

弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話(第42回)

育児休業が最長2年に！押さえるべきポイントは？

2017.12.22



出産から子どもが1歳になる誕生日までの間に取得できる育児休業について定めた「育児・介護休業法」が、2017年3月に改正され、10月1日から施行されました。法改正に伴い、会社にも新たな義務が発生することになります。改正による変更点と、変更に至った背景や考え方について解説します。

本人や事業主にとってもリスクが高かった旧法

核家族化が進んだ現在、従業員が育児休業から職場に復帰するには、子どもを保育園などに預けなくてはならないケースが少なくないでしょう。自治体などが運営する認可保育園への入所は、申請後に抽選や選考によって可否が決まります。結果が判明するのは、年明け1月ごろとしている所が多いようです。

つまり、育児休業中の従業員にとっては、新年度の4月から職場復帰を予定していても、1月ごろまでは子どもを保育園に預けられるかどうかの見通しが立たないのです。もし入園の許可が下りず、認可外の保育所なども見つからなかった場合、4月直前で復帰を諦めなくてはならないこともあり得ます。これは本人が困るだけでなく、職場復帰を見込んで人事計画を立てていた事業主にとっても大きな痛手です。このように育児休業後の職場復帰は、保育園の入所事情に左右されているという背景がありました。

従来の育児・介護休業法では、1歳未満の子を持つ親は、事業主に申し出ることによって育児休業を取得できました。例外的なケースとして、保育園に入所できなかった際などに、さらに6カ月延長できるとされていました。

しかし保育園の入所は、欠員がない限り、原則的に年度始め4月のみです。加えて各企業の人事異動も、年度ごとに行われるケースが多いのが実情です。保育園の入所がかなわず、育児休業を6カ月延長したとしても、6カ月後の10月までに保育園が見つかる可能性は決して高いとはいえません。6カ月という延長期間は、実情に即していなかったのです。

育児・介護休業法の改正で何が変わった？… 続きを読む