

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ますが、もともと次世代育成支援と大いに関連しています。特に平成29年10月に施行された改正育児・介護休業法では、努力義務ながら次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成支援法」という。）の行動計画と大いに関連する部分があります。

今回は、この育児・介護休業法改正の動きと次世代育成支援法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）との関連性についてご紹介いたします。

改正育児介護休業法と次世代法等

平成29年10月に施行された改正育児・介護休業法の具体的な改正ポイントは、次の3項目です。

1. **育児休業の最長2年までの延長が可能になった。**
2. **出産予定者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(努力義務)。**
3. **育児を目的とする休暇制度の導入を促進する(努力義務)。**

その詳細は次のとおりです。

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になりました。育児休業期間の延長に合わせて、育児休業給付金の給付期間も延長されました。

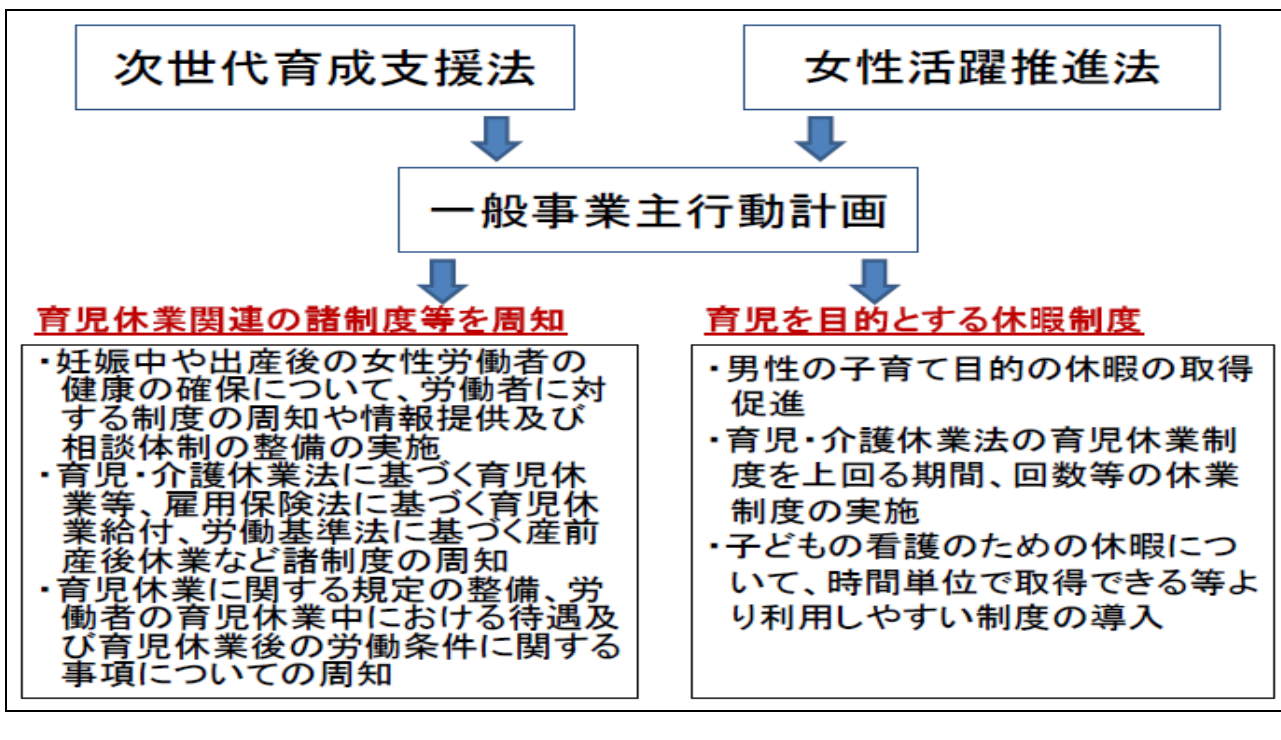
2. 育児休業関連の諸制度等を周知(努力義務)

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した。

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した。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。

「育休最長2年」のほか、2つの努力義務が掲げられ、何をどうすべきなのか、対応に苦慮している企業も見られます。改正法対応によって生じる職場への影響や他の社員への負担増が懸念されるところですが、次世代育成支援法・女性活躍推進法の「一般事業主行動計画」との関連性があることにも留意して検討してみましょう。



こうしたことから、当面「努力義務」とされている改正事項についても、一般事業主行動計画の一環として適切な対応を進めていくことが望まれます。

また、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、次世代育成支援のみならず女性活躍推進にも資するものであると言えます。

＜平成29年10月に施行された改正育児・介護休業法の努力義務に関する規定例＞

（育児目的休暇）

第〇条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、養育のために就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき〇日、2人以上の場合は1年間につき〇日を限度として、育児目的休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2 取得しようとする者は、原則として育児目的休暇申出書（社内様式〇）により、事前に人事部労務課に申し出るものとする。

（円滑な取得及び職場復帰支援）

第〇条 会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

(1) 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・介護休業中及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。

(2) 当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

2

＜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