

II. 改正育児・介護休業法を職場でいかすためのチェック・リスト

2010年2月 連合・男女平等局作成

今回の改正内容を労働協約に反映させるためのミニマム点検項目		
労働時間の短縮措置等	3歳までの子がいる従業員を対象とした1日6時間の短時間勤務制度を設けた。	<input type="checkbox"/>
	短時間勤務の導入が困難な業務として労使が確認し、労使協定において、短時間勤務制度の適用対象外となった労働者に対しては、フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、事業所内保育やそれに準ずる措置（ベビーシッターの手配や費用負担等）、育児休業の制度に準じる措置（休業期間を3歳まで延長する等）のいずれかを利用できる制度を設けた。	<input type="checkbox"/>
	3歳までの子がいる従業員を対象とした所定外労働（残業）の免除制度を設けた。	<input type="checkbox"/>
育児休業制度	労使協定の中で育児休業の取得、残業の制限等の制度が利用できない対象者から「配偶者が子を養育できる状態である労働者」を外した。	<input type="checkbox"/>
	従業員が配偶者と共に育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を1歳2ヵ月まで延長できる規定（パパママ育休プラス）を設けた。	<input type="checkbox"/>
	出産後8週以内に子の父親である従業員が育児休業を取得した場合、育児休業の再度取得を可能とする規定を追加した。	<input type="checkbox"/>
	育児休業が再度取得できる要件に「子の負傷や疾病で2週間にわたる世話が必要となった場合」、「保育所に入所申請を行ったが当面入所できない場合」という規定を追加した。	<input type="checkbox"/>
看護休暇・介護休暇	子の看護休暇制度を、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の休暇が取得できるよう変更した。	<input type="checkbox"/>
	子の看護休暇を取得できる事由に、「子の予防接種または健康診断の受診」という項目を追加した。	<input type="checkbox"/>
	介護休暇制度を新設し、要介護者が1人なら年5日、2人以上なら年10日の介護のための休暇が取得できる制度を設けた。	<input type="checkbox"/>
制度全般に係る事項	従業員からの育児休業・介護休業の申出に対し、会社から休業期間等を通知する規定を追加した。	<input type="checkbox"/>
	法改正の内容が適用になる有期契約労働者の育児・介護休業および休暇制度などを見直した。	<input type="checkbox"/>
	育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、残業の免除など、育児・介護休業法にもとづく措置を利用している従業員が不利益な取り扱いを受けないよう、昇進・昇格の人事考課の扱い等、改正法の指針を踏まえて確認を行った。	<input type="checkbox"/>
	育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、残業の免除など、育児・介護休業法の改正にもとづく労使協議を行い、労働協約（就業規則）を見直したことを従業員に周知した。	<input type="checkbox"/>

法を上回る取り組みとして労使で協議・確認すべき項目		
この項目では、今回の法改正を受け、法を上回る制度の拡充が必要と考えるものを掲載しています。これ以外にも制度拡充の必要があるかどうか、育児・介護休業法を参考に点検を行い、必要な場合には制度の見直しを進めるなど、職場の両立環境整備に取り組みましょう。		
法の適用対象の拡大	従業員が100人以下の企業であっても、3歳までの子をもつ従業員を対象とした短時間勤務制度、所定外労働（残業）の免除制度、家族に要介護者がいる従業員を対象とした介護休暇制度の導入を行った。	<input type="checkbox"/>
	有期契約労働者の育児や介護休業に関する制度を正社員と同様のものとするよう、制度の拡充を行った。	<input type="checkbox"/>
	派遣労働者については、派遣元に育児・介護休業法にもとづく措置を講ずる責任があることに労使で留意することとし、必要な場合には従業員に周知することとした。	<input type="checkbox"/>
育児・介護休業制度の拡充	短時間勤務や残業の免除などの対象となる子の年齢を小学校卒業までに引き上げた。	<input type="checkbox"/>
	育児休業および介護休業中の経済的支援制度を設けた。	<input type="checkbox"/>
	育児休業取得者が職場に復帰しやすいよう、休業中の連絡体制などを整えたり、労働者の希望があった場合の職場復帰研修プログラムを設けた。	<input type="checkbox"/>
	男性の育児休業取得促進策が盛り込まれた法改正を受け、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画で、「くるみん」認定取得をめざすことや、男性が積極的に育児休業を取得できるよう奨励策（管理職の評価基準に加える、相談窓口を設けるなど）を講じた。	<input type="checkbox"/>
職場での働き方見直し点検	労使協定による「短時間勤務制度」や「所定外労働の免除」の対象外となる労働者をださぬよう、仕事のしくみの見直しや協力体制など、働き方の見直しを行った。	<input type="checkbox"/>
	子育てや介護中の労働者については、転勤への配慮に加えて、勤務上の配慮（勤務シフトの希望聴取や出張等の負担を減らすなど）を行うことを労使で確認した。	<input type="checkbox"/>
	育児や介護と仕事の両立を希望する労働者以外の労働者の休暇取得促進や総労働時間の短縮など、すべての労働者を対象に、仕事と生活の調和に向けた職場環境整備を進めていくことを労使で確認した。	<input type="checkbox"/>