

# 誌上相談室 Q&A

【テーマ】

## 改正育児・介護休業法のポイント



平成29年10月1日より、改正育児・介護休業法が施行されました。今回の改正で最も大きなポイントは、子が保育園などに入所できずに退職を余儀なくされる事態を防ぐために、最長で2歳までの育児休業が可能になった点です。また、育児をしながら働く労働者が、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めるため、育児休業等の制度周知と育児を目的とした休暇制度の導入促進という、2つの努力義務が創設されました。

### 1. 法改正の概要について

Q1 今回改正された点はどんな内容ですか？

A 平成29年10月1日施行の改正は3点あります。①最長2歳まで育児休業の再延長が可能になること。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こと（努力義務）。③育児目的の休暇の導入を促進すること（努力義務）。

### 2. 2歳までの育児休業について

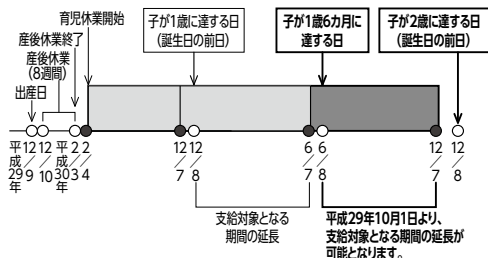
Q2 どんなときに2歳までの育児休業が取得できるようになりますか？

A 子が1歳6カ月に達する時点で、次の①②の両方に該当する場合に、労働者が会社に申し出ることによって取得することができます。①育児休業に係る子が1歳6カ月到達する日において、労働者本人また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必要と認めら

#### 例) 支給対象となる期間の延長を2回行い、

#### 子が2歳に達する日前まで育児休業を行った場合

(注) 育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した1カ月ごとの期間（その1カ月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間、これらの各期間を「支給単位期間」といいます）について支給されます。



※参考：厚生労働省リーフレット「平成29年10月より育児休業給付金の支給期間が2歳まで延長されます」より

れる場合。

Q3 2歳まで育児休業を取得した場合に、ハローワークから受給できる育児休業給付金との関係はどうなりますか？

A 育児休業給付金に関しても、子が2歳に達する前日まで給付の対象となります。なお、2歳までの育児休業および育児休業給付金の対象となるのは、子が1歳6カ月に達する日の翌日が平成29年10月1日以降となる方です（子の誕生日が平成28年3月31日以降の場合です）。

3. 育児休業などを取得しやすい職場環境づくりを進めるための改正点について

Q4 「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」とはどういったことをすれば良いのでしょうか？

A 会社は、労働者もしくは配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、または労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、育児・介護休業に関する制度を、個別に周知する努力をする必要があります。また、次の事項についてあらかじめ定めて、周知の努力をしなければなりません。①育児休業および介護休業中の待遇に関する事項（賃金や教育訓練の実施等）、②育児休業および介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項（昇進、昇格および年次有給休暇等）、③子を養育しないこととなったことにより育児休業期間が終了した場合および対象家族を介護しないこととなったことにより介護休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期、④労働者が介護休業期間について負担すべき社

会保険料を事業主に支払う方法。

Q5 「育児目的の休暇の導入を促進する」とは、どういった休暇制度が考えられますか？

A 会社は、小学校就学期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるように努力する必要があります。育児目的の休暇制度としては、配偶者が出産する際の休暇や、入園式・卒園式など子の行事へ参加するための休暇が考えられます。

日本では急速な少子高齢化によって2065年には総人口が9000万人を割って、高齢化率も38%代の水準になると推計されており、労働力不足に陥ることも懸念されています。会社の継続的な事業運営のためにも、出産・育児や介護により離職することなく労働者が働き続けることのできる環境を整え、人材を確保することは不可欠です。法改正へ対応するとともに、働き方改革の項目のひとつである、「子育て・介護と仕事の両立」という視点で労使ともに働きやすい制度を考えることも必要となります。

【回答】  
当所エキスパート・バンク登録専門家  
くるまさ社会保険労務士事務所  
(青葉区国見ケ丘)  
社会保険労務士



黒政 健氏