

ASK ニュース

Vol.0254

2017年5月29日(月)

担当：MS事業部 山本

ASKコンサルティング株式会社

〒460-0002 名古屋市中区丸の内3-22-21

損保ジャパン日本興亜名古屋ビル1F

TEL 052-971-1122 FAX 052-971-4488

<http://www.ask-consult.co.jp/>

育児・介護休業法の改正について

はじめに

今年の1月に改正のあった育児・介護休業法について、10月に再度改正があります。今回は10月の改正内容についてご案内します。

改正内容

今回の改正のポイントは3つとなります。

- ① 育児休業期間の延長
- ② 育児休業制度等の個別周知
- ③ 育児目的休暇の新設

特に企業運営で影響が大きいのは①育児休業期間の延長となります。それでは個別に内容をみていきましょう。

育児休業期間の延長

現在、育児休業の期間は原則として、子どもが1歳（両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たした場合には1歳2ヵ月）になるまでとなります。しかし、保育園に入園できない等の特別な理由がある場合には、1歳6ヶ月まで延長が可能です。

10月の改正では、1歳6ヶ月以後も保育園に入園できないといった、特別な理由がある場合には再度申請する事により、子どもが2歳になるまで延長できるようになります。

改正の背景には、保育園は4月入園が主流であり、1歳6ヶ月まで延長したものの、子どもの誕生日によっては、入園時期まで数ヶ月あるというケースが発生するのを防ぐ為です。

育児休業制度等の個別通知

従業員またはその配偶者が妊娠・出産した事を知った場合には、育児休業に関する制度等を個別に周知する事を努力義務としました。具体的には、育児休業の内容や、休業中及び休業後の待遇や労働条件の説明がメインとなります。

育児目的休暇の新設

男性の育児参加の推進を目的として、小学校入学前までの子どもがいる従業員を対象としていますが、努力義務の為、日数やどのような休暇制度にするか、法律上規程はありません。

おわりに

少子高齢化が進み、労働力人口の減少が続く日本の平均初産年齢は30.6歳となっております。今回の改正により、働き盛りとも言える年齢での女性の離職を防ぎ、時間とコストをかけて育てた人財を失うリスクが低減されるでしょう。

しかし、育児休業中は他の従業員に業務負担が増えますので、業務分担の仕組み等を、あらかじめ準備しておく事が大切でしょう。