

# 経営者協会通信

6月といえば梅雨。雨が多いのはなんとなく気が滅入りますが、この時期に雨が少ないと夏の水不足が心配になります。どうせなら、日本の風物詩として楽しみたいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



中小企業経営者協会

神奈川県横浜市青葉区青葉台2-10-20第2志田ビル3階  
TEL：045-988-5155／FAX：045-988-5165  
<http://www.chukeirou.jp/>



# 最長2歳までの延長が 可能となる育児休業制度

育児・介護休業法については、今年1月に介護休業の分割取得などが含まれた改正法が施行されました。多くの企業が育児・介護休業規程の変更を行ったかと思いますが、10月には再度、改正が行われることが決定しています。そこで、今回はこの10月に行われる法改正の内容を確認しておきましょう。



## 1. 育児休業期間の延長

10月の改正で、実務上一番影響が大きいと考えられるものが育児休業期間の延長に関する事項です。

現在の育児休業は、原則、子が1歳に達するまで取得できることになっており、1歳になるまでに保育園に入れない等の理由がある場合には、例外として子が1歳6ヶ月に達するまで延長できることになっています。

今回はこの延長について、1歳6ヶ月に達した以後も、保育園に入れない等の場合には、子が2歳に達するまで再度、育児休業を延長できることとなります（下図参照）。なお、雇用保険の育児休業給付もこれにあわせて延長できるようになります。

## 2. 育児休業制度等の個別周知

育児休業の制度自体は、かなり広く知られるようになりましたが、育児休業を取得しなかった理由に関する調査結果を見ると、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」

という理由が一定数あるようです。そこで10月の改正では、従業員やその配偶者が妊娠・出産したことを会社が知った場合には、個別に育児休業等に関する制度（※）をその従業員に知らせる努力義務が創設されました。なお、この取扱いは妊娠・出産のみではなく、家族を介護していることを会社が知った場合も同様とされています。

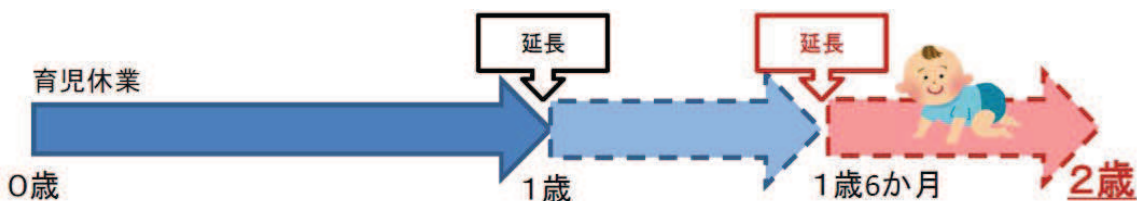
※育児休業中・休業後の待遇や労働条件など

## 3. 育児目的休暇の新設

社会において、男性の育児参加の重要性が高まっています。そこで10月の改正では、この促進のため、小学校入学前の子を育てている従業員に対し、子育てがしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇（育児目的休暇）の制度を設ける努力義務が創設されています。

育児目的休暇の例としては、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などがあります。

図 育児休業期間の延長イメージ



厚生労働省発行のパンフレット「保育園などに入れない場合2歳まで育児休業が取れるようになります！」より

3つの改正はすべて平成29年10月1日施行です。今回の改正は、1月の改正に比べると小さなものにはなりますが、就業規則（育児・介護休業規程等）の変更が必要になってきます。改正について具体的なご相談がある場合には、弊社事務所までご連絡ください。