

今月の相談事例（平成29年10月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

育児介護休業法が改正されたようですが、何が変わりましたか？また、何をすればいいのでしょうか？

【アドバイス】

少子高齢化が進む昨今、「就労と子育て」「就労と介護」といった仕事と家庭生活の両立しやすい就業環境の整備を進めるため、平成29年1月に施行された改正育児介護休業法が平成29年3月に更に改正され、平成29年10月1日から施行となりました。前回の改正では、育児・介護休暇の取得をより簡単なものにするために、主に以下のような措置が取られました。

- 介護休業の分割取得
これまで原則1度しか取得することのできなかった休業期間が最大3度まで取得可能になりました。
- 看護休暇・介護休暇の取得単位の柔軟化
これまで全日休暇しか認められていなかった介護・看護休暇が半日単位で取得できるようになりました。
- 育児休業の取得要件の緩和
子供が1歳になった後に雇用契約があるかどうか分からない有期契約労働者でも、育児休業が取得できるようになりました。

平成29年10月1日施行の改正は以下のとおりになります。

- 育児休業期間の延長
【改正前】育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6ヶ月に達するまで延長出来る。
【改正後】1歳6ヶ月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を**最長2歳まで延長**出来る。それに合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。
【手続き上の注意】1歳に達した時点で保育所に入所できない場合は、1歳6ヶ月まで育児休業を延長し出来ます。育児休業給付の支給期間を延長するためには、1歳に達する月に「保育所に入所できない証明」が必要となります。その後、1歳6ヶ月に達した時点で保育所に入所できない場合は、再度育児休業の延長が出来ます。その時には1歳6ヶ月に達する月に「保育所に入所できない証明」が必要となります。
- 育児休業等制度の個別周知
【改正前】「育児介護休業中の待遇」や「育児介護休業後の労働条件」の周知を努力義務とする。
【改正後】事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、その労働者に対して**個別に**育児休業・介護休業に関する定めを周知するように努めること。
【ポイント】休業制度が整っていても「制度を知らなかった」「職場が休業を取得しづらい雰囲気だった」等の理由により休業取得に至らない場合があります。このようなケースを防ぐための措置です。また、プライバシー保護の観点から、この規定は労働者が自発的に知らせることを前提としています。
- 育児目的休暇の新設
【新設】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。
【ポイント】特に男性の育児参加を促進するためのものです。看護休暇とは別に、入学式などの行事参加を含めた育児にも使える休暇制度のことを指します。

■今回の改正で会社が取り組むべき事項■

育児休業期間が最長2年まで取得可能になりますが、キャリア形成の点からは、休業が長期間に及ぶことが労働者本人にとって望ましくない場合もあり、労使間で職場復帰のタイミングを話し合うこと等が想定されます。事業主が早期の職場復帰を促す場合は「育児休業等に関するハラスメントに該当しない」とされますが、職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられますので、早期の職場復帰を強要することはできません。また、上記の3点のうち、育児休業期間の延長以外の2点は努力義務として定められていますが、休業の取得・復帰に関する助成金もありますし、職場環境改善の観点からも積極的に仕事と家庭生活の両立支援に取り組むべきでしょう。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）