付制度」参照）

●育児休業・介護休業に伴なう国の給付制度について

１．出産手当金

社会保険の被保険者が出産した場合、出産日以前４２日（６週間）、出産日後５６日（８週間）の間に労務に就かなかった日について、１日につき標準報酬日額の６割相当額の出産手当金が支給されます。

２．育児休業給付

雇用保険の被保険者が１歳に満たない子を養育するために休業した場合は、一定の要件を満たした場合、育児休業基本給付金及び育児休業者職場復帰給付金が支給されます。

３．介護休業給付

雇用保険の被保険者が家族の介護をするために休業した場合は、一定の要件を満たした場合、介護休業基本給付金が支給されます。

４．社会保険料の免除

育児休業期間中については、申出書を提出することにより社会保険料は免除されます。ただし、介護休業期間中については、社会保険料の免除はありません。

※上記４つの給付については、全て手続きをしないと給付されませんので注意が必要です。