

NEWS LETTER

2010年8月16日(月)

〒161-0031 東京都新宿区西落合 3-2-26 コートグランディア永夢 101
山田恵美子税理士事務所 TEL 03-3953-5587 FAX 03-3953-5594
Email yamada@tax-tax.jp

育児介護休業法の改正

子育てや介護をしながら働き続ける人の休業制度を定めた育児・介護休業法は育児・介護各々の対象者の範囲や社内手続きの違いで内容が複雑になっています。これまでも改正を重ねてきましたが、この度休業後就労形態の選択肢の拡張に対応した改正が6月30日に施行されました。主要な改正ポイントを紹介します。

- ① 3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度(1日6時間)の措置の義務化、および所定外労働の免除の制度化
- ② 子の看護休暇の拡充
- ③ 父親の育児休業取得促進
- ④ 介護休暇の創設

今回の改正の大きな柱は①ですが①と④については暫定法で常時100人以下の労働者を雇用する事業主には平成24年6月30日まで適用されません。

パート社員にも適用義務があるか?

一日の所定労働時間が6時間を超えるパート社員は短縮措置の対象になります。

ただし、労使協定を結ぶことにより次の3種類の労働者を対象から除外できます。

- ① 入社1年未満の者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の者
- ③ 業務の性質・実施体制に照らし短縮困難な業務従事者

介護休暇の創設

改正法では要介護状態にある家族の介護を行う労働者が休業を申し出た場合1年で最大5日まで世話をを行うための短期休暇が取得できるようになります。従来の介護休業とは別扱いで家族の病院の付添い、介護サービス受給のための手続き代行等、長期間でない介護や世話が対象です。になるまでの間に各々1年まで休業できるようになります。

会社は事実証明を提出してもらう

事業主は育児・介護休業を申し出た労働者に事実の証明を求めることができます。又、事業主は休業期間を書面等で通知することが必要です。