

パパも育児休業をとり、子育てを楽しむ時間が増えると、子どもにとってもママにとってもプラスです!



③ 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

○労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦(夫)家庭の夫(妻)を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

(4) 介護休暇の新設

○労働者が申し出ることにより、**要介護状態**(※1)の**対象家族**(※2)が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、**介護休暇**を取得できるようになります。(※3)

- ※1 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態
- ※2 配偶者(婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
- ※3 雇用期間が6か月未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定で休暇を取得できないものとされた労働者は適用除外。
- ※4 この介護休暇のほか、現行の介護休業(要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して93日まで取得可能)が取得できます。

(5) 法の実効性の確保

① 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、**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**を設けます。

② 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設

法違反に対する**勧告に従わない企業名の公表制度**や、**虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度**を設けます。

改正育児・介護休業法の施行日

○改正法の施行日は、「平成22年6月30日」です。

○ただし、(5)のうち、調停については、「平成22年4月1日」、その他については「平成21年9月30日」です。

注) 常時100人以下の労働者を雇用する企業については、(1)①の短時間勤務制度の義務化、(1)②の所定外労働(残業)の免除の制度化及び(4)の介護休暇の制度化については、「平成24年6月30日」まで適用が猶予されます。

施行日までに各企業において制度を整備してください!



中小企業のための福利厚生制度をご活用下さい。

会員募集

自分を深める講座・セミナーなど、みんなの交流の場を提供します。

健康診断、スポーツ施設などの割引き斡旋でみなさんの健康を守ります。

小さくても みんなでつくる 福利厚生制度

大きなゆとり

お問い合わせ・入会申し込みは

ナイスサポート

(社)山形市勤労者福祉サービスセンター

TEL 023-647-7122 FAX 023-647-7133

〒990-2477 山形市長苗代61番地 山形市スポーツ会館内