

daily コラム

2017年10月19日(木)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

今年2度目の 育児・介護休業法改正

2017年1月からの改正

この10月より育児・介護休業法の改正が行われます。改正は今年2度目となりますが、まず1月に改正された内容を振り返ってみましょう。

1月からの改正点は妊娠、出産、育児期や家族の介護が必要な時期に男女ともに離職する事なく働き続けられるように仕事と育児の両立を目指して次の8点が見直されました。

- ①介護休業の分割取得
- ②介護休暇・子の看護休暇の取得単位緩和
- ③介護の為の短時間勤務等取得条件の緩和
- ④所定外労働免除請求は介護終了時迄可能
- ⑤有期契約労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- ⑥介護休業等の対象家族の範囲の拡大
- ⑦育児休業の対象となる子の範囲の拡大
- ⑧マタハラ、パタハラ防止措置の義務付け

10月からの改正点

上記に引き続き10月の改正では子が保育園に入所できず退職を余儀なくされる事態を防ぐため、以下の3点が改正されます。

- ①最長2歳まで育児休業の再延長が可能に
- ②出産予定の労働者や配偶者がいる人に育児休業等の制度の周知の努力義務

③育児目的休暇制度導入の促進の努力義務
1年に2度の改正が行われるのは大変異例なことですが、政府が推し進める「働き方改革」の中でも育児・介護による離職の防止は重要なキーワードとなっており、対策が急がれています。

政府の対策と社内整備

待機児童問題に関しては2013年からは様々な措置が行われてきました。これにより保育利用率は年々上昇しているものの待機児童はなお2万人を上回る水準で推移しています。

1億総活躍社会の実現として多様な働き方を認める制度や法改正は今後も続くでしょうが法改正の趣旨は法律遵守だけが目的ではなく、働く人の意識を高め能力を最大限に生かし限られた時間で成果を作り出す生産性の高い組織となる事でしょう。法改正規定の整備だけでなく柔軟な労働時間や休暇制度等も組み合わせて従業員全体の満足度にも資する制度でありたいものです。



総務省の調査では30~40代で出産・育児しても退職せず継続勤務する人が年々増えています