

# こどもが「企業の労働110番」です



ふじわら社会保険労務士事務所 所長  
名北労働基準協会専門相談員  
社会保険労務士

藤原 朋子

## 改正法に対応した「育児・介護休業規定」

「はい、こちら企業の労働110番です」電話の主は、ある運送会社の総務担当者でした。  
「育児・介護休業法が変わって、両親そろって育児休業が取れることに

① 父母ともに育児休業する場合の特例（パパ・ママ育児プラス）の創設や、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を労使協定により対象外とできる仕組みの廃止

② 3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務の制度及び所定外労働の免除の義務化（ただし、当面は労働者100名以下の企業は猶予）

③ 小学校就学前の子が2人以上の場合、10日の看護休暇を付与（対象となる子が1人の場合は従来通り5日）

④ 要介護状態にある家族の介護を行うため、対象家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の介護休暇を付与（ただし、当面は労働者100名以下の企業は猶予）

⑤ 育児・介護休業の申

「はい、こちら企業の労働110番です」電話の主は、ある運送会社の総務担当者でした。  
「育児・介護休業法が変わって、両親そろって育児休業が取れることに

なつたと聞いたのですが、本当ですか」との質問です。  
育児・介護休業法は、平成22年6月30日に改正されました。主な改正点は次の通りです。

し出があった場合、事業主は休業期間等を書面で通知  
ご質問に関する改正点は①です。これまでは、子の父親か母親のどちらかが育児に専念できる場合においては、労使協定を結んでおけばその配偶者の育



育児休業取得を拒否することができました。しかし、これではなかなか父親の育児休業取得が進みません。そこで、母親が専業主婦や育児休業取得中であつても、父親と一緒に育児休業を取得することができるようになったのです。そして、父母とも

に育児休業を取得する場合、子が1歳2カ月になるまで育児休業を取得することができる特例も追加されました。（パパ・ママ育児プラス。ただし、父母それぞれの育児休業期間は1年が上限）ですから、ご質問への答えは「本当です」。

育児休業の申し出は、原則拒否することができません。拒否できるのは、

(ア) 引き続き雇用された期間が1年未満

(イ) 子が1歳に達する日を超えての雇用継続が見込まれない

(ウ) 子が1歳に達してから1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである

のいずれかに当てはまる有期雇用労働者です。ただし、次の労働者については育児休業を取得できない旨を就業規則に規定した上で労使協定を結べば、拒否することが可能になります。

(ア) 入社1年未満の者

(イ) 申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかなる者

(ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

この改正は、男性の育児参加を支援することが目的の一つですから、今後、男性従業員も育児休業取得者が増えるかもしれません。しかし、育児・介護休業が発生すると、事業主さんにとっても大変です。休業中は一時的にその業務に対して人員を補充しなくてはなりません。そこで、労使協定と規定の整備によって休業の申し出を拒否できる人

をしつかりと定めた上で、有期雇用契約や派遣などを上手に活用して、従業員が安心して休業、復職できるように職場環境作りを進めていただくことをお願いしたいものです。

タイトル・浅井健史