

## 『改正育児・介護休業法』

「育児休業、介護休業または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律」が平成16年12月に公布され、平成17年4月1日から施行されました。

### 改正事項

項目	改正内容
①対象労働者の拡大	有期雇用者でも継続が見込まれる「一定の範囲の者」は可能
②育児休業期間の延長	必要が認められる「一定の場合」には1.5年まで延長が可能
③介護休業の回数制限の緩和	家族1人必要により1回の介護休業が可能。通算93日まで。
④子の看護休暇の新設	小学校入学前の子が対象で、1年に5日まで病気・ケガの看護のための休暇が可能

○この規定は会社の規模を問わず適用されます。

○労働者の性別を問わず適用されます。

○育児・介護休業を業務の繁忙等の理由で断ることはできません。

ただし、以下の労働者は労使協定で締結することを条件に拒むことができます。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない者
- (2) 配偶者が常態として子を養育できる者（育児のみ&産後8週間経過後。）
- (3) 申し出から1年（介護は93日）以内に雇用関係が終了することが明らかなる者。
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者。

○育児・介護対象者の範囲（上記表①の「一定の範囲のもの」）

- (1) 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- (2) 育児休業 子が1歳に達する費（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が2歳に達する費までに労働契約期間が終了し、更新されないことが申し出の時点で明らかである者を除く）
- (3) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する費を超えて雇用が継続することが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが申し出の時点で明らかである者を除く）

○育児休業期間の延長

- (1) 上記表②の「一定の場合」とは、保育所の入所ができない場合などです。
- (2) 延長ができるのは、子の1歳の誕生日の前日において両親いずれかが育児休業中であることが必要です。
- (3) 子の1歳の誕生日から両親が育児休業の取得を交替することも可能です。

○介護休業の回数制限の緩和（上記表③）

- (1) 介護休業の回数・日数は対象家族ごとに数えます。
- (2) 2回目以降の介護休業は、いったん回復した家族が再び介護を必要とする状態に至った場合です。
- (3) 日数は通算93日までです。

○子の看護休暇（上記表④）

- (1) 日数はこの人数にかかわらず年間5日です。
- (2) 子供の急な発熱にも休めるよう当日の申し出も可能です。
- (3) 業務の繁忙等を理由に看護休暇の申し出を断ることはできません。

（ご質問、ご相談は事務局まで）

ただし、以下の労働者は労使協定で締結することを条件に拒むことができます。

- ・引き続き雇用された期間が6ヶ月に満たない者。
- ・厚生労働省令で定める合理的な理由があると認められる者。

★これらにつきましては、就業規則の変更が必要となります。