

育児・介護休業法については、このところ度重なって改正されているため、いつから何をどうすべきなのか、対応に苦慮している事業主様が多く見られます。しかし、育児休業はもちろんのこと、介護休業も親などの介護の負担を男女問わずに担うことにより、次世代育成に資するものと言えます。

今回は、今年の育児・介護休業法改正の動きについてご紹介いたします。

2017年の育児・介護休業法の改正

2017年に入ってから育児・介護休業法の改正ポイントをまとめてご紹介いたします。

<2017年1月1日施行の改正項目>

ご存じの方も多いと思いますが、育児・介護休業法については、すでに今年1月より改正法が施行されています。具体的な改正ポイントは次の8項目でした。

1. 介護休業は、対象家族一人につき「通算93日」を上限として「3回までの分割取得」が可能になった。
2. 介護休暇は、「半日(所定労働時間の1/2)」単位での取得が可能になった。
3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等は、「利用開始から3年」の間に「2回以上」の利用が可能になった(介護休業の93日とは通算しない)。
4. 要介護状態の対象家族を介護する場合、「介護期間中の残業免除」を申請できるようになった。
5. 有期雇用契約労働者の育児休業取得要件が緩和された(子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと)。
6. 子の看護休暇は、「半日(所定労働時間の1/2)単位」での取得が可能になった。
7. 育児休業等の対象となる子の範囲が拡大された(特別の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等)。
8. 事業主に対して、上司や同僚、派遣先からのマタニティハラスメント・パタニティハラスメント防止措置を義務づけた。

<2017年10月1日施行の改正項目>

さらに今年10月1日より施行される法改正もあります。ポイントは次の3つです。最も重要となる「育児最長2年」のほか、2つの努力義務が掲げられました。

1. 育児休業の最長2年までの延長が可能になる。
2. 出産予定の方やその配偶者に対して、育児休業関連の諸制度等を周知する。
3. 育児を目的とする休暇制度の導入を促進する。

その具体的な内容は次のとおりです。

1. 育児休業の最長2年までの延長

育児休業について、原則的な期間は「1歳まで」ですが、保育園等に入所できない等の事情がある場合には、従来どおり「1歳6か月」までの延長があり、加えて「2歳」までの再延長が認められることとなります。

2. 出産予定の方やその配偶者に対して育児休業関連の諸制度等を周知(努力義務)

本人もしくは配偶者の妊娠・出産に際して、今後どのような制度を利用できるのか、休業中や休業後の待遇や労働条件がどうなるのか、などについての周知が事業主の努力義務となります。

3. 育児を目的とする休暇制度の導入を促進(努力義務)

未就学児を抱えて働く労働者の子育て支援として、育児のために使える休暇制度の創設が、事業主の努力義務となります。これは、子の看護休暇や年次有給休暇等の既存の法定休暇とは別に与えられるものである必要があります。

「育休が2年に変わる」と思われた方もいらっしゃるでしょうが、そういうことではなく、育休の原則は従来どおり「1年」です。

■現在

- ・ 育児休業期間は原則1歳まで
- ・ 保育所に入れない等の場合は例外的に1歳6か月まで

■改正後

- ・ 育児休業期間は原則1歳まで
- ・ 保育所に入れない等の場合は例外的に「2歳」まで

このように、あくまで育児休業は基本的に「1歳まで」であることに変わりはありません。ただし、保育所に入所できない等、雇用の継続に特に必要と認められる場合に限り、「2歳まで」延長できるようにしようということです。紛らわしい点ですので、正しく把握しておいてください。

10月に予定されている改正法施行に向けて、努力義務もあることから、各企業においては「どこまで対応すべきなのか」が焦点になるものと思われます。特に中小企業においては、改正法対応によって生じる職場への影響やその他の社員への負担増が懸念されるどころです。

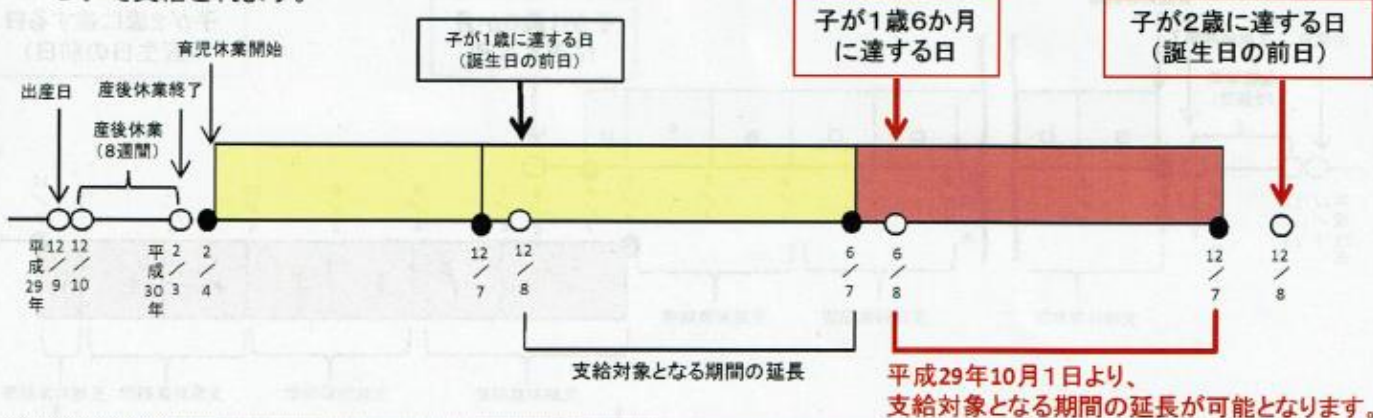
この点、当面「努力義務」とされている事項については今すぐに対応せずとも、慎重に検討を重ねるのが得策であるとも言えます。もちろん、対応策が固まった後には、就業規則など諸規程の改定も忘れずに行う必要があります。

各企業においては、たびたびの法改正が悩みの種となっていますが、「今すぐやるべきこと」とそうでないことを正しく把握し、適切な改正対応を進めていくことが望まれます。

なお、育児休業期間の延長（2歳まで）に合わせて、育児休業給付金の給付期間も延長されます。次図のとおりです。

例) 支給対象となる期間の延長を2回行い、子が2歳に達する日前まで育児休業を行った場合

(注) 育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。）について支給されます。



<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060