
改正育児・介護休業法への対応

2010年3月19日
社会保険労務士法人 大野事務所

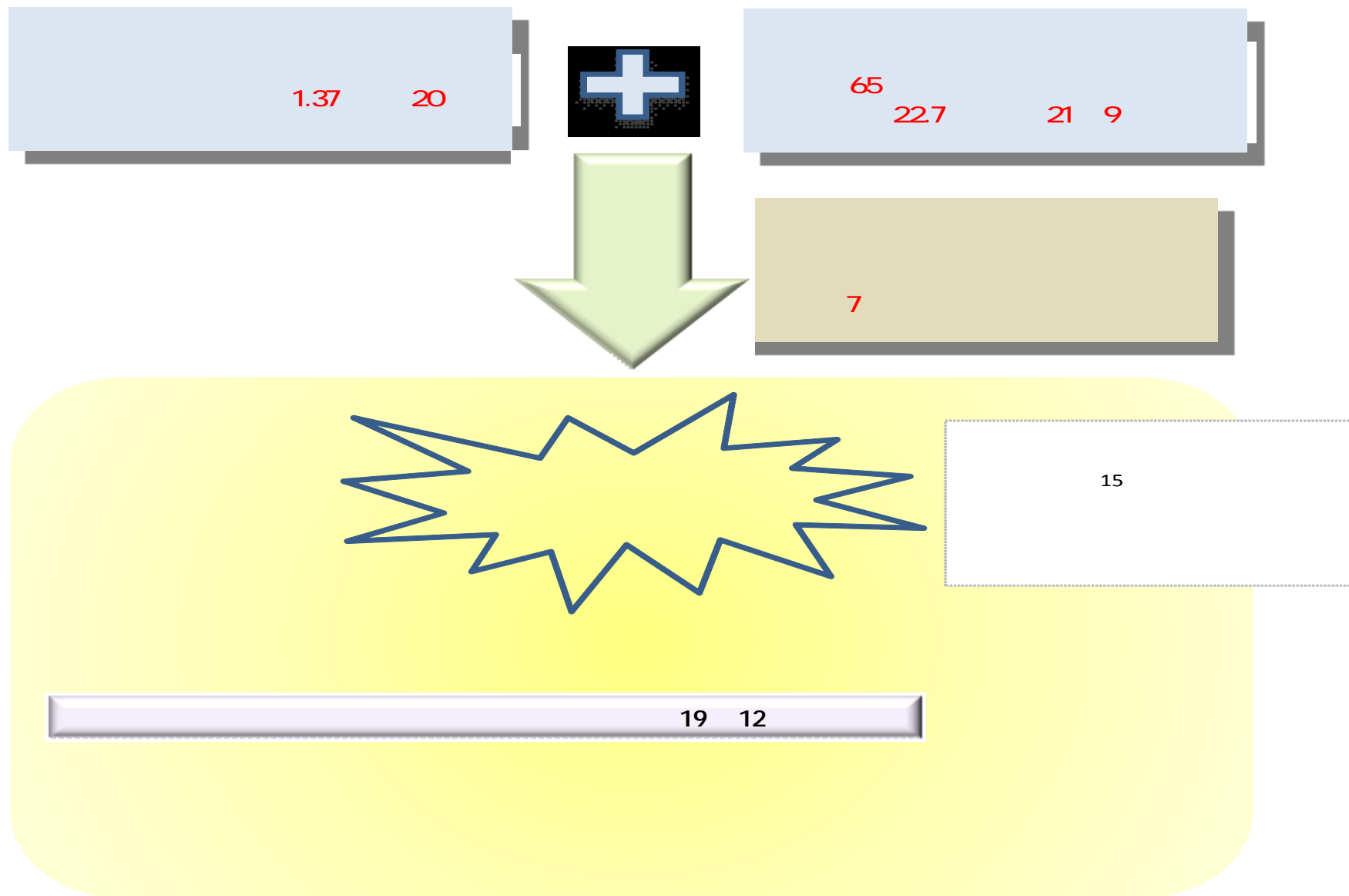
目次

はじめに

1. 法改正に至る経緯
2. 育児・介護休業等に関する改正
3. その他の改正
4. 法改正への実務対応

おわりに

はじめに 一法改正の背景



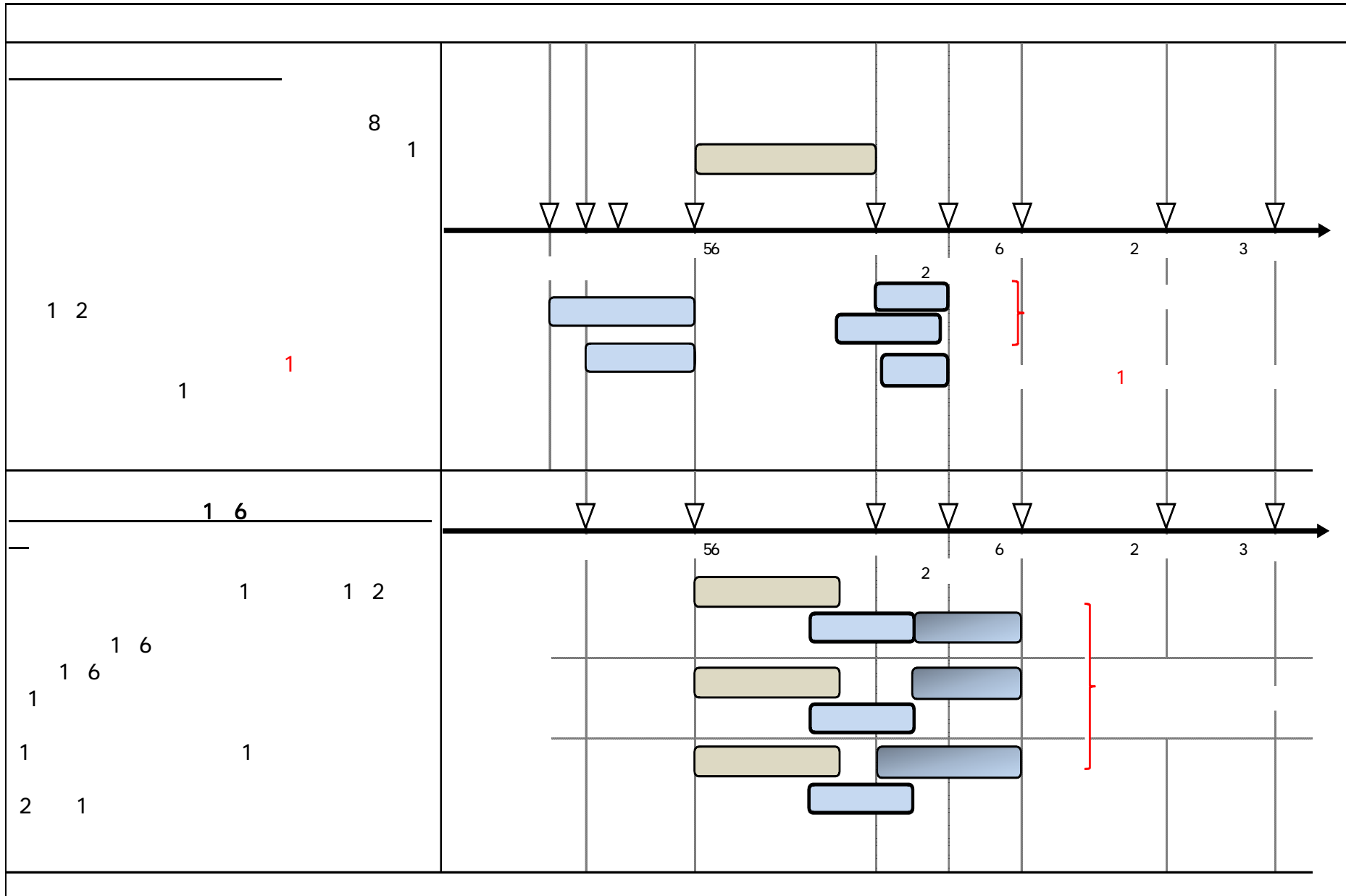
1. 法改正に至る経緯

	61 4 1	4 4 1	17 4 1
61 4 1	1 2		
41 1.58 1.57			
4 4 1		1	
11 4 1	1 2		7 10 1
14 4 1		1 2 3 4	1 3
16 15			
17 1.26			
17 4 1		1 2 3	301
19 4 1	1 2 3		
21 4 1			1 2 101 23 4 1 23 4 1 101

2. 育児・介護休業等に関する改正 —平成22年6月30日施行—

- 2-(1). 育児休業に関する改正
- 2-(2). 復職後の働き方に関する改正
- 2-(3). 子の看護休暇の拡充
- 2-(4). 介護休暇の新設

2-(1). 育児休業に関する改正 1/3



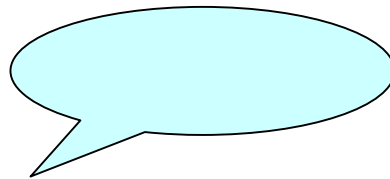
2-(1). 育児休業に関する改正 2/3



8

8

8



1 2

1

1

1

2-(1). 育児休業に関する改正 3/3



2

1



2-(2). 復職後の働き方に関する改正 1/4

3



3
3

1 6

2-(2). 復職後の働き方に関する改正 2/4

—短時間勤務制度の導入①—

100



- ・1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を設けることが必要。
- ・原則は1日6時間だが、1日5時間45分から6時間までが許容される。
- ・1日6時間勤務の措置に加えて、他の措置（1日7時間勤務、隔日勤務など）も設けることは可能。



次のすべてに該当する労働者が対象となる。

- ① 3歳に満たない子を養育していること。
- 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者でないこと。



1

2

1

2-(2). 復職後の働き方に関する改正 3/4

—短時間勤務制度の導入②—

100



■ 「

- ① 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務
- ② 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事する労働者数が著しく少ない業務
- ③ 業務の性質および実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
 - 1) 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
 - 2) 交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
 - 3) 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

※ 上に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではない。

➤ 3

3

2-(2). 復職後の働き方に関する改正 4/4

— 所定外労働の免除 —

100

➤ 所定外労働の免除とは

所定労働時間を超えた時間について、労働者の労務提供義務が消滅することを意味している。したがって、会社は所定労働時間を超えての労働命令をすることができない。

※「所定外労働」の免除であって、「法定外労働」の免除ではない。

➤ 対象となる労働者

次のすべてに該当する労働者が対象となる。

- ① 3歳に満たない子を養育していること。
- 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者でないこと。

➤ 労使協定による適用除外

- ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

➤ その他のポイント

- ・ 所定外労働免除の期間は、時間外労働制限の期間と一部または全部が重複しないようにしなければならない。
- ・ 短時間勤務が適用されている期間に所定外労働の免除を請求することは可能。
- ・ 免除期間において、労働者の真の意見に基づいて所定外労働を行わせることは可能。

2-(3). 子の看護休暇の拡充



			1		5			
		1	1		5			
		2	1		10			
2						5		10



2-(4). 介護休暇の新設

100



1

5 2

10



1

2

6



3. その他の改正

3-(1). その他の改正①

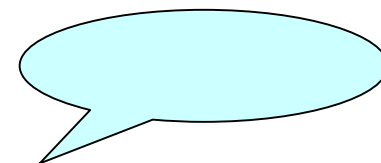
3-(2). その他の改正②

3-(1). その他の改正①

➤ 休業申出方法の見直し（平成22年6月30日施行）

➤ 休業申出に対する

22 6 30



- ※ 通知は、書面による他、労働者が希望する場合には、ファックスまたは電子メールによることも可。
※ 休業期間変更申出（①と②）、休業撤回（①撤回申出を受けた旨）の際も同様に通知が必要。

➤ 育児休業の再度取得要件の見直し（平成22年6月30日施行）

育児休業の再度取得要件および育児休業申出の撤回後の再度申出要件に次の事由を追加。

- ① 子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ② 保育所に入所申請を行ったが、当面入所できない場合

3-(2). その他の改正②

(平成22年6月30日施行)



- ・ 解雇その他



21 9 30

22 4 1

- ① 都道府県労働局長による援助（助言・指導・勧告）
- ② 調停

※ いずれも窓口は、都道府県労働局の雇用均等室。

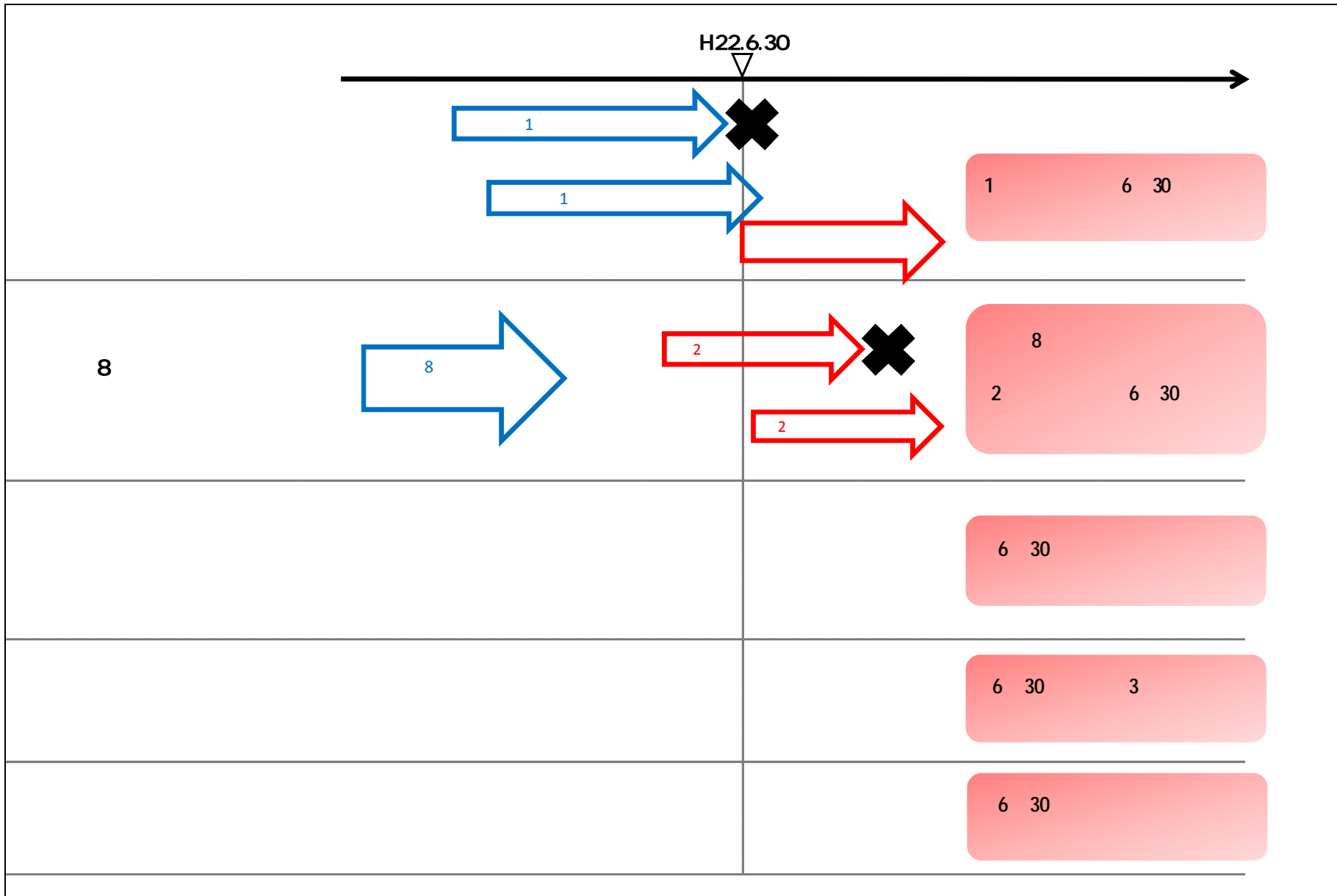
➤ 罰則制度の創設（平成21年9月30日施行）

- ・ 法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度を創設。
- ・ 虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を創設。

4. 法改正への実務対応

- 4-(1). 改正法の対象者
- 4-(2). 100人以下の企業の暫定措置
- 4-(3). 出産・育児に関連する法律の全体像
- 4-(4). 規程と労使協定の例

4-(1). 改正法の対象者



4-(2). 100人以下の企業の暫定措置



法律の施行の際「常時100人以下の労働者を雇用する企業」については、平成21年7月1日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、改正法の規定のうち以下を適用しない

➤ 定義の確認（職発第1228号第4号/雇児発第1228号第2号 平成21年12月28日）

■ 「常時」とは・・・

常態として、という意味であり、したがって「常時百人以下の労働者を雇用する」とは、常態として100人以下の労働者を雇用している場合をいい、臨時に労働者を雇い入れた場合、臨時的に欠員を生じた場合等については、労働者の数が変動したものとしては取り扱わないものであること。

■ 「労働者」とは・・・

労働基準法第9条に規定する「労働者」と同義であり、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者及び家事使用人は除外するものであること。したがって、日々雇用される者や期間を定めて雇用される者もこれに含まれるものであること。

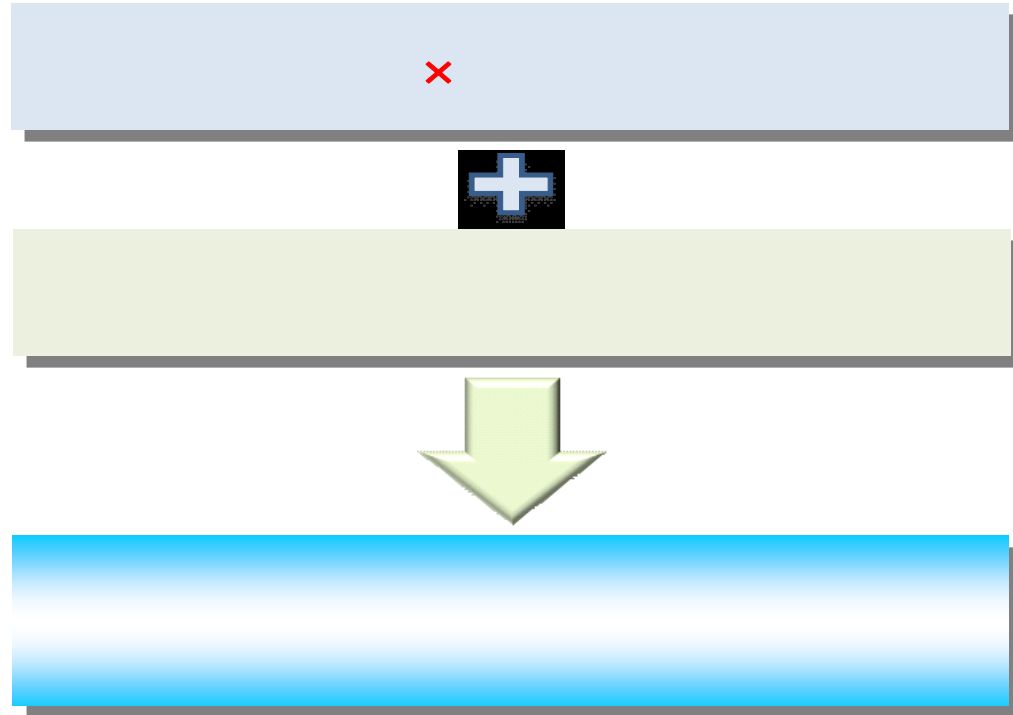
➤ 労働者数を算定する際の留意点

- ・ 派遣労働者は派遣元の労働者として算定する。
- ・ 移籍出向者は出向先の労働者として算定し、在籍出向者は双方の労働者として算定する。
- ・ 複数の事業所を擁する事業主においては法人単位での算定となり、事業所ごとの算定ではない。

4-(4). 規程と労使協定の例

おわりに

－ ワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み －



【参考文献】

『改正育児・介護休業法 参考資料集』

（厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課）

『新しい人事戦略 ワークライフバランス』 著者 小室 淑恵



2010 3 19

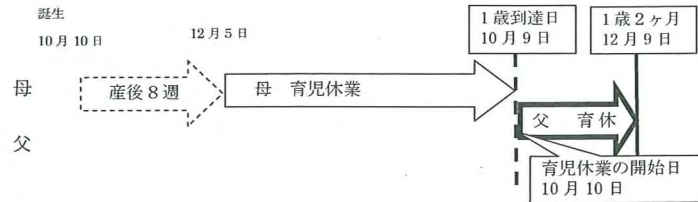


(参考) パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

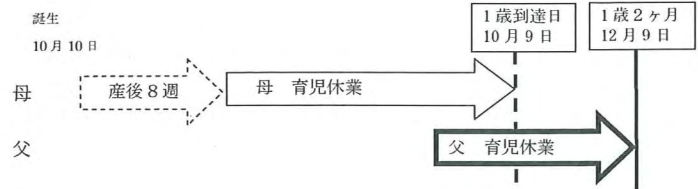
- 子の出生日 平成22年10月10日(日)
- 子が1歳に達する日(1歳到達日) 平成23年10月9日(日) (通常の休業取得可能期間)
- 子が1歳に達する日の翌日 平成23年10月10日(月)
- 子が1歳2ヶ月に達する日 平成23年12月9日(金)

※ 太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

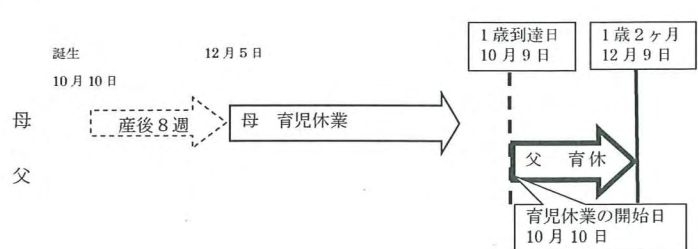
(例1)



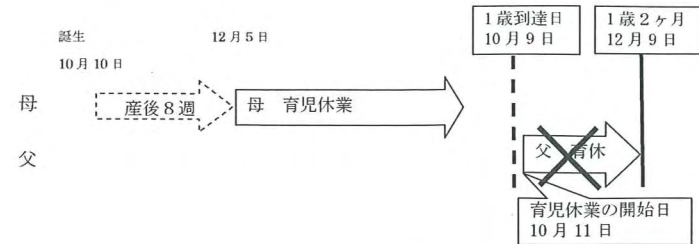
(例2)



(例3)

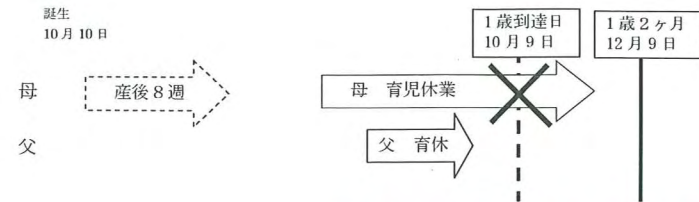


(例4)



※休業開始日が1歳誕生日より後であるため不可。

(例5)



※休業開始日が父親の休業開始日より前であるため、1歳を超えての休業は不可。

(例6)



Q3 パパ・ママ育休プラスと1歳6か月までの育児休業との関係はどうなりますか？

A パパ・ママ育休プラスとして1歳到達日後1歳2か月までの間で育児休業を取得している場合でも、一定の要件（※）を満たせば、1歳6か月まで育児休業を延長できます。

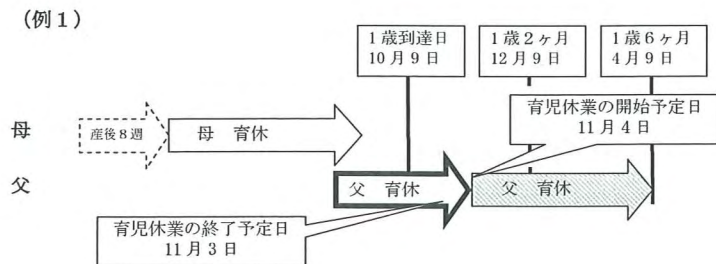
この場合、1歳6か月までの育児休業の開始予定日は、子の1歳到達日後である本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければなりません。

（※）

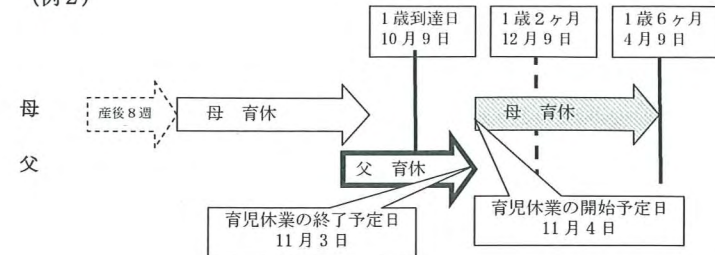
- ① 本人又は配偶者が子の1歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること
- ② 子の1歳到達日後、保育所に入れないなどの要件を満たすこと、が必要であり、当該要件に該当するか否かは、申出時点で判断することとなります。

（参考）パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

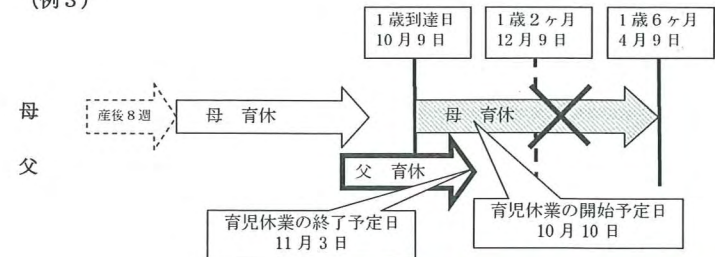
※ 太枠がパパ・ママ育休プラス、色付は1歳6か月までの育児休業



(例2)

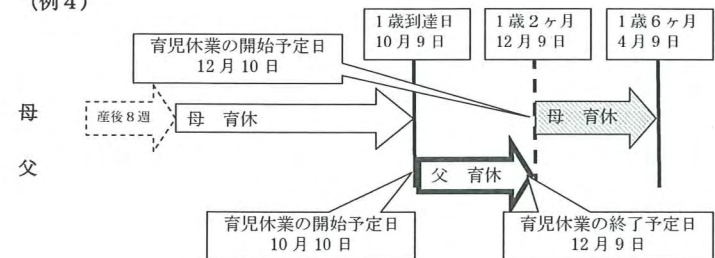


(例3)



※休業開始日がパパ・ママ育休プラス終了日の翌日でないため不可。

(例4)



x										
	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	1	1								
					2	x	x			
					2	x	x			
								x		
									3	
								x		
								x		
	4						4		4	

1

1

2

1

1

1

1

93

1

93

93

2

1

1

2

3

1228

4

21

12

28

4

〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

平成 年 月 日

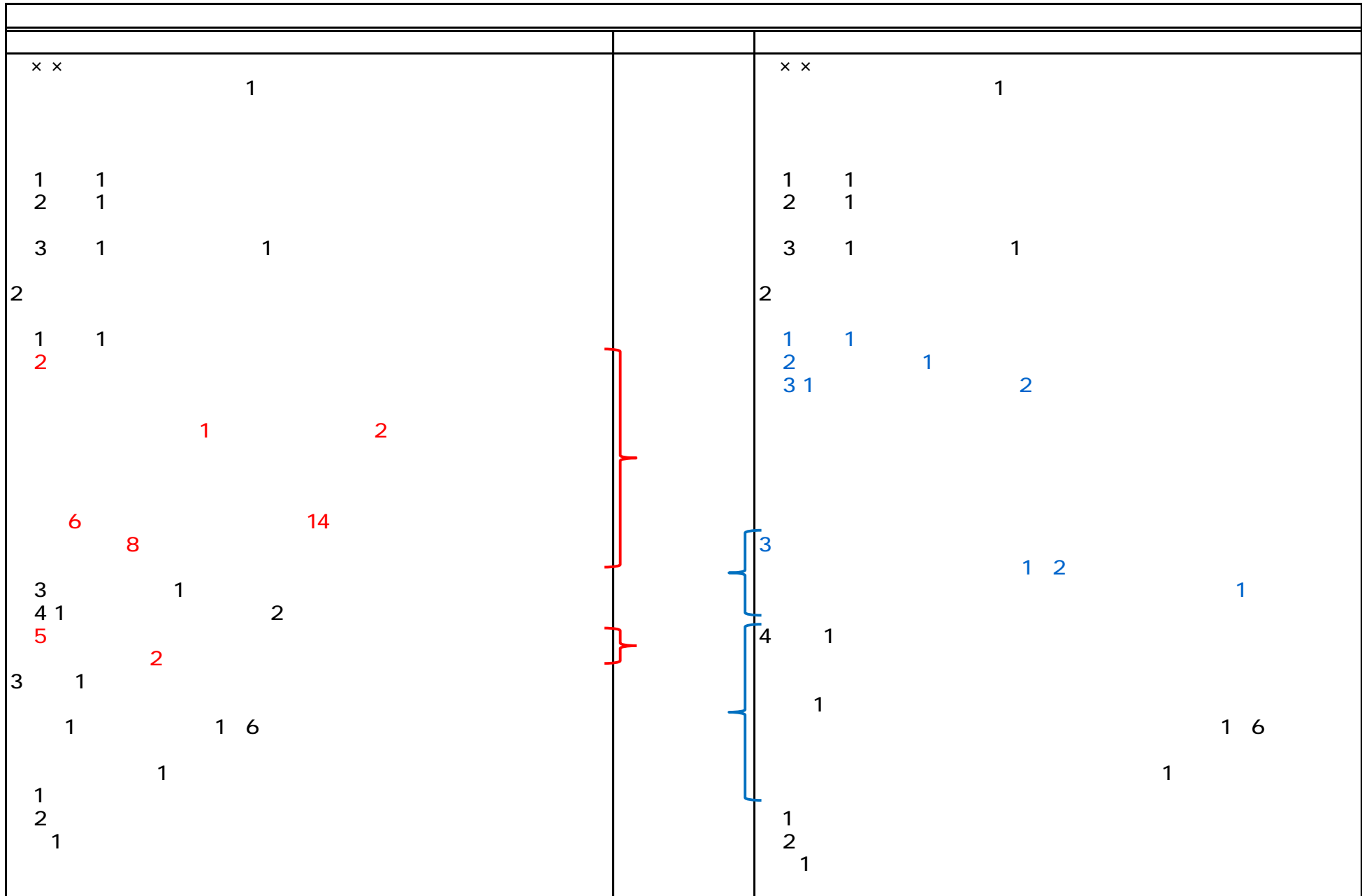
株式会社 人事部長 印

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕休業の〔申出・申出の撤回・期間変更の申出〕がありました。育児・介護休業等規程に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 休業の期間等	(1)適正な申出がされていたので、申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。職場復帰予定日は、平成 年 月 日です。 (2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を平成 年 月 日にしてください。 (3)あなたは以下の理由により休業の対象者ではないので、休業することはできません。 〔 (4)あなたが平成 年 月 日にした休業申出は撤回されました。 (5)（介護休業の場合）申出に係る対象家族について介護休業または介護短時間勤務ができる日数は延べ93日です。今回の措置により、介護休業または介護短時間勤務ができる日数は残り 日となります。〕
2 休業期間中の取扱い等	(1)休業期間中については給与を支払いません。 (2)所属は 部のままとします。 (3)・（育児休業の場合）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合）あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で1月 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、人事部へ持参してください。 振込先： (4)地方税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。
3 休業後の労働条件	(1)休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。 (2)平成 年 月の賞与については、算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3)退職金の算定にあたっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4)復職後は原則として 部で休業前と同じ職務に就いていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。 (5)あなたの 年度の有給休暇はあと 日あります。これから休業期間を除き平成 年 月 日までの間に消化してください。次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて日の有給休暇が付与されます。
4 その他	(1)お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部宛て電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2)休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

（注）上記のうち、青色の箇所は通知が義務付けられている事項。その他の事項は努力義務。



<p>xx</p> <p>xx 1 2¹</p> <p>2 1 1</p> <p>3 1 1</p> <p>4 2</p>	<p>xx</p> <p>xx 1 2¹</p> <p>2 1 1</p> <p>3 1 1</p> <p>4 2</p>
--	--

2

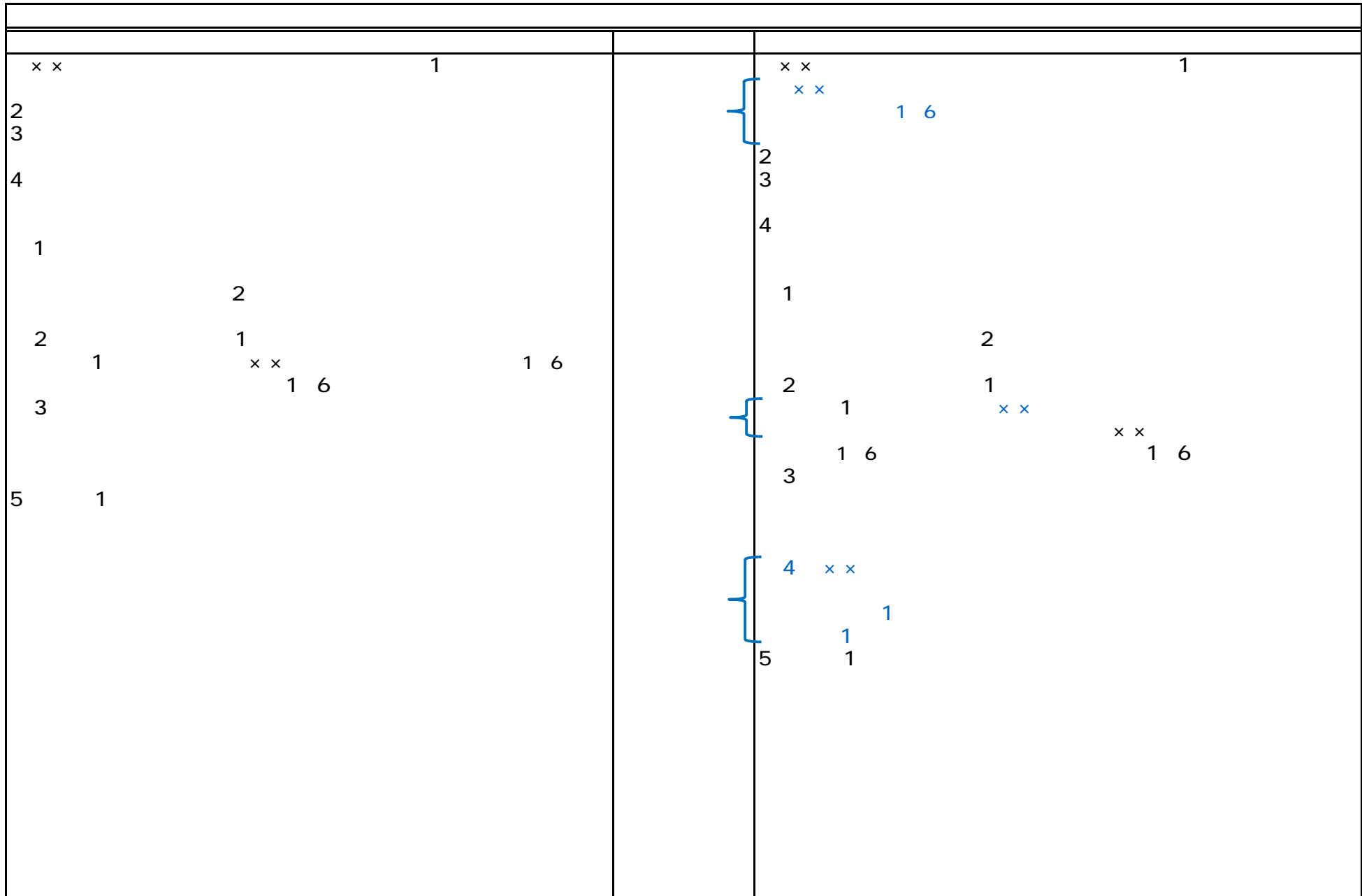
4

5

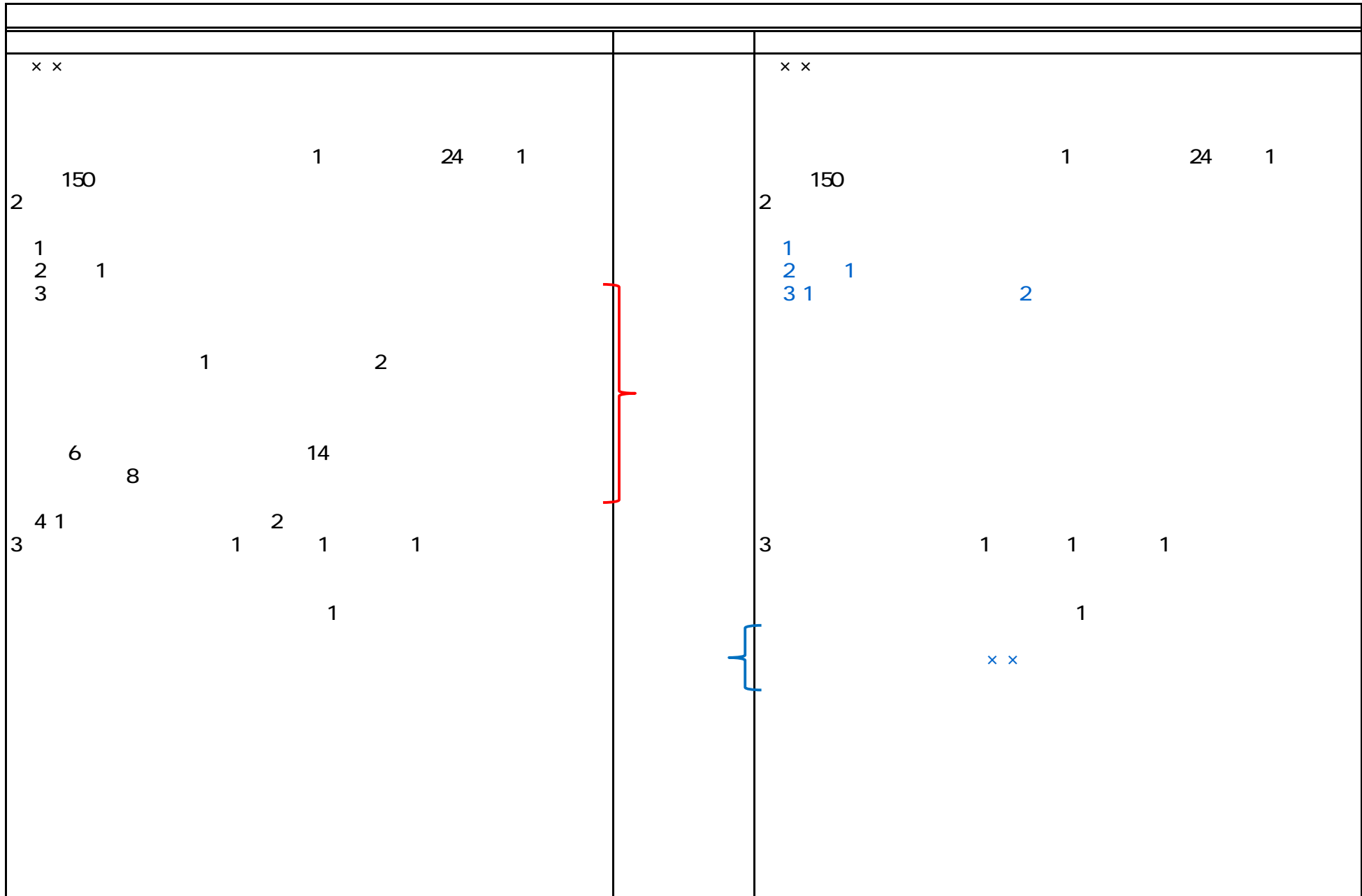
2

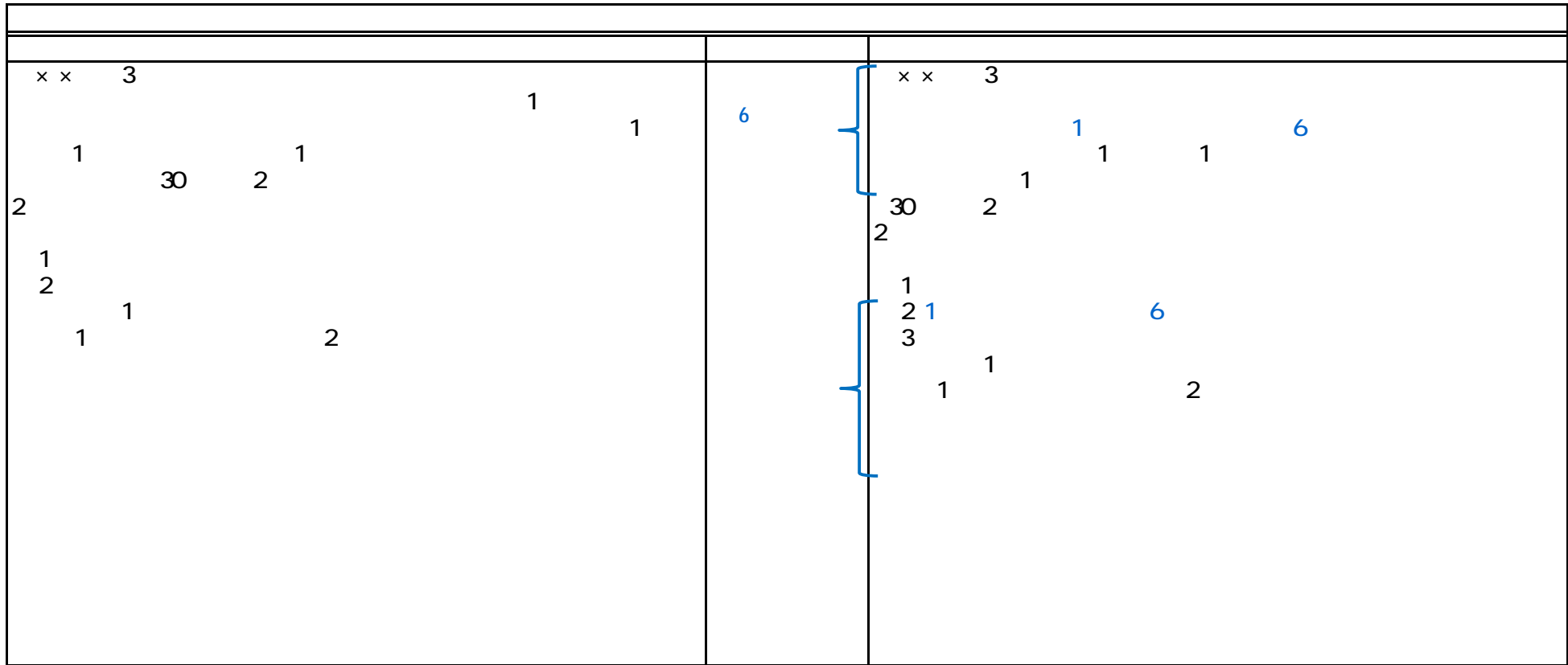
8

1



		<p>× × 3</p> <p>2</p> <p>1 1</p> <p>2 1</p> <p>3 1 2 1 1</p> <p>1</p> <p>× ×</p> <p>4</p> <p>5 2</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>1</p> <p>2 3</p> <p>3</p> <p>8 1</p>





<p>× ×</p> <p>1 5</p> <p> 1 4 1 3 31</p> <p>2</p> <p> 1 1</p> <p>2 1 2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>{</p>	<p>× ×</p> <p> 1 5 2 10</p> <p>1 4 1 3 31</p> <p>2</p> <p> 1 1</p> <p>2 1 2</p> <p>3</p> <p>4</p>

		<p>× ×</p> <p> 1 5 2 10</p> <p> 4 1 3 31 1</p> <p>2</p> <p> 1 1</p> <p>2 1 2</p> <p>3</p> <p>4</p>

xx	2			xx	2
2	1	1	1	2	1
3				3	
				4	

<p>× ×</p> <p>1 1</p> <p>2</p> <p>1 2</p> <p>6 8 14</p> <p>3 1 2</p> <p>4 1</p> <p>5 2</p>		<p>× ×</p> <p>1 1 1 2</p> <p>2 1 2</p> <p>3 1</p>
--	--	---

		<p>× ×</p> <p>1 1 2</p> <p>2 1</p>
--	--	------------------------------------

<p>× ×</p> <p>1 1</p> <p>2</p> <p>1 2</p> <p>6 8 14</p> <p>3 1 2</p> <p>4</p> <p>2</p>		<p>× ×</p> <p>1 1</p> <p>2 1 2</p> <p>3</p>
--	--	---

		<p>× ×</p> <p>1 6</p> <p>2 1 2</p>
--	--	------------------------------------