

改正育児・介護休業法への対応方針

JAM 東京千葉第 20 回地方委員会 (2010. 1. 29) 確認

(1) 育児・介護休業法 (2010 年 6 月 30 日施行)

項 目	改 正 前	改 正 後
子育て期間中の短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化	事業主がいくつかの措置の中から 1 つ選択して措置することが義務	3 歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の免除が義務化される。
子の看護休暇制度の拡充	小学校就学前の子がいる場合、年 5 日	小学校就学前の子が 1 人の場合＝年 5 日 2 人以上の場合＝年 10 日
男性の育児休業取得促進		・父母ともに育児休業をする場合の特例創設 ・産後 8 週間以内の育児休業の特例の創設 ・専業主婦 (夫) のいる労働者を労使協定で適用除外とできる仕組みの廃止
介護休暇制度の創設		要介護状態の対象家族が 1 人の場合＝年 5 日 2 人以上の場合＝年 10 日
育児・介護休業期間等の通知 (省令の改正)		育児休業・介護休業申出に対し、事業主は、休業期間等を書面等で通知しなければならない。

(2) 改正育児・介護休業法への対応方針

2009 年 7 月 1 日、改正育児・介護休業法※が成立、2010 年 6 月 30 日から施行されますが、2010 年春季生活闘争から、以下の内容で取り組みを進めていくものとします。

(なお、改正法の詳細については、別掲「改正育児・介護休業法の概要」を参照して下さい。)

※法の正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行なう労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律」

1. 基本的な考え方

基本的な考え方として、以下の育児・介護に関する労働条件整備については、すべての従業員を対象とすべきこととする。また、育児短縮勤務、所定外労働の免除及び介護休暇について、法は「常時 100 人以下の労働者を雇用する企業」への適用を 2013 年 6 月 30 日としているが、JAM としては、その法規定に関わりなく、速やかに全単組での導入をはかるものとする。

2. 育児短縮勤務について

- (1) 三歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用出来る短時間勤務制度 (1 日 6 時間勤務を必須とする) を導入すること。
- (2) 法は労使協定で、次の通り適用除外に出来る労働者を定めているが、原則として、その適用を認めないこととする。
 - ① 勤続 1 年未満の労働者
 - ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

- ③業務の性質または業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

【留意点】

厚生労働省の「指針」※では、「『業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務』とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること」として、以下を上げている。

- イ 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
- ロ 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
- ハ 業務の性質及び実勢体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
 - (イ) 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
 - (ロ) 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
 - (ハ) 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

上記下線部の内容は、JAMとしては認め難い。また、「勤続年数」や所定労働日数に基づく差を設けることは、法の趣旨に照らして妥当性を欠くものとする。そうした観点から、上記に関わる「労使協定による適用除外」の適用は、原則として認めないこととした。

3. 所定外労働の免除について

三歳までの子を養育する従業員は、請求すれば所定外労働が免除されること。法では労使協定で適用除外できる労働者として、勤続1年未満の労働者と一週間の所定労働日数が2日以下の労働者としているが、JAMの考え方としては全従業員への適用を目指す。

4. 諸制度の適用対象となる期間の拡大について

上記2、3を含む、以下の事項の適用対象となる期間を、小学校就学前まで拡大していくことを目指す。

- (1) 勤務時間の短縮
- (2) 所定労働時間の免除
- (3) フレックスタイム
- (4) 始業・終業時間の繰上げ・繰り下げ
- (5) 託児施設の設置運営
- (6) 上記(5)に準ずる便宜の供与
- (7) 育児休業に準ずる制度

5. 介護休暇（新設）及び子の看護休暇について

- (1) 小学校就学前の子を養育する労働者が取得出来る「子の看護休暇」及び、要介護状態にある家族の介護を行なう労働者が取得出来る「介護休暇」については、対象となる子又は家族が、1人ならば年5日以上、2人以上ならば年10日以上、原則として、全従業員を対象に、有給扱いで取得出来るようにする。
- (2) 有期雇用労働者の雇用期間が一年に満たない場合は、その雇用期間に応じた取得が可能となるようにする。
- (3) 子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位、半日単位での取得を認めること等、制度の弾力的な利用が可能となることを目指す。
- (4) 介護休暇の対象家族の法定要件は、事実婚を含む配偶者・父母・子・配偶者父母、同居しかつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫となっているが（介護休業も同じ）、介護休業制度も含め、これらの範囲拡大に向けた要件緩和を目指す。

6. 父親と母親が接続的に取得する場合の育児介護休業期間の延長について

法では、父（母）が「1歳」までの育児休業を取得している場合に、母（父）がその期間に接続して「2ヶ月」取得出来るようになる。この例に従って、母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が「1歳+2ヶ月」以上まで、延長されるようにする。

7. 父親の育児休業取得促進について

法では、配偶者の出産後、8週間以内の期間に、父親が育児休業を取得した場合には、再度の取得が出来るようになるが、父親の育児休業取得について、法定要件を上回る取得要件の緩和を目指していく。

以 上