

改正育児介法が 10 月より施行、育児休業期間が延長されます！

◆10 月 1 日施行！

今年 10 月 1 日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長 2 歳まで延長可能となりました。

◆「1 歳 6 カ月まで」が「2 歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が 1 歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は 1 歳 6 カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1 歳 6 カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が 1 歳 6 カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長 2 歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12 月で 1 歳 6 カ月までの育休が終わってしまうのに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい 4 月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2 歳までの育児休業の申出は、1 歳 6 カ月到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも 1 歳 6 カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も 2 歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました（10 月 1 日施行）。

（1）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お知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に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等）を知らせるよう努めなければなりません。

（2）育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等）を設けるよう努めなければなりません。