

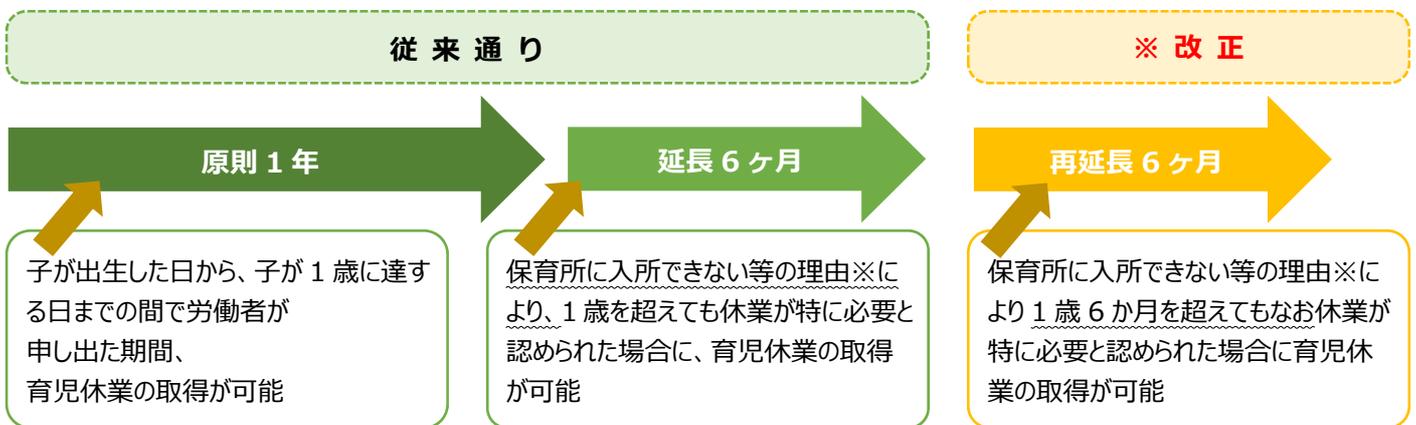


育児・介護休業法の改正について

平成29年10月より育児介護休業法が改正されます。今回の改正は保育所に入所できず退職を余儀なくされる、いわゆる待機児童等の問題に対応し、また、育児をしながら働く労働者が就業を続けることができる環境の整備を進めていくことを目的としています。今回のあおぞらレターではこの「育児休業の延長について」ご案内します。



一定の事由に該当する場合、最長2歳まで育児休業の延長が可能になります



改正に伴う実務対応

● 育児介護休業規程の改定

・就業規則に改正点の追加・修正が必要です。

【平成29年10月1日施行対応】

厚生労働省 HP

「育児・介護休業等に関する規則の規定例」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/35.html>



● 雇用保険 育児休業給付金の申請

・改正に伴い育児休業を取得する期間は育児休業給付金の支給対象期間となります。

【平成29年10月1日施行対応】

厚生労働省 HP

「育児休業給付金 リーフレット」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-1160>

[0000-Shokugyouanteikyoku/0000169691.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-1160-0000-Shokugyouanteikyoku/0000169691.pdf)



<育児介護休業規程 修正例>

第2条 育児のために休業することを希望する従業員であって、原則、1歳に満たない子と同居し養育する者は、文書で申し出て、子が1歳に達するまでの必要な期間、育児休業をすることができる。ただし、次の従業員を除くものとする。

- (1) 雇用期間の定めのある従業員のうち次のいずれかに該当する従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 子が1歳6ヶ月(本条第4項の申出にあっては2歳)に達する日までに契約期間が満了し更新しないことが明らかになった従業員
 - (ロ) 労使協定により除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 申出の日より1年(本条第3項及び第4項の申出にあっては6ヶ月)以内に雇用契約が終了することが明らかになった従業員
 - (ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 前項にかかわらず、従業員は、配偶者の育児休業開始日以降に育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で1年間(出生日以後の産前・産後休業期間を含む)を限度として、育児休業をすることができる。

3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に遡るものとする。

- (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生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
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない者
 - (イ) 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歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、自傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月誕生日当日とする。

- (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
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない者
 - (イ) 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か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、自傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

その他の詳細やご不明な点は弊所担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277