

# 改正育児・介護休業法のポイント

～平成29年10月1日施行～

## 改正内容1 保育所に入れない場合など、2歳まで育児休業が取得可能に

☆ 子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。

- ① 育児休業に係る子が1歳6か月に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
- ② 保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

☆ この2歳までの休業は、1歳6か月到達時点で更に休業が必要な場合に限って申出可能となり、原則として子が1歳6ヶ月に達する日の翌日が育児休業開始予定日となります。なお、1歳時点で延長することが可能な育児休業期間は子が1歳6か月に達する日までとなります。

☆ 育児休業給付金の給付期間も延長した場合は、2歳までとなります。

### ◆規定例◆

次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月誕生日応当日とする。

- (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること
  - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
  - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

## 改正内容2 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

☆ 事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。

☆ 個別に制度を周知するための措置は、労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としたものである必要があります。そのためには、労働者が自発的に知らせやすい職場環境が重要であり、相談窓口を設置する等の育児休業等に関するハラスメントの防止措置を事業主が講じている必要があります。

☆ 労働者に両立支援制度を周知する際には、労働者が計画的に育児休業を取得できるよう、あわせて、次の制度を周知することが望ましいものです。

- ・ 育児・介護休業法第5条第2項の規定による育児休業の再取得の特例（パパ休暇）
- ・ パパ・ママ育休プラス
- ・ その他の両立支援制度

◆規定例◆

会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、従業員やその配偶者が妊娠・出産したことや従業員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その従業員に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス及びその他の両立支援制度など）の周知を実施する。

### 改正内容3 育児目的休暇の導入促進

☆ 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

☆ 「育児に関する目的で利用できる休暇制度」とは、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的で利用できる休暇」を措置することも含まれます。各企業の実情に応じた整備が望まれます。

◆規定例◆

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、養育のために就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき〇日、2人以上の場合は1年間につき〇日を限度として、育児目的休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 取得しようとする者は、原則として、育児目的休暇申出書を事前に人事部労務課に申し出るものとする。

育児・介護休業法の詳細な内容については、厚生労働省ホームページでご確認ください。

〈厚生労働省ホームページ〉

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

問い合わせ先 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）