



社会保険労務士事務所
あおぞらコンサルティング

あおぞらLetter

〒101-0035

東京都千代田区神田紺屋町5矢野ビル4F

電話:03-3526-4277 FAX:03-3526-4276

担当:花村

規程の見直しは済んでいますか？ 改正・育児・介護休業法 平成22年6月30日施行

改正育児・介護休業法の施行まで後1月余り（ただし、従業員数が100人以下の会社には、一部適用が猶予）となりました。改正に伴い、育児・介護休業規程の見直しが必要になります。今回は、改正育児・介護休業法の施行スケジュールと、規程見直しのポイントをご案内いたします。



施行スケジュール

主な改正事項	施行日	
	従業員数 101人以上	従業員数 100人以下
両親ともに育児休業を取得する場合の育児休業期間の延長（1歳2ヶ月まで可）	平成22年6月30日	平成22年6月30日
子の看護休暇の拡充		
専業主婦（夫）の除外規定の廃止		
育児休業申出に対する会社からの休業期間等通知の義務		
介護休暇制度（新設）	平成24年6月30日 予定	
所定労働時間の短縮措置（新設）		
所定外労働の制限（新設）		

見直しのポイント

下記に1つでもチェックがついた場合は、規程の見直しが必要になります。

項目	内容	チェック
育児休業期間	育児休業の期間は1歳または1歳6ヶ月までである	
対象者	配偶者が専業主婦等で養育可能な場合は育児休業の対象者とはならない	
労使協定	育児介護休業規程に関して労使協定を結んでいる	
手続き方法	育児休業の申出を受けたとき、会社は従業員に育児休業の開始・終了予定日を記載した文書等を交付していない	
休暇の日数	子の看護休暇は1年につき5日を限度としている	
短時間勤務の導入	所定労働時間を6時間にできる短時間勤務制度がない	
残業の免除	残業を免除する制度がない	

上記以外にも改正点があります。詳しくはお問い合わせください。

- ・ は従業員数が100人以下の会社は適用が猶予されます。

規程の見直しについてご不明な点はお問い合わせください。
なお、顧問のお客様には、別途弊所より見直しのご提案をさせていただきます。