

育児・介護休業法の改正について

来月の平成29年10月1日より、育児・介護休業法が改正となります。改正事項について、簡単にご紹介します。

【改定事項】

1. 育児休業が最長2歳まで再延長可能

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。

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（努力義務）

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。

3. 育児目的休暇の導入促進（努力義務）

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

※年次有給休暇や子の看護休暇とは別に、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が目的です。

育児休業等の制度のお知らせや育児目的休暇の導入については、努力義務となっておりますが、今後、法定義務になることが予想されます。業務のやり方の改善や引継等で育児・介護休業等その他人員の変動が起きる場合のスムーズな対応ができるよう、日頃より、会社内でコミュニケーションを図ることをお勧めします。

労働保険・社会保険・人事労務・年金等について疑問や悩み、相談がありましたら

長谷部 崇 まで お問い合わせください。

☎ 018-893-5385 ☎ 018-893-5386

✉ arcept-th@clear.ocn.ne.jp

ホームページ <http://hasebe-sr.com/>

