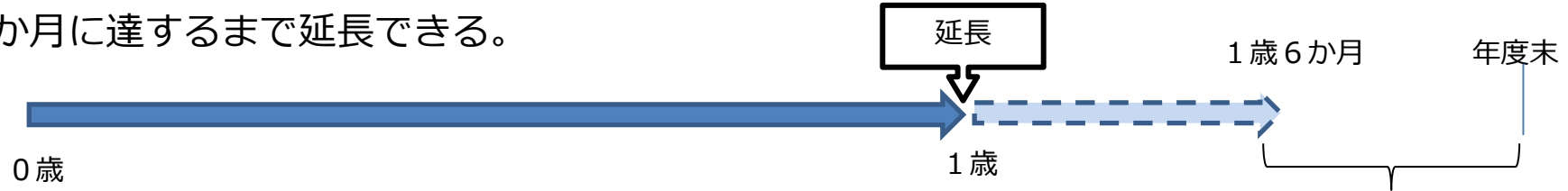


育児休業期間の延長

参考資料4【平成29年10月1日施行分】

現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。



<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容

- 1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



◆育児休業の延長に伴い、労働者のキャリアを考慮するため、育介指針が改正されました◆

- ・ 改正により育児休業が最長2年間取得できることとなるが、キャリア形成の観点からは、休業が長期間に及ぶことが労働者本人にとって望ましくない場合もあり、労使間で職場復帰のタイミングを話し合うこと等が想定される。その点を踏まえ、事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促す場合は、「育児休業等に関するハラスメントに該当しない」と指針に記載。

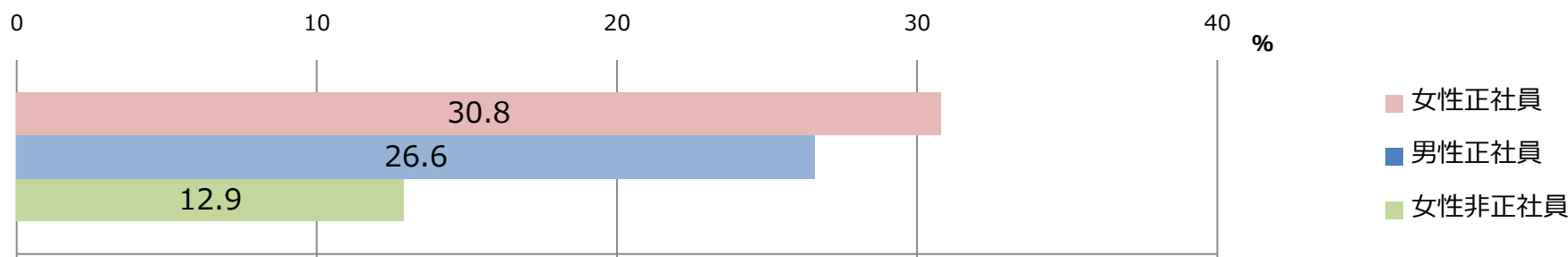
※ただし、職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられることに留意が必要。

育児休業等制度の個別周知

改正の趣旨

- 育児休業を取得しなかった労働者に対し、取得しなかった理由を調査したところ「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あった。
- 育児休業の取得を希望しながら、職場が育児休業を取得しづらい雰囲気であることを理由に、育児休業の取得を断念することがないよう、事業主は、対象者に育児休業取得の周知・勧奨するための規定を整備する。

(参考) 育児休業を取得しなかった理由 「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」と回答した者の割合



出典：平成27年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」三菱UFJリサーチ&コンサルティング

改正の内容

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知するように努めることが規定された。
※上記規定は、プライバシーの保護の観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としている。
※あわせて、パパ・ママ育休プラス等の制度について周知することが望ましい。

育児目的休暇の新設

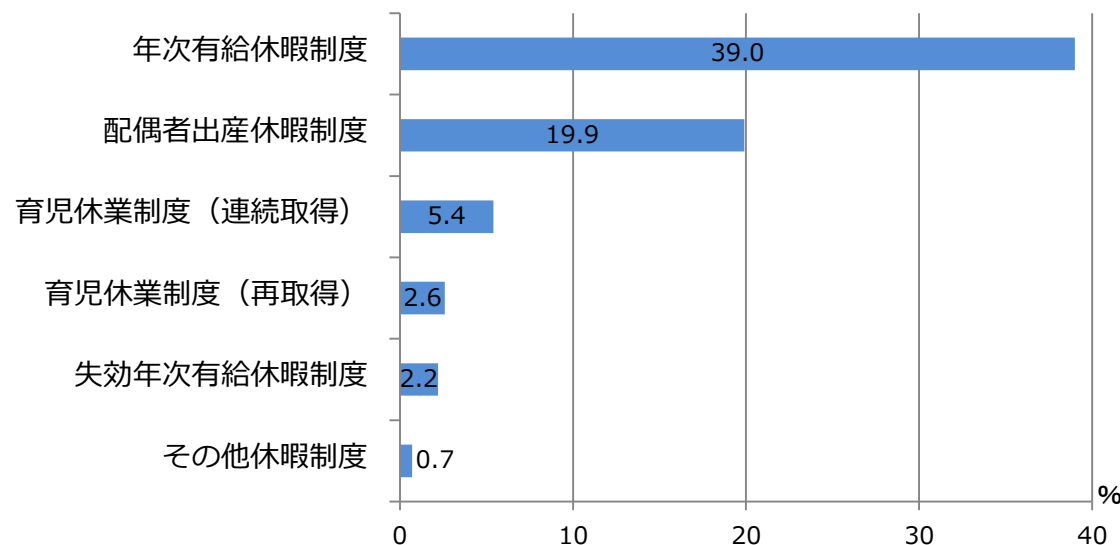
改正の趣旨

特に男性の育児参加を促進するため、就学前までの子供を有する労働者が育児にも使える休暇を新設する。

現 状

- 育児休業以外に全日の休暇を認める制度として、子の看護休暇があるが、負傷・疾病にかかった子の世話をする等の事情のない場合には、休暇制度を利用することができない。
- 一方、配偶者の妊娠・出産に際して男性が取得した休暇・休業制度をみると、育児休業制度以外の休暇が多く利用されており、育児を目的とした休暇は高いニーズがあるといえる。

男性正社員 未子出産時の休暇・休業制度の取得状況



注) 就業形態は未子妊娠時

注) 育児を目的とした休業日数に関しては、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

改正の内容

- 事業主に対し、小学校就学の始期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の措置を設けることに努めることを義務付ける。
例) いわゆる配偶者出産休暇、入園式等の行事参加を含めた育児にも使える多目的休暇など（失効年次有給休暇の積立制度を育児目的として使用できる休暇制度として措置することも含む）