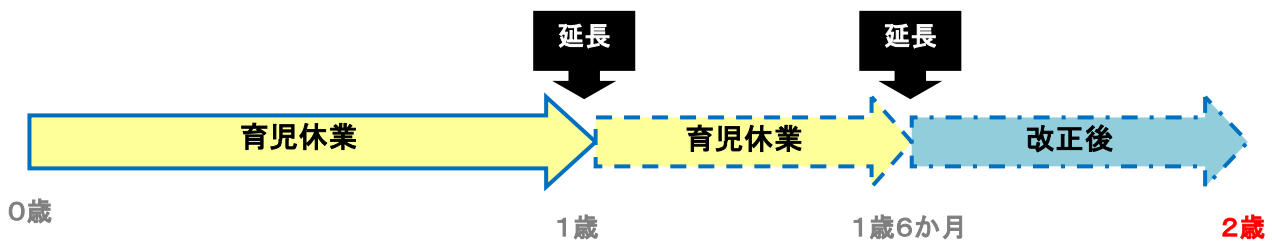


## H29年10月改正育児休業法の実務対応

～H29.10.1施行！育児休業法の改正内容とは？～

### 改正内容1 子が最長2歳に達するまで、育児休業が取得可能に！



★1歳に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、会社に申し出ることにより、1歳6ヶ月に達する日まで育児休業期間を延長できます。

- ・ 育児休業に係る子が1歳に達する日において、本人又は配偶者が育児休業をしている場合
- ・ 保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合

★1歳6ヶ月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、会社に申し出ることにより、2歳に達する日まで育児休業期間を延長できます。

- ・ 育児休業に係る子が1歳6ヶ月に達する日において、本人又は配偶者が育児休業をしている場合
- ・ 保育所に入所できない等、1歳6ヶ月を超えても休業が特に必要と認められる場合

※ この2歳までの育児休業は、1歳6ヶ月到達時点で更に休業が必要な場合に限って申出可能となります。

★育児休業給付金(雇用保険)の給付期間も2歳までとなります。

### 改正内容2 育児休業制度等の個別周知の努力義務の創設

事業主に、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、当該労働者に対して個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務を創設しました。

### 改正内容3 育児目的休暇制度の努力義務の創設

事業主に、小学校就学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を設ける努力義務を創設しました。

我が国においては少子化が進行し、人口減少時代を迎えています。少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、地域社会の活力低下など、社会経済に深刻な影響を与えます。

一方で、子供を生み育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女ともに多いにもかかわらず、こうした人々の希望が実現しにくい状況がみられます。

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現することが必要不可欠です。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながります。

このためには、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制等仕事と生活の調査策を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について、仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要です。

こうした中、保育所などに入所できず退職を余儀なくされる事態を防ぎ、さらに育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい就業環境の整備等をさらに進めていくために、育児休業法を改正する法律が、平成29年3月31日に成立・公布され、平成29年10月1日から施行されます。

この改正により、保育所等に入れられない場合、最長2歳まで育児休業の再延長が可能になり、法律で定める制度はさらに充実したものとなります。また、子どもが生まれる予定の方等に育児休業等の制度をお知らせすることや未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることが新たに事業主の努力義務として創設されます。

**就業規則がまだ整備されていない事業所におかれては、早急に対応していただく必要があります。**

## ■ パパママ育休プラスの取得事例

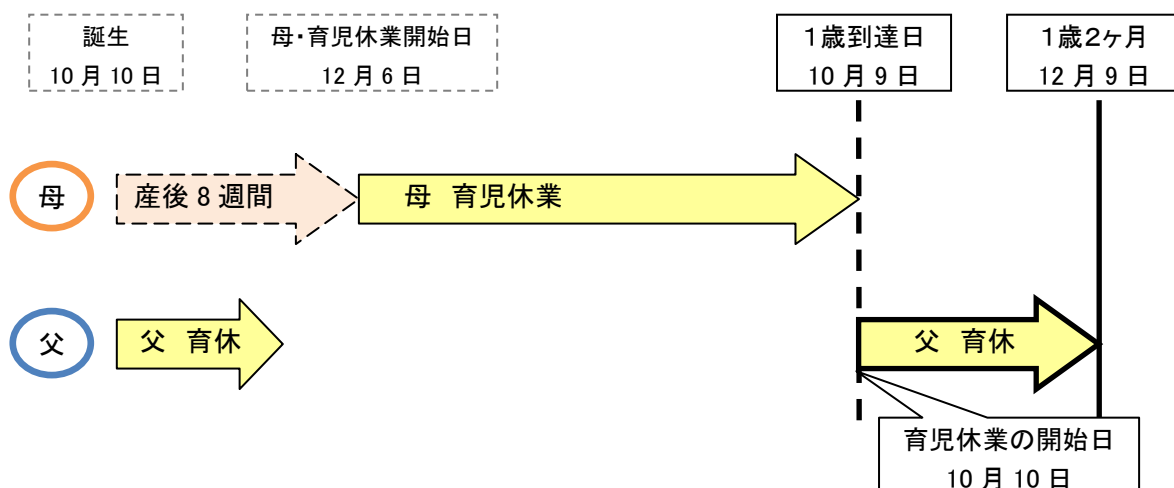
< パパママ育休プラスとは？ >

両親ともに育児休業をする場合で、次のいずれにも該当する場合には、育児休業の対象となる子の年齢が、原則1歳に満たない子から原則1歳2ヶ月に満たない子に延長されます。

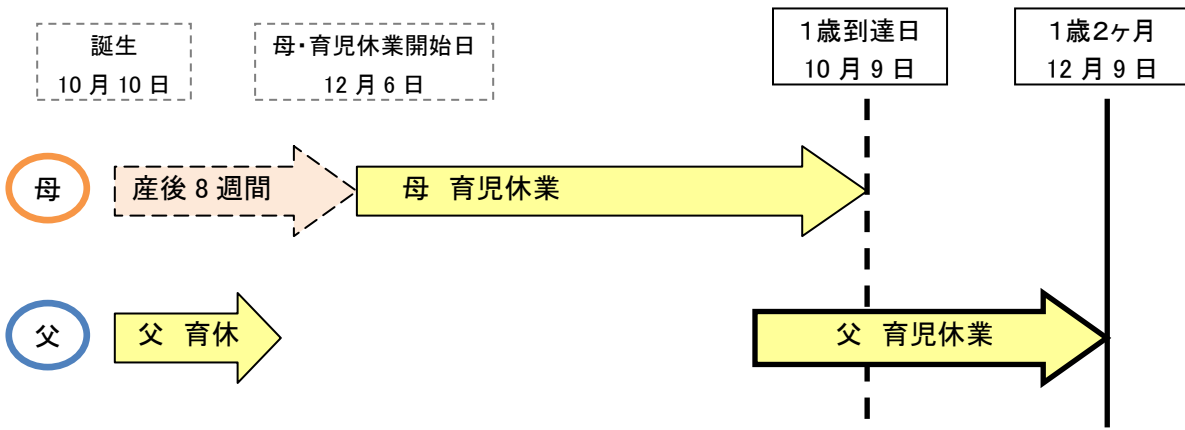
- 配偶者が本人と同じ日から又は本人より先に育児休業をしていること
- 配偶者が、子の1歳に達する日(誕生日の前日)以前において育児休業をしていること
- 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること

【例1】

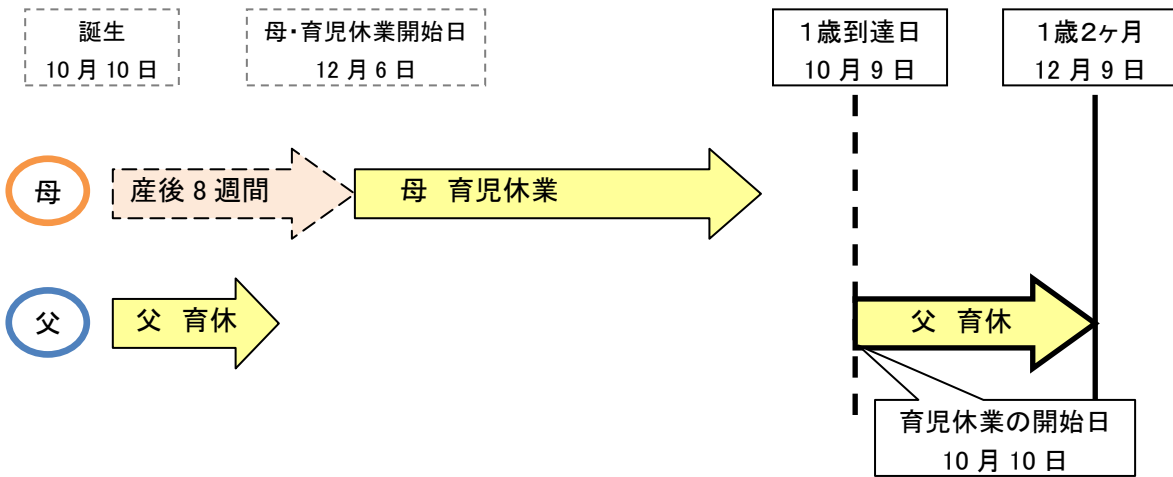
※太枠がパパママ育休プラス



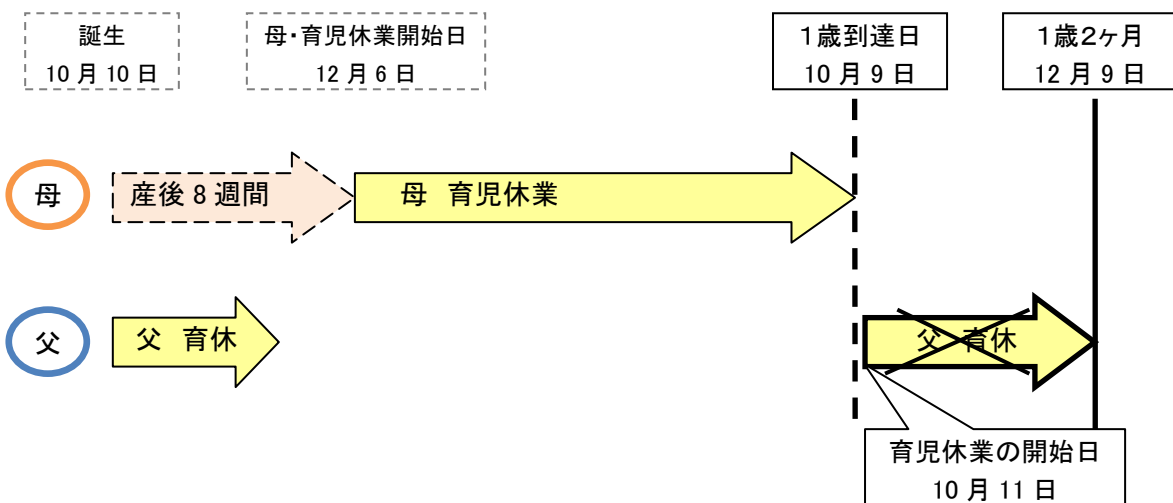
【例2】 ※ 両親の育児休業期間が重複することも可能です。



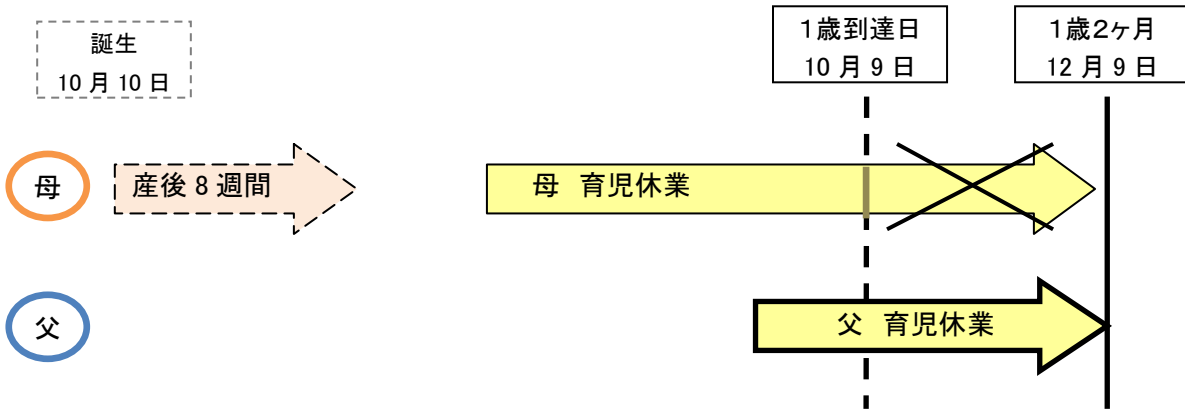
【例3】 ※ 両親の育児休業期間が連続している必要はありません。



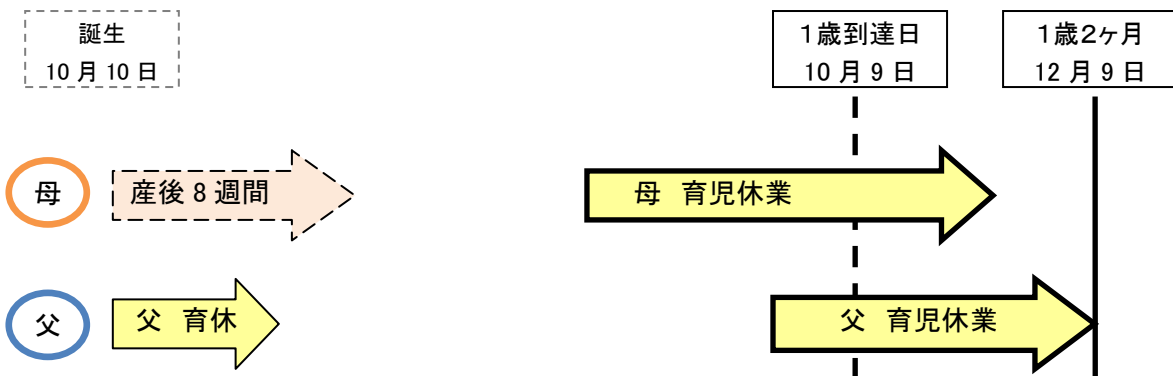
【例4】 ※ 父(本人)の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日(10月10日)より後であるため、父はパパママ育休プラスの対象となりません。



- 【例5】 ※ 母(本人)の育児休業開始日予定日が、父(配偶者)より先であるため、母(本人)はパパママ育休プラスの対象とはならず、育児休業が取得できる期間は1歳到達日(10月9日)までです。  
 ※ ただし、父が本人の場合は、父はパパママ育休プラスの対象となります。



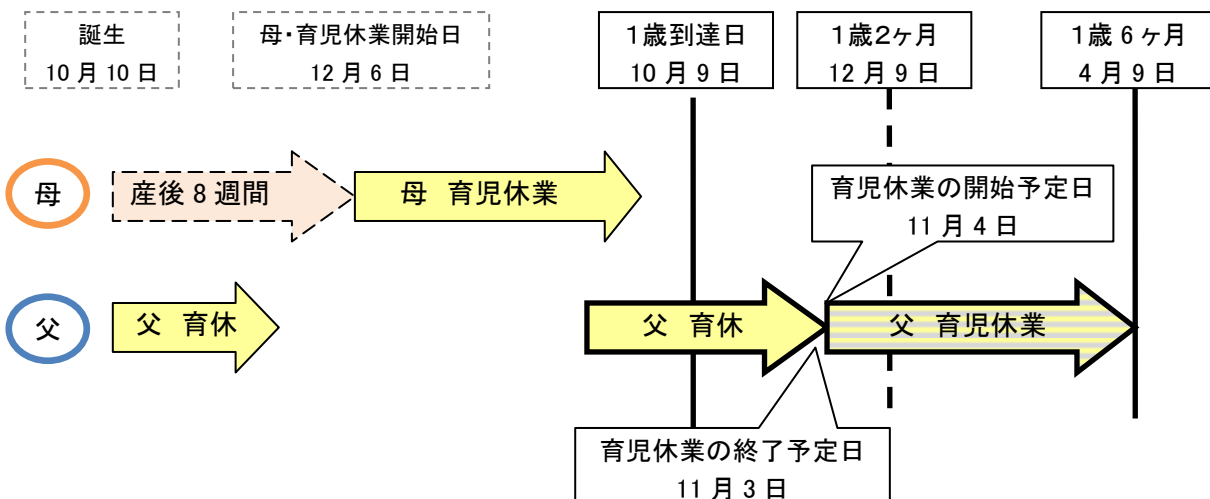
- 【例6】 ※ 母(本人)の育児休業開始予定日が、父(配偶者)の1度目の育児休業開始予定日より後であるため、母はパパママ育休プラスの対象となります。  
 ※ また、父(本人)が2度目の育児休業をする場合、2度目の育児休業の開始予定日より先に、母(配偶者が育児休業を開始しているため、父(本人)の2度目の育児休業はパパママ育休プラスの対象となります。



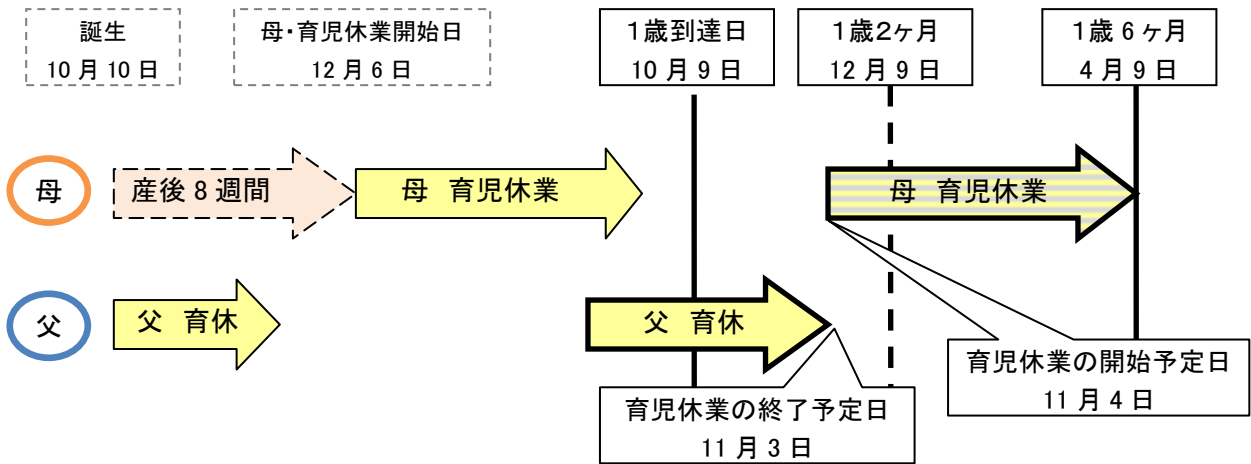
■ パパママ育休プラスの場合に1歳6ヶ月までの育児休業をする場合の取得事例

【例1】

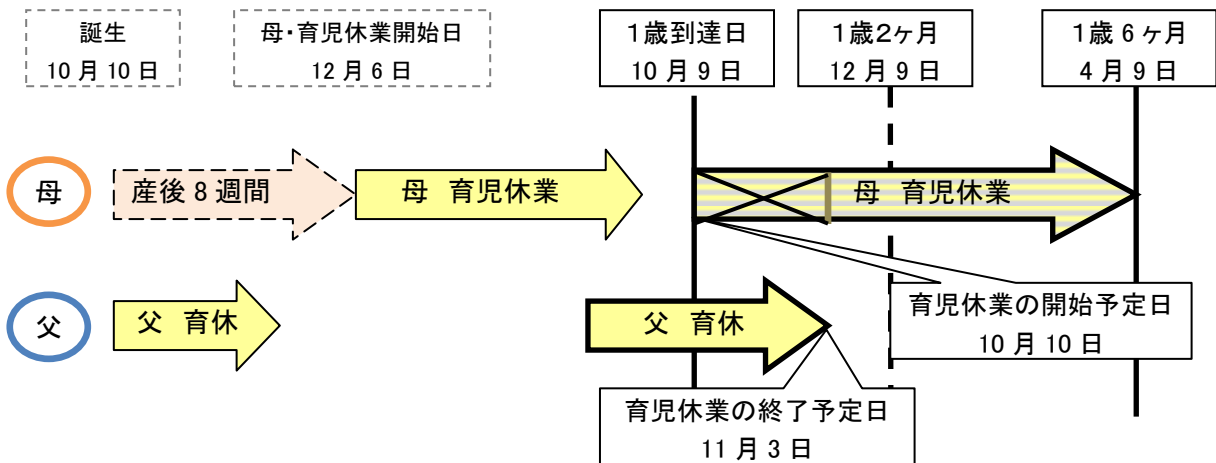
※太枠がパパママ育休プラス、斜線は1歳6ヶ月までの育児休業



【例2】



【例3】 ※ パパママ育休プラスを取得している場合、1歳6ヶ月までの育児休業開始予定日は、1歳に達する日以後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければなりません。



【例4】

