いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2017/07/10

VOL.74

● 『育児·介護休業法』2017.10.1 改正

1. 保育園に入れない場合は『2歳』まで延長

【現行】

育児休業期間は、原則として子が「1歳に達する日」(1歳の誕生日の前日)

保育園に入れない等の場合、延長申請することにより「1歳6か月に達する日」まで延長可能 【改正後】

1歳6か月に達した時点で、保育園に入れない等の場合、再度延長申請することにより「2歳に達する日」(2歳の誕生日の前日)まで再度の延長可能



【ポイント】

- ① 保育園への入所がほぼ「**4月**」限られていることから、比較的入園しやすい「4月」まで延長することが可能となります。(誕生日によっては**2回**のチャンス。)
- ② 都度「延長申請」が必要となります。(改正法では、最初から2歳までとしていません。)
- ③ 雇用保険より支給される「**育児休業給付金」**受給期間も**2歳まで**延長となります。(「延長申請」の都度、保育園に入れなかった**証明書等**が必要となります。)

2. 育児休業制度等の個別周知

事業主は、労働者またはその配偶者が「**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「**育児休業・介護休業に関する定め**」(休業中、休業後の待遇や労働条件など)**を周知する**努力義務の創設

【ポイント】努力義務ではありますが…

- ① 今後はますます、企業の両立支援への取組が求められます。育児休業を取得しなかった理由として「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気であること」が多く挙げられています。こういったことの無いよう、育児介護制度の周知徹底が必要です。
- ② 2016 年度男性の育児休業の取得率は3.16%。まだまだ、低い状況にありますが、10 年前からは約6.3 倍の増加となっています。今後ますます、男性の育児休業取得は増えることでしょう。 育児休業の取得の申出は「1 か月前」となっています。風通しのよい職場環境が求められます。

3. 育児目的休暇の新設

小学校就学の指揮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求める努力義務が創設されます。

例)配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇等 【ポイント】努力義務ではありますが…

① 改正の趣旨としては、特に**男性の育児参加を促進**するため、就学前までの子を育てながら働く 方が子育てしやすいように使える休暇を新設することとされています。「両立支援制度」の拡充 は、女性ばかりに目を向けてばかりはいられなくなってきているのです。

● 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・介護休業規程」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・介護休業規程』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帰ができる体制を持っておいた方が良いと考えます。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下さい。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・介護休業規程」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。