



## ● 本年1/1 育児・介護休業法改正事項の確認

「育児・介護休業法」は、本年1月にも改正されたところですが、新たに10月1日施行の改正が行われたところです。前回の改正も今回の改正も「育児・介護休業法」変更を伴う改正となっています。規程の改定については、いいの事務所にご相談下さい。

1. 介護休業の分割取得が可能（対象家族1人につき通算93日まで、3回）
2. 対象家族の範囲の要件が緩和（祖父母、兄弟姉妹及び孫について同居かつ扶養の要件が削除）
3. 子の看護休暇、介護休暇の半日単位の取得が可能となる
4. 介護のための所定労働時間の短縮措置等（介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上）
5. 介護のための所定労働時間を超える労働の免除制度の新設
6. 有期契約の労働者に対する育児・介護休業の取得要件の緩和
7. マタハラなどの防止措置義務の新設

## ● 両立支援策の拡充に向けて

今後、『育児・介護休業法』を見直し、両立支援策の拡充に向けて取り組んでいくことは企業にとっての重要な課題の一つとして考えられます。ポイントを挙げておきます。

### （1）育児・介護休業制度は復職を前提としたものである。

特に、育児休業は産前産後休暇も含めるとかなりの長期休業となります。その間、対象者の状況も刻々と変わることが予想されます。育児休業期間中も**定期的に対象者と連絡を取る**などして、現在の状況を確認することが必要です。当事務所では、時折お子さんを連れて様子を報告させることを実施していました。顔を見ながら話すことでお互いの近況を素直に話し合うことができました。

今回の改正により、最長『子の2歳』まで延長できることとなりました。これを機に、理由を問わず『子の2歳まで』育児休業を認める等、法を上回る育児休業期間の設定を検討する企業もあるのではないのでしょうか。個人的には、復職をするのであれば出来るだけ早く復職するのがお互いのためであると考えます。法を上回る期間を設定するとしても「**保育園に入れない等**」の条件を付けて早期の復職ができる体制を持っておいた方が良いでしょう。また、再度の延長しても復職できない場合は『**休業期間満了による退職**』といった規定を設ける必要もあるでしょう。

### （2）復職できない期間のテレワーク等の検討

保育園に入れず、復職ができない場合に「テレワーク」による復職を検討しても良いのではないのでしょうか。所定労働時間きっちりというわけにはいかないでしょうが、短時間勤務と合わせて業務をさせることが可能かどうかの検討してみてください。今は、簡単な打ち合わせは「Skype」等を使えば充分可能です。既存のスタイルにこだわらず柔軟に考えてみてはいかがでしょうか。ちなみに当事務所では、復職間近の職員に対して、「一時保育」を利用した勤務をさせています。復職時に突然というよりも少しづつ慣れる「**リハビリ勤務**」的な要素もあって好評です。

### （3）男性の育児休業分割取得を認めてみては

現行の男性の育児休業については、「**連続した**」1回の取得が原則となっています。しかしながら、父親が産後8週間以内に育児休業（パパ休暇）を取得した場合には、**再度育児休業を取得**できるようになっています。これを**複数回、分割で取得を可能とする制度**を検討しても良いのではないのでしょうか。両立支援策の拡充は、**男性の育児休業取得率のUP**が重要なことと考えます。

### （4）育児休業・介護休業制度の周知

「育児・介護休業法」はあるけどその内容が周知できていない、といったケースは多いのではないのでしょうか。また、なかなか規程全体に目を通して理解するというのも難しいことかもしれません。そこで、「休暇に関する手続き」「休暇中の待遇」「延長申請について」「復職の手続」「復職後の待遇」等、について**簡単で分かりやすい抜粋版（解説書）**の作成を考えても良いのではないのでしょうか。また、各種手続きについても、一覧表にするなどの工夫も必要です。当事務所では、両立支援策の拡充に対する様々な相談に対応しています。