
改正 育児・介護休業法

平成 29 年 1 月 1 日に施行された「改正育児介護休業法」ですが、平成 29 年 3 月にさらに改正・公布され、10 月 1 日に施行されます。

この度の改正は、保育所などに入所できず退職を余儀なくされる事態を防ぎ、育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい就業環境の整備等を進めていくために行われました。

今回は、その改正点と、改正に伴い変更が必要となる就業規則の規定例についてご説明します。

目 次

1	育児休業の期間の変更.....	2
2	育児休業等に関する定め周知等の措置にかかる努力義務の新設.....	4
3	育児目的休暇制度の整備にかかる努力義務の新設.....	5

1 育児休業の期間の変更

改正前は、子が1歳に達した後もなお休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、子が1歳6ヶ月に達するまでを限度として、労働者(日々雇用される者を除く。)が事業主に対して「申し出」をすることによって、その子を養育するために育児休業をすることができました。

改正後は、子が1歳6ヶ月に到達した後もなお保育所に入れないというような、休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、子が2歳に達するまでを限度として、事業主に対して「申し出」をすることで、育児休業期間を再延長できるようになりました。

【規定例】 ※改正点は下線部分

(育児休業の対象者)

第〇条 就業規則第〇条(従業員の定義)に定める従業員(日々雇い入れられる者を除く)であって、1歳(3項に該当する場合にあつては、1歳2ヶ月)に満たない子と同居しており、かつその子を養育している者は、この規程の定めるところにより、育児休業をすることができる。

- ② 前項にかかわらず、期間を定めて雇用される従業員については、育児休業申し出時において、次の各号のいずれにも該当する場合にのみ育児休業をすることができる。
 - 1 勤続1年以上であること
 - 2 子が1歳6ヶ月に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- ③ 従業員の配偶者が、従業員と同じ日から、または従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
- ④ 育児休業中の従業員、または配偶者が育児休業中の従業員は、次のいずれかの事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日(前項に該当する場合にあつては、子が1歳に達する日後の育児休業終了予定日の翌日)から1歳6ヶ月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歳の誕生日(前項に該当する場合にあつては、子が1歳に達する日後の育児休業終了予定日の翌日)に限るものとする。
 - 1 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - 2 従業員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であつた者が、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

- ⑤ 従業員が、次のいずれかにも該当する場合、子が1歳6ヶ月から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利用することができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6ヶ月に達する日（以下、「1歳6ヶ月到達日」という）の翌日に限るものとする。
- 1 従業員、または配偶者が、原則として子の1歳6ヶ月到達日に育児休業を利用していること
 - 2 次のいずれかの事情があること
 - イ. 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ロ. 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ヶ月到達日以降育児にあ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
- ⑥ 本条2項の規定は、前項の申し出について準用する。この場合において、「1歳6ヶ月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。

(育児休業の期間)

第〇条 育児休業の期間は、原則として子が1歳に到達するまで(第〇条(育児休業の対象者)3項による休業の場合は、子が1歳2ヶ月に到達するまで、第〇条(育児休業の対象者)4項による休業の場合は、子が1歳6ヶ月に到達するまで、または第〇条(育児休業の対象者)5項による休業の場合は、子が2歳に到達するまで)を限度とし、その期間のうち従業員が申し出た期間とする。

2 育児休業等に関する定めの周知等の措置にかかる努力義務の新設

事業主は、育児休業および介護休業に関する事項を、労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならないとする、努力義務が新設されました。

育児休業および介護休業に関する事項とは、以下の事項です。

- ・ 労働者の育児休業および介護休業中における待遇に関する事項
- ・ 育児休業および介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- ・ そのほか、厚生労働省令で定める事項

労働者に周知させるための措置とは、具体的には、労働者もしくはその配偶者が妊娠、出産したこと、または労働者が対象家族を介護していることを、事業主が知った場合、労働者に対し個別に育児・介護休業の制度について知らせるということです。

こちらは、履行義務ではなく努力義務ですので、規定の変更は必ずしも必要ではありません。貴社の規模や職場の状況に応じて、検討していただければと思います。

【規定例】 参考:厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし—平成29年10月1日施行 対応—」

(育児休業制度等の周知)

第〇条 会社は、育児休業または介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得およ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・介護休業中および休業後の待遇や労働条件、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など）の周知を実施する。

