

子どもが保育園などに入れない場合

2歳まで育児休業を延長できるようになります

～2017年10月1日から改正育児・介護休業法がスタートします～

育児休業を取得できるのは、原則「子どもが1歳に達する日（誕生日の前日）」までの期間です。満1歳になっても「保育所に入れない」などの特別な場合に限り、最大で半年間（1歳6ヵ月まで）の延長が可能になっています。

今回の法改正では、1年6ヶ月の後に預け先が見つからなかった場合、会社に申し出ること、延長期間がさらに半年間延び、「最長2歳（誕生日の前日）」

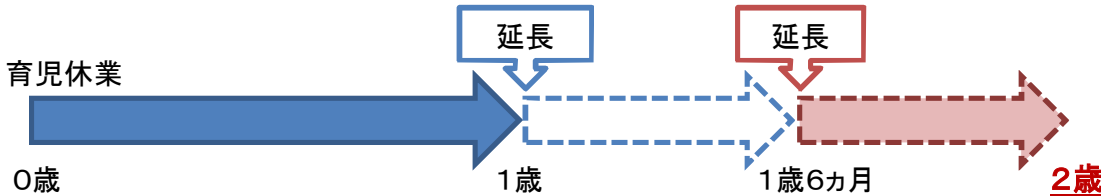
まで」育児休業の再延長が可能になります。

この他に10月からの改正内容には、①育児休業制度等の個別周知（努力義務）、②育児目的休暇制度の導入（努力義務）も含まれています。（下記参照）

法改正に伴い、就業規則等の点検や、努力義務となっている制度の導入についても職場での検討をお願いします。

改正内容

1. 子どもが最長2歳に達するまで育児休業の延長が可能になります



- 1歳6ヵ月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで延長できます。
- 育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

2. 出産予定の方やその配偶者に対し、育児休業関連の諸制度等を周知する（努力義務）

本人、もしくは配偶者の妊娠・出産に際し、今後どのような制度を利用できるのか、休業中や休業後の待遇や労働条件がどうなるのかについての周知が、事業主の努力義務となります。

3. 育児目的休暇制度の導入を促進する（努力義務）

未就学児を抱えて働く労働者の子育て支援として、育児のために使える休暇制度の創設が事業主の努力義務となります。これは、子の看護休暇や年次有給休暇等の既存の法定休暇とは別に与えられるものである必要があります。（例：配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇など）

★育児に関する助成金

◇「両立支援等助成金 出生時両立支援コース」

男性が育児休業を取得しやすい職場づくりの取組を行った上で、男性に一定期間の連続した育児休業を取得させた事業主に支給されます。

◇「両立支援等助成金 育児休業等支援コース」

育休復帰支援プランを作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に支給されます。