



社労士事務所プランツ
〒105-0011 東京都港区芝公園 2-3-8
第2モリモトビル3F
TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

改正育児介護休業法の施行

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す。手続きの実務面も大きな変更があることから、今月のニュースでは内容の詳細についてお知らせします。

★2 歳までの育児休業再延長

●改正内容

育児休業は、原則として 1 歳に満たない子を養育するために取得することができ、勤続 1 年以上であれば、正社員だけでなく要件を満たす契約社員やパートといった非正規労働者も取得は可能です。

子が 1 歳誕生日以降においても、保育園に入れなどの事情がある場合には、子が 1 歳 6 ヶ月に達するまで延長することができますが、平成 29 年 10 月 1 日以降については、1 歳 6 か月以後も保育園に入れなどの場合には最長 2 歳まで再延長することができるようになります。

●法改正による育児休業給付金の変更点

育児休業給付金は、原則として子が 1 歳に達する日の前日まで育児休業を取得した場合に給付される雇用保険の給付金です。

この給付金も、保育園に入れなどの事情がある場合には 1 歳 6 ヶ月まで給付期間を延長することができますが、法改正施行後の平成 29 年 10 月 1 日以降においては 2 歳まで再延長することができます。

なお、この改正法は、子が 1 歳 6 ヶ月に達する日の翌日が平成 29 年 10 月 1 日以降 **(子の誕生日が平成 28 年 3 月 31 日以降)** の方が対象となります。

★育児休業等制度の個別周知（努力義務）

従業員若しくは従業員の配偶者が妊娠・出産すること、また、対象家族を介護していることを会社が把握したときに、個別に育児・介護の休業制度等について周知するための措置を講ずる努力をしなければなりません。

具体的な対応としては、従業員から妊娠出産や家族の介護に関して報告があったとき、個別面談を行って休業できる期間や届出方法、休業中の労働条件等を説明することが想定されています。

★育児目的休暇の導入促進（努力義務）

小学校就学前の子を養育する従業員が子育てしやすいように、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力をしなければなりません。

休暇制度の具体的な内容としては次のようなものが想定されています。

- ・配偶者出産時の休暇
- ・子の誕生日や入園卒園時の休暇（イベント休暇）

=ここがポイント！ 就業規則の変更対応=

①2歳までの育児休業再延長

育児休業規程における育児休業期間に関する規定の変更が必要

②育児休業等制度の個別周知（努力義務）

従業員から妊娠出産や家族の介護に関する報告があった場合には会社の育児介護休業等の制度を周知するための個別面談等を実施する規定を追加

③育児目的休暇の導入促進（努力義務）

育児が目的となる新しい休暇を創設する場合に休暇の規定を変更

労務管理 Q&A

<入社後すぐに特別休暇の取得>

Q. 当社の就業規則には慶弔時の特別休暇制度があり、従業員が結婚した場合には 5 日間の特別休暇を与えています。

入社して 1 ヶ月程度の試用期間中の従業員から、来月に結婚するため、特別休暇を取得したいという申し出がありました。

試用期間中であることをもって特別休暇の取得を拒否することはできますか？

A. 試用期間中の従業員に対して特別休暇を付与しないという定めがない場合、請求に基づいて休暇を与えるのが妥当。

< 解 説 >

従業員の慶弔時に特別休暇を与える規定を定めている会社は多いと思いますが、意外と多いご相談が入社間もない従業員も取得できるのか？というものです。

特別休暇を取得できる従業員の範囲は明確に定めておくべきで、取得することができない従業員の範囲を定めていないのであれば、試用期間中であることをもって特別休暇を与えないという理由にはならないと考えるべきでしょう。

なお、今回のケースでは休暇を取得することができる対象者を定めていないことが問題となりましたが、次の点も注意すると良いでしょう。

【特別休暇制度の規定で注意すべきこと】

- ① 休暇日数
公休日と組み合わせることで長期休みとなる可能性も踏まえて日数を決める
- ② 取得可能期間
慶弔時から●日以内（●ヶ月以内）と定めるなど、取得可能期間を明確にしておく
- ③ 届出の提出期限
弔事は事前に届出することは難しいが、長期休みになる慶事の休暇（結婚休暇など）は休暇届の提出期限を定めておく

ちょっと相談いいですか？

<健康診断の実施義務>

健康診断を実施しなければならない従業員の範囲や費用負担等について教えてください。

労働安全衛生法において 1 年に 1 回の定期健康診断の実施が義務付けられていますが、対象者や注意点については次のとおりです。

(1) 受診させなければならない従業員の範囲

対象者は正社員だけでなく、週の所定労働時間が正社員の 3/4 以上のパート・アルバイトも健康診断を実施しなければなりません。

(2) 健康診断の費用負担

全額事業主（会社）負担。ただし、法令で定められている健康診断の項目以外のもの（婦人科検診、がん検診など）は、受診者負担としても差し支えない。

(3) 健康診断中の賃金支払義務

定期健康診断の受診に要した時間の賃金支払い義務はない。

(4) 結果の保存義務と届出

定期健康診断の結果に基づき、健康診断個人票を作成し、5 年間の保存義務がある。常時 50 人以上の労働者を雇用する場合には「定期健康診断結果報告書」を労働基準監督署に提出しなければならない。

<今月の一言コメント>

11 月中旬に事務所を移転することになりました。今の事務所から徒歩 5 分程度の近くの場所で、事務スペースも広がります。正式には改めてお知らせいたします。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com