社会保険労務士が答える
企業の労務管理

【改正】育児・介護休業法のポイント

伊藤妙子

25

平成29年10月1日より、育児・介護休業法が改正されました。

主な改正点は、

(1)保育所に入れない場合など、2歳まで育児休業の再延長が可能

(2)子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などを周知する〔努力義務〕

(3)育児目的休暇の導入促進〔努力義務〕

です。

ポイントは3点、最も重要となるのは(1)の改正です。現状では最長、子どもが1歳6カ月までとなっている育児休業期間を「2年」までとする改正内容です。子が1歳6カ月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6カ月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間において、事業主に申し出ることにより、育児休業を取得することができます。

①育児休業に係る子が1歳6カ月に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

②保育所に入所できない等、1歳6カ月を超えても休業が特に必要と認められる場合

保育園などに入所できず、退職を余儀なくされる事態を防ぐことが目的です。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職場環境づくりを進めます。従って、育児休業給付金の給付期間も延長した場合は、2歳まで支給されます。

これを受け、企業においては今年10月1日の改正法施行に向けた準備を進めることになります。しかし、育児・介護休業法についてはたびたび改正が行われているため、結局いつまでに何をどうすべきか、対応に苦慮している企業も多いようです。今一度、平成29年に入ってからの「育児・介護休業法の改正ポイント」をまとめてご紹介します。

(1)介護休業は、対象家族一人につき「通算93日」を上限として「3回までの分割取得」が可能

(2)介護休暇は、「半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

(3)介護のための所定労働時間の短縮措置等は、「利用開始から3年」の間に「2回以上」の利用が可能(介護休業の93日とは通算しない)

(4)要介護状態の対象家族を介護する場合、「介護期間中の残業免除」を申請できる

(5)有期雇用契約労働者の育児休業取得要件が緩和

(6)子の看護休暇は、「半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能に

(7)育児休業等の対象となる子の範囲拡大

(8)事業主に対し、上司や同僚、派遣先からのマタハラ・パタハラ防止措置を義務付け(パタハラ=パタニティ・ハラスメント。妊娠、出産、育児休業、介護休業などに対する男性社員への嫌がらせ)

育児・介護休業法の上記改正点は「育児・介護休業規定」に反映されていますか? 各企業においては「どこまで対応すべきなのか」が焦点となると思います。特に中小企業においては、改正法対応によって生じる職場への影響が懸念されます。育児・介護休業が取得しやすい環境となったところで、その他の従業員への負担が増えたり、正常に業務運営できなかったりしては企業としてはマイナスです。ますます、育児休業が取得しづらい環境になるかもしれません。当面は努力義務とされている事項については今すぐに対応せずとも、慎重に検討を重ねることが大切です。今すぐ対応すべきことと、そうでないことを正しく把握し、育児・介護休業の改正法対応を企業内で進めていく必要があります。

育児や介護によって離職を余儀なくされる方を防ぎ、一人ひとりのキャリア形成が促進され、企業としては働きやすい企業というブランドの形成、社風の向上につながることが、当改正の主旨であり、実践・運用することが企業の責任であると思います。

(いとう労務経営事務所所長、特定社会保険労務士)

イラスト・伊藤栄章