



innoventier 弁護士法人 Power for the Business 企業法務相談室

【第7回】 弁護士 藤田 知美
京都大学法学部卒業、2004年に23歳で弁護士登録、2012年より約4年間大手法律事務所パートナーを務めた後、2016年4月弁護士法人イノベンティア設立(現職)。日本ライセンス協会理事。企業をクライアントとする訴訟、交渉、相談、各種契約書・規程の作成・レビュー等に携わる。

改正育児・介護休業法の施行

育児・介護休業法に従った規程整備の必要性

出産前後の休業制度としては、産前休業(六週間)と産後休業(八週間)がありますが(労働基準法六五条一項、二項)、産後八週間経過後すぐに保育所に入ることが困難で、労働基準法による産休が認められるのは出産した母親のみです。

また、介護のための休業制度は、労働基準法には定めがありません。そこで、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」といいます)は、労働基準法の産前後休業以外に、労働者が育児や介護のために一定期間継続して休業することや、子の看護や介護のために年間一定日数の休暇(半日単位)を取得すること等を認めています。

育児・介護休業法に基づく休業・休暇も、就業規則に必ず記載しなければならぬ「休暇」に該当しますので、就業規則に記載する必要があります。就業規則本体に記載すると、本部になるため、本体とは別に育児・介護休業規程を整備し、これを就業規則の一部として扱うのが一般的かと思われます。

平成一九年一〇月二日改正法施行

育児・介護休業法は、一九九一年に制定された後、何度も改正が行われてきました。直近では、平成二九年三月三十一日に成立した最新の育児・介護休業法(以下「改正法」といいます)が、同年一〇月一日に施行されたところです。

そこで、この改正法に従って、育児・介護休業規程についても見直す必要があります。

改正法の内容

改正法では、改正前の育児・介護休業法(以下「旧法」といいます)から以下の点が変更されています。

改正点① 育児休業期間が最長一年半から二年に延長
旧法下では、育児休業は、原則として子が一歳に達するまでとし、保育所に入所できない場合等には、一歳六か月まで延長できるとされていました。しかし、年度途中で保育所に入所することは困難で、都市部を中心に保育所が不足しており、一歳六か月までに保育所に入れない

今回の相談

最近、育児・介護休業法が改正されたと聞きました。当社には育児・介護休業規程はあるのですが、しばらく改訂をしていません。何か対応すべきことはあるでしょうか。

い場合も多くなっています。そこで、改正法ではさらに延長期間を長くして、子が一歳六か月の時点でも保育所に入所できない場合等には二歳まで育児休業を延長できることになりました。

これに伴い、育児・介護休業規程上も、育児休業を最長二歳まで延長できるように改訂する必要があります。なお、労働者は最長二年間の育児休業が可能になりましたが、長期の休業は、キャリア形成の観点から労働者本人にとって望ましくない場合もあります。そのため、本改正に伴い、事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、早期復帰を促すこと自体は、ハラスメントに該当しないことが指針に記載されました。もちろん、職場復帰のタイミングは、最終的には労働者の選択に委ねられます。

改正点② 育児介護休業制度の個別周知努力義務の新設
旧法下では、育児・介護休業規程があっても、労働者が内容を把握していなかったり、職場が制度を利用しづらい雰囲気だったりして、実際には十分利用されない場合もありました。

そこで、改正法では、対象者に制度を周知・勧奨するため、事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合や、家族を介護していることを知った場合には、育児・介護休業制度を当該対象労働者に個別に周知する努力義務が新設されました。

努力義務ではありませんが、育児・介護休業規程に、対象労働者に個別に周知することについて規定することも考えられます。

改正点③ 育児目的休暇制度整備の努力義務
労働者は、労働基準法に基づく産前休業(六週間)、産後休業(八週間)、育児・介護休業

法に基づく育児休業、子の看護のための休暇を取得する権利が認められています。しかし、これら以外にも、夫が妻の出産に立会うときや、子の入園式等の行事参加など、育児に関して休暇の取得が必要になる場面があります。

改正法では、現行法上認められている産前後休業・育児休業・子の看護のための休暇とは別に、育児のための目的で使用できる休暇制度を整備する努力義務が新設されました。

こちらも努力義務ではありますが、育児目的の休暇を育児・介護休業規程に規定することも考えられます。なお、育児目的の休暇は、子の看護休暇や介護休暇と同じく、有給とすることも無給とすることも可能です。

近時の改正

長期間にわたり育児・介護休業規程の改訂が行われていない場合、過去の育児・介護休業法の改正についても、育児・介護休業規程に反映されていない可能性があります。近時の主な改正としては、以下のような点が挙げられます。

- 平成二八年改正
 - 子の看護休暇の取得単位の柔軟化(従前は一日単位だったが、半日単位で取得可能にした)
 - 有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和
 - 育児等について法律上の親子に加えて法律上の親子に準ずる場合にも適用
 - 育児・介護休業の取得等により上司や同僚が就業環境を害する行為をすることのないよう防止措置を講ずる義務を新設(派遣労働者については派遣先も事業主とみなして適用)
 - 介護休業(九三日)を分割取得可能にした

このコーナーは、飯島歩氏、藤田知美氏、町野静氏、松下外氏、村上友紀氏が交代で執筆します。