

育児・介護休業法が 変わりました



4月1日から、育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）が改正されました。

対象者の拡大

これまで、有期契約労働者（期間を定めて雇用されている労働者）は対象外でしたが、改正後は、雇用の継続が見込まれる「一定の範囲の期間雇用者」は、育児休業・介護休業が取れるようになりました。

一定の範囲の期間雇用者

同一の事業主に、引き続き雇用された期間が1年以上で、

- ① 育児休業は、子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる労働者
- ② 介護休業は、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて雇用が継続することが見込まれる労働者

育児休業期間の延長

これまでは、子が1歳に達するまででしたが、改正後は、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6カ月に達するまで育児休業を取得出来るようになりました。

一定の場合とは
保育所に入所を希望しているが、入所出来ない場合などです。

延長が出来るのは、子が1歳の誕生日の前日において、両親のいずれかが育児休業中である場合に限ります。

育児休業中の雇用者が延長できるだけではなく、子の1歳の誕生日からは、両親で休業取得者を交代することも出来ます。

介護休業の取得回数制限の緩和

これまでは、対象家族1人にに対し1回限りで、期間は連続して3カ月まででした。改正後は、対象家族1人に対し、常時介護を必要とする状態に至ることに、1回の介護休業が出来ます。ただし、期間は、通算して93日までです。

子の看護のための休暇の創設

これまでは、事業主の努力義務でした。改正後は、小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日まで、病気・ケガをした子の看護のために、休暇を取得出来るようになりました。

問 秋田労働局雇用均等室

☎018 862 6684

協定の締結を条件に申し出を拒むことが出来ます。

- ・引き続き雇用された期間が1年に満たない者
- ・配偶者が常態として、子を養育出来る者（育児休業のみ。拒めるのは産後8週経過後です）
- ・申し出日から、1年（介護休業は93日）以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の者

育児・介護休業法の規定は、企業や事業所の規模を問わず適用されます。

育児・介護休業法の規定は、労働者の性別を問わず適用されます（男性労働者も育児休業・介護休業を取得出来ます）。

育児休業・介護休業は、業務の繁忙などを理由に拒むことは出来ません。ただし、次の労働者に限り、労使



バランスの取れた

まちづくり

市長リポート

No 269

市では、今年3月、子供が生まれ子供を育てる家庭を総合的に支援するため「大館市子どもすこやかにぎわいプラン」を策定しました。これは、平成17年度から5カ年にわたり、行政を始め、地域と企業を含めた社会全体で子育てを支援していくための指針となるものです。

では、どうすれば子育ての支援につながるのでしょうか。

子供を生み、育てていくためには、親の就業の場所や機会、産業の発展が必要不可欠です。しかも、それらが安定した状態でなければなりません。そして、子供には、保育園や保育所、幼稚園も必要であり、入所したくても出来なくて待機している子供を無くすことや、夜間・休日の保育、今年度から実施した病後児保育など、保育や幼児教育に力を注いでいくことも重要です。また、病気になったとき、安心して受診できる医療機関も大切です。

さらに、4月に開校した県立大館国際情報学院や秋田看護福祉大学など、子供が教育を受けられる機会を設けることも必要であり、性別にかかわらず男女が協力しあつて子育てに取り組む社会を推進していくことや、子育てにふさわしい住環境というものも重要です。もし、これらがどれか1つでも欠けているようであれば、子育てをしにくいということになってしまいます。このように「子育てをしやすいまちづくり」を目指すということは、「バランスの取れたまちづくり」をしていくことになります。

子育ては楽しいし、やりがいもあり、一生の仕事です。しかも、子を育てることは、自分も成長していくことにつながります。これからも、バランスの取れたまちづくりを目指し、子育てを支援していくことで、大館市の発展に力を尽くします。

小物 元