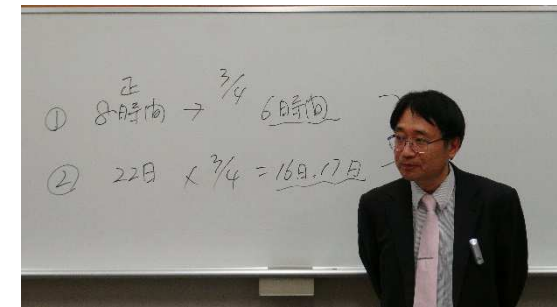


平成29年10月改正！

育児介護休業法改正のポイント！！



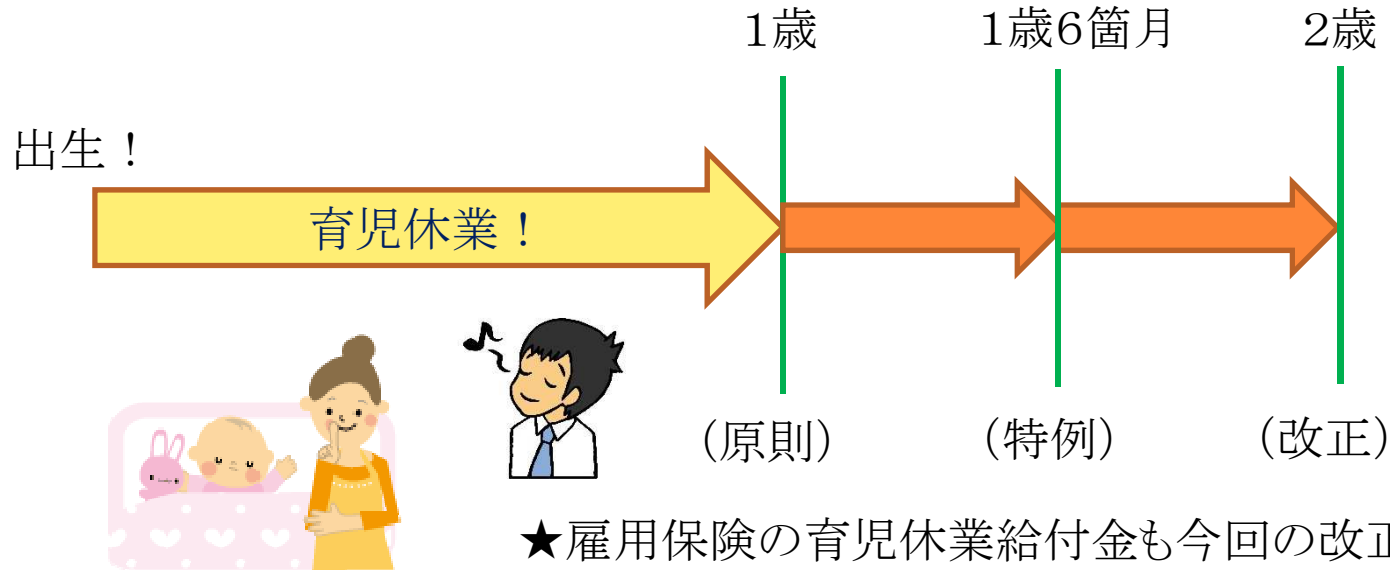
担当: 社会保険労務士 平賀 信幸

セミナールーム“ハッピーニャーゴ”

ヒラガFP労務管理事務所

改正点 1

保育園等に預けられないなど(注)... 所定の要件を満たし、**事業主に申し出ることにより**、現在、1歳6箇月まで育児休業が延長できますが、1歳6箇月の段階で、同様な状況にある場合には、今回の改正で、**事業主に申し出ることにより**、さらに、2歳に達するまで延長可能となりました。



★雇用保険の育児休業給付金も今回の改正に伴い、最高2歳まで延長されることとなります。

(注)

- 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合 ※改正の場合は、1歳→1歳6箇月
- 常態として子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって当該子が1歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合 ※改正の場合は、1歳→1歳6箇月
 - ① 死亡したとき
 - ② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったとき。
 - ③ 婚姻の解消その他の事情により常態として子の養育を行っている当該子の親である配偶者が子と同居しないこととなったとき。
 - ④ 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

改正点 2

育児休業等に関する定めの周知等の努力義務

事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又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、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努力しなければならない。

- (1) 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- (2) 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- (3) ①育児休業・介護休業期間終了前に所定の事情により当該休業が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関すること。
②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に関すること。

改正点 3

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を設ける努力義務を創設

事業主は、その雇用する労働者のうち、**その小学校就学の始期に達するまでの子**を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置を講ずるよう**努めなければならない**。

配偶者出産休暇、入園式、卒園式など子の行事参加のための休暇など…



育児介護休業法は、最近、頻繁に改正があります。
最新情報にご注意ください！

