



法令改正のお知らせ

平成22年8月26日
事務支援室支援資料

家庭にやさしい制度が続々登場！

**「短期介護休暇」が新設、
「子の看護休暇」「育児休業等」が改正されました！**



育児休業条例改正の文書には、

「急速な少子化に対応するため、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ、仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備するため。」

と、背景についての説明があります。

仕事と家庭生活の両立支援策ですので、どうぞご活用ください。



【短期介護休暇】 H22. 6. 30新設

負傷、疾病又は老齢により **2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護その他の世話**を行う職員が、当該世話を行うために勤務しないことができるよう新設された、**有給の特別休暇**です。

項目	改正後	改正前
要介護者の範囲	既存の介護休暇と同様（配偶者、父母、子、配偶者の父母、職員と同居している祖父母、孫及び兄弟姉妹等の者）	「介護休暇」のみ
介護等の範囲	①要介護者の介護（既存の介護休暇と同様） ② 要介護者の必要な世話（通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等）	・無給／共済組合の介護休業手当金有 ・6月の範囲内
取得日数	1の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日） の範囲内	
休暇単位	1日、半日又は1時間 （残日数の全てを使い切る時は分単位での使用も可能）	
申請方法	職員が、「 特別休暇簿 」と「 要介護者の状態等申出書 」を 校長に提出 する。	

※「家族等の看護に係る職務に専念する義務の免除」（＝家族の看護のため年3日以内。市教委へ申請）は、「短期介護休暇」の前であれば申請できます。「短期介護休暇」に引き続いて休暇の対象となった同一の家族に係る看護を行う場合は、免除になりません。



【子の看護休暇】 H22. 6. 30改正

項目	改正後	改正前
取得日数	1の年において5日（ 養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日） の範囲内	1の年において5日の範囲内
取得理由	負傷、疾病にかかった子の世話 又は疾病の予防を図るために必要な世話（予防接種又は健康診断を受けさせること）	負傷、疾病にかかった子の世話

※予防接種等も対象範囲になったので、「乳幼児検診等休暇」は廃止されました。



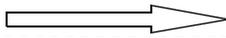
【育児休業、育児短時間勤務、部分休業】 H22. 6. 30改正

1) 育児休業等をする事ができる職員（育児短時間勤務、部分休業も同様）

改正後	改正前
職員の配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無等の状況にかかわらず、職員は育児休業をすることができる。	職員の配偶者が専業主婦（夫）である場合など配偶者が常態として子を養育できる場合は、職員は育児休業をすることができない。

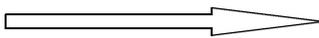
〈イメージ図〉 ①妻が育休でも夫は育休できる

夫（育児休業等） 

妻（育児休業等） 

②妻が専業主婦でも夫は育休できる

夫（育児休業等） 

妻（専業主婦） 

2) 男性職員の育児休業を取得することができる要件

改正後	改正前
子の出生の日及び産後8週間の期間内（出生の日から57日間以内）に、最初の育児休業をした職員は、 特別の事情がなくても 、再び育児休業をすることができる。	育児休業の取得は原則1回とし、配偶者の疾病等により子の養育に著しい支障が生じる等の特別の事情がある場合を除き、再び育児休業をすることができない。

〈イメージ図〉 夫は育休後、再び育休できる

夫（育児休業） 

妻（産後期間） 

出生の日

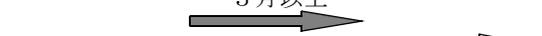
出生の日から57日

3) 再度の育児休業等をする事ができる特別の事情（育児短時間勤務も同様）

改正後	改正前
夫婦が交互に育児休業をしたかどうかにかかわらず、職員が育児休業等計画書を提出して最初の育児休業をした後3月以上経過した場合に、再度の育児休業をすることができる。	育児休業等計画書を提出して、夫婦が交互にそれぞれ3月以上育児休業をする場合には、再度の育児休業をすることができる。

※経過措置：改正前に育児休業等計画書により申し出た計画は、施行日以後の規定に基づく計画とみなす。

〈イメージ図〉 ☆…育児休業等計画書を提出

【改正前】 夫（育児休業等） 

妻☆（育児休業等） 

3月以上

【改正後】 妻☆（育児休業等） 

3月以上

4) 育児休業等の承認の取消事由（育児短時間勤務、部分休業も同様）

改正後	改正前
職員以外の子の親が常態として養育することができることとなった場合でも、育児休業の承認の取消事由に当たらない。	職員が育児休業をしている子を、職員以外の子の親が常態として養育することができることとなった場合、育児休業の承認の取消事由に当たる。

5) 共済組合の育児休業手当金の特例 H22. 6. 30改正

夫婦ともに育児休業をする場合に当該子が1歳2か月に達する日まで育児休業手当金の支給期間が延長される特例（いわゆる「パパママ育休プラス」）がH22. 6. 30から設けられました。パターンがいろいろあるので、検討したい方は担当者までご相談ください。