

Business News

第224号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。またBusiness Newsを定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、社会保険労務士法人みらいコンサルティングより、平成29年10月1日施行の改正育児・介護休業法のポイントについて寄稿いただきました。

改正育児・介護休業法のポイント

平成29年10月1日に改正育児・介護休業法が施行されます。この中で特に、育児休業期間の延長(以下1.)については、各企業において就業規則の見直し等が必要となります。今回の改正ポイントをご案内します。

1. <改正>育児休業期間が最長2歳までに延長されます(保育所に入れない場合等)

【改正前】育児休業期間は子が1歳に達するまでが原則。保育所に入れない等の場合には、従業員(労働者)が会社(事業主)に申し出ることにより、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長することができる。

【改正後(追加)】子が1歳6か月に達する日において、従業員本人又は配偶者が育児休業をしている場合、保育所に入れない等の特別の事情がある場合には、従業員が再度申出をすることにより、育児休業期間を最長2歳まで延長することができる。

<例>平成28年4月1日生まれの子の場合

⇒平成29年10月1日から平成30年3月31日までの期間について育児休業期間を再延長できる

<説明>

- (1) 育児休業期間の延長に伴い、育児休業給付金の給付期間も最長2歳までとなる。
- (2) 従業員の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの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。ただし、職場復帰のタイミングは従業員の選択に委ねられることに留意が必要である。

2. <新設>子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度をお知らせ(努力義務)

【改正後】会社は、次のような場合に、その従業員に対して育児休業・介護休業等の制度について、個別に知らせよう努めること。

- (1) 従業員またはその配偶者が妊娠・出産した場合
- (2) 従業員が家族を介護していることを知った場合

3. <新設>育児目的休暇の導入を促進(努力義務)

【改正後】会社は、未就学児を育てている従業員について、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めること。

<例>配偶者出産休暇、入園式や卒園式等の行事に参加するための休暇など

今回の法改正は、いわゆる待機児童問題への対応とともに、特に男性の育児参加を促進すること等を目的としており、その背景には、女性の活躍推進があると考えられます。

法改正に伴い各企業では、就業規則の整備、社内での制度利用に関する対応方法、さらに、育児や介護をしながら働き続ける従業員のキャリア形成等についても検討していくことが大切となります。

※その他詳細は、厚生労働省 HP(育児・介護休業法について)をご覧ください。

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

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)