



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

Q1 「育児・介護休業法」が改正され、2歳まで育児休業ができるようになるそうですね。詳しく教えてくださいませんか？

A1 10月1日改正ですから、もうすでに先月施行されました。2歳まで育児休業が延長されますが、次の条件があります。

①従業員(又は配偶者)が子の1歳6か月の誕生日当日の前日に育児休業をしていること

②次のいずれかの事情があること

イ) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

ロ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6ヶ月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病の事情により子を養育することが困難になった場合

育児休業の期間は、原則は1歳までですが、保育園等に預けられない場合1歳6ヶ月まで延長可能という制度でした。今回、それでも預けることができない場合に、さらに2歳まで延長できるように改正されました。

具体的には、平成28年3月31日以降生まれの赤ちゃんから改正法が適用されます。

なぜ2歳まで延長したかと言いますと、保育園の待機児童が多いこともありますが、保育園の受け入れは原則4月からで、4月に我が子がまだ7か月だからもう少し育児休業を取りたいと様子を見ていると次年度まで空きがなく1年経過してしまうことがあり、そうすると、預けるところがなくて退職せざるを得ない、そのようなケースが多いためとのことです。

手続きは、自動延長ではなく1歳まで、1歳6ヶ月まで、2歳までと、節目ごとに改めて手続きが必要となります。

また、雇用保険から支給される「育児休業給付金」も2歳まで支給期間延長は可能ですが、市区町村が発行した「入所不承諾通知書」などの書類も必要となりますのでご注意ください。

Q2 その他「育児・介護休業法」で改正されたことは何ですか？

就業規則の変更も必要でしょうか？

A2 その他、育児休業を周知すること、育児目的の休暇をつくることなどが改正されました。具体的には次の2つの努力義務です。

【出産予定の労働者等への育児休業制度の周知】

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・介護休業中および休業後の待遇や労働条件、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。

【育児目的休暇の新設】

(就業規則記載例)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、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。

就業規則へは、

①育児目的休暇を新たに制度導入するのであれば、就業規則に記載が必要なのは言うまでもありません。

②周知を実施すること(具体的な内容は今後変更される可能性があるので必要ないと思います。)

文部科学省と内閣府は来年度から幼稚園でも2歳児の保育ができるような運営形態「幼稚園接続保育」を解禁する方針です。改修費用も補助されるとのこと。一步一步女性が働きやすい環境が整えられているようです。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980