育児・介護休業法

改正の周知徹底と取得を促進しましょう

2009.11.12
生協労連第 418 回中央執行委員会

⑴ はじめに

＊子育てや、家族の介護をしながら働き続けられることを目的として、働く環境を整えるために、介護・育児休業法が改正され、2009 年７月１日から公布されました。
＊今回の改正は、子育て期間中の働き方の見直し、父親の子育て支援、介護のための短期休暇制度、法の実効性確保を重点に行われました。
＊介護・育児休業法の主旨と改正点を私たちの働き方に反映させること、法の内容について学習し、よりよい制度の確立に役立てましょう。

⑵ 育児･介護休業法改正（2009.6.24 成立）の POINT

①パパ・ママ育休プラス(仮称)
育児休業の取得可能期間を父母ともに育児休業を取得する場合、子どもが 1 歳(現行)から 1 歳 2 ヶ月に達するまでに延長。ただし、育児休業取得期間は父母それぞれ 1 年を超えない範囲内。

②父親の育児休業再度取得
父親が、妻の出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合、特例として育児休業を再度取得することが可能。

③育児休業取得を不可とする制度廃止
配偶者が専業主婦(夫)である場合、育児休業の取得を不可とすることができる制度を廃止。

④短時間勤務制度の導入
3 歳未満の子どもを持つ労働者について、事業主に対し短時間勤務制度(1 日 6 時間)の導入を義務化。

⑤所定外労働免除の制度化
3 歳未満の子どもを持つ労働者が希望したときについて、事業主に対し所定外労働(残業)免除を制度化。

⑥子どもの看護休暇拡充
小学校就学前の子どもが 1 人であれば年 5 日､2 人以上であれば年 10 日。現行は子どもの人数に関わらず年 5 日。

⑦介護短期休暇制度の創設

要介護状態の家族の通院付き添い等に対応するため、介護のための短期休暇制度を創設。対象者が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日。

⑧苦情処理・紛争解決

育児休業の取得などに伴う苦情・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創設。

⑨公表制度及び過料の創設

労働局(大臣)の勧告に従わない場合は企業名を公表、虚偽の報告などをした者に対し 20 万円以下の過料を科す。

☆法を上回る条件を要求し、実現しましょう。
☆労使協定を結びましょう。
☆就業規則に明示させましょう。

⑶ 労働組合として今後とりくむポイント

①正規だけでなく、非正規の労働者も正規と同様の条件で取得できるよう要求しましょう。
②「男性も取得できる職場になっていますか？」。育児・介護休業法改正の内容が職場に周知され、取得できる体制がとられているか点検しましょう。
③育児休暇の対象を現行の１歳６ヶ月から３歳に引き上げましょう。
④小学校就学前の子どもを持つ労働者に対する看護休暇は、現行制度を上回る５日以上を有給にするよう求めましょう。
⑤小学校低学年までの子ども、または介護を必要とする家族のいる労働者に対し、育児・介護を保障する短縮制度（時短）をつくりましょう。
⑥育児中の労働者に、保育時間の始終時間・休日などに見合った勤務時間を設定しましょう。
⑦育児・介護休業と時短は、賃金保障、勤続加算、現職復帰を満たしたものにしましょう。