

リスク管理

育児介護休業法改正

2010年6月30日から育児介護休業法が改正施行される。少子高齢化が進む我が国において、企業の育児介護に対する支援を義務付ける育児介護休業法の重要性が高まっており、今回の改正も主に育児に関して新たな支援策を企業に義務付けるものとなっている。

改正の概要は次の4点である。

①父親に育児休業取得促進のため、両親が育児休業を取る場合、休業期間を1歳2か月までに延長。

②3歳までの子を育てる労働者に対して時間短縮勤務制度及び所定労働時間を超えて働かない制度を設置することを義務付け。

③子の看護のための休暇を拡充。



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

企業の雇用リスクマネジメント

23

で従業員から要求があれは必ず認めなければならぬこととなった。この制度を活用することによって、子をもった従業員は1歳(両親ともに育児休業を取る場合は1歳2カ月、保育園の入園が困難である場合は1歳6カ月)までの育児休業に引き続いて、子が3歳になるまでは育児時短で子育てと仕事を両立させることが可能である。

勤務している間に第2子、第3子と出産が続いた場合、育児時短期間が延長されることになる。企業としては、本格的に短時間勤務者に対する対応を考えなければならぬ。育児時短を取得している従業員が配属されている部署の他の従業員に対する負担にも配慮が必要だからである。

育児時短で重要なことは、短時間勤務といえども正社員がパートタイムに変更になることはないということである。1日の所定労働時間が8時間の正社員である従業員が育児時短となった場合、1日の労働時間は6時間に短縮され、短縮された部分が削減される。したがって、月給制の正社員が時給制に変わることはないので、1カ月の月給を時間短縮に合わせて8分の6として月給での支給が継続される。賞与、退職金も時間短縮に比例して減額されることとなるが、支給しないことは違法である。

結局、育児時短は育児のための短時間正社員制度をすべての企業に義務付けたことになるのである。勤務時間の長短にかかわらず正社員として差別されない制度であり、業規模にかかわらず、すべての企業が我が国の継続的な発展への貢献に参加を求められていることを示しているのである。(おわり)

短時間勤務者に対応を