

トピックス TOPICS

改正育児・介護休業法

個々人が結婚や出産、子育ての希望を実現できる社会をつくるためには、仕事と家庭の二者択一を解消し、ワーク・ライフ・バランスを実現することが必要不可欠である。このため、2017（平成29）年10月1日に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）が改正され、育児期に労働者が仕事と子育てを両立し、就業を継続できるよう更なる支援を進めている。

改正のポイント① 子が保育所に入れない場合など、最長2歳まで育児休業が取得可能に

育児休業は、原則として子が1歳に達するまでで、労働者が希望する期間について取得でき、保育園に入れない場合などは、例外的に子が1歳6か月に達するまで育児休業期間を延長することができた。

今回の改正では、1歳6か月以降も保育園等に入れないなどの場合に、再度会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳に達するまで延長できるようになった。これに伴い、育児休業給付金の給付期間も子が2歳に達するまでとなっている。

この改正により、例えば、12月で1歳6か月までの育児休業が終わり、時期的に入れる保育園を見つけることが難しい場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育児休業を取得することができるようになり、これま

で退職を余儀なくされていたような事態も回避することができるようになる。

改正のポイント② 育児休業制度等の個別周知の努力義務の創設

事業主が、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、当該労働者に対して個別に育児休業等に関する制度（育児休業中や休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務が創設された。これは、事業主から直接知らされることにより、育児休業を取得しやすい雰囲気醸成されることを企図したものである。

改正のポイント③ 育児目的休暇制度の努力義務の創設

事業主に対し、小学校就学に達するまでの子を養育する労働者を対象として育児に関する目的で取得可能な休暇制度を設ける努力義務を創設した。これにより、例えば、いわゆる配偶者出産休暇や入園式等の子育てに係る行事参加等のために使える多目的休暇などの導入が進むことが期待される。

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に掲載されている¹。

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

平成29年の育児・介護休業法の改正内容【平成29年10月施行】

(1) 育児休業の再延長(最長2歳まで)

現行の内容・課題

- 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か月に達するまで延長できる。

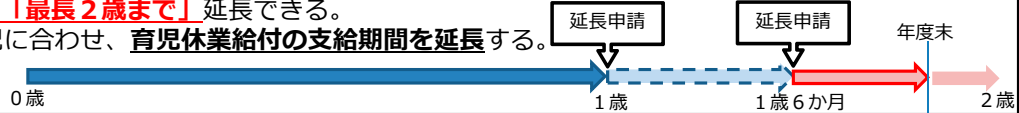


<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容

- 保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



(2) その他の改正内容

育児休業制度等の個別周知

- 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、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めを周知に努めることを規定。

育児目的休暇の新設

- 事業主に対し、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。

資料：厚生労働省資料