

平成24年7月1日施行

改正育児・介護休業法について

平成23年11月24日

発行元 : 行政書士浅井事務所 浅井 順
〒170-0013
豊島区東池袋 1-33-3 池袋ソニーハイツ 508
Tel 03-6912-8174 Fax 03-6912-8175
e-mail : jun_asai@asai-office.jp
URL : <http://asai-office.jp/>

いつもありがとうございます。浅井順です。

11月23日は勤労感謝の日でしたね。皆様はどのように過ごされましたか？

調べてみたところ、勤労感謝の日は「勤労を尊び生産を祝い、国民が互いに感謝しあう日」との目的で、1948年に定められたとのことでした。

今年は普段通りに暮らせるということが、本当はとても尊いものだと実感する年でした。だから、こうやって普通に仕事ができること、一日一日を有難いものだと幸せに思い、毎日を暮していきたいものです。

さてさて今回は平成24年7月1日施行の改正育児・介護休業法についてお伝えしたいと思います。

平成24年7月1日施行 改正育児・介護休業法について

これまで適用が猶予されていた以下の制度が、従業員数が100人以下の事業所にも適用となります。

1. 短時間勤務制度
2. 所定外労働の制限
3. 介護休暇

1. 短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)

・事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。

・短時間勤務制度は、就業規則に規定される等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。

・短時間勤務制度は、1日の労働時間を原則として6時間(5時間45分から6時間まで)とする措置を含むものとしなければなりません。

2. 所定外労働の制限

・3歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

3. 介護休暇

・要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで1日単位で休暇を取得することができます。

・「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若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常時介護を必要とする状態をいいます。

・「対象家族」とは、配偶者、父母及び子、配偶者の父母です。

・「その他の世話」とは、ア)対象家族の介護、イ)対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。

最後に

これまでは従業員が100人以下の会社では適用が猶予されていましたが、来年7月1日以降は全面的に適用となりますので、それまでに就業規則の整備など準備が必要となります。就業規則の変更、従業員への説明など早めに措置を講じるようにしましょう。

以上