

顧問先各位

平成 29 年 9 月吉日
OURS 小磯社会保険労務士法人

法改正による育児介護休業規程の改定に関するご案内

拝啓 初秋の候、貴社におかれましては、ますますご盛栄のこととお慶び申し上げます。

平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、平成 29 年 10 月 1 日に予定されている育児・介護休業法改正に伴う育児介護休業規程等の改定についてご案内申し上げます。

以下に改正点の要旨をまとめた上で、改定部分を示した育児介護休業規程及び労使協定のモデルをお送りしますので、内容をご確認の上、別紙のご検討表にてご希望のサービスをご回答ください。

ご回答を受領次第、担当者よりご連絡いたします。何卒、よろしくお願い申し上げます。

敬具

記

<改正点の要旨>

1. 保育園に入れない場合など、2 歳まで育児休業が取得可能になりました。

子が 1 歳 6 か月に達する時点で、要件に該当する場合は、子が 1 歳 6 か月に達する日の翌日から子が 2 歳に達する時点までの期間について事業主に申し出ることにより、育児休業を取得できます。

主な関連改定箇所 ※詳細についてはモデル規程をご確認ください。

改正関連箇所	東京労働局モデル条文番号	OURS モデル条文番号
① 子が 2 歳に達するまでの延長を規定	第 2 条 5 項	第 5 条 4 項
② 育児休業申出手続きの追加	第 3 条 1 項	第 3 条 1 項
③ 育児休業の再度の申出	第 3 条 2 項	第 3 条 3 項
④ 育児休業申出の撤回等の追加	第 4 条 3 項	第 4 条 2 項
⑤ 育児休業の期間 ・育児休業終了予定日の繰上げ・繰下げ ・育児休業終了	第 5 条 3 項 第 5 条 5 項	第 4 条 7 項 第 4 条 9 項

※なお、法を上回る措置として、2 歳以降の育児休業を無条件に認めている顧問先様においても、雇用保険法に基づく育児休業給付金を受給しようとする場合は、1 歳 6 か月までの延長と同様に保育所入所不承諾通知書等が必要になる為、ご注意ください。

【以降、2、3 は、努力義務となります。規定化の必要がある場合には別途ご相談ください。】

・・・・・・・・・・・・・・・・（サンプルのため中略）・・・・・・・・・・・・・・・・

3. 育児目的休暇を導入するよう努めることとされました。【努力義務】

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努めることとされました。

育児に関する目的のために利用することができる休暇の例として以下が示されています。

①配偶者の出産に伴い取得することができる休暇（配偶者出産休暇）

②入園式、卒業式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇（失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として措置することを含む。）

※ ご回答にあたり、ご不明点等がございましたら弊所担当者までご連絡ください。

※ 努力義務については今回のモデル規程に含まれておりません。必要な場合は別途ご相談ください。

※ 今回お送りするモデル育介規程は、「OURS モデル育児介護休業規程 改定版」（資料①）と「東京労働局モデル育介規則規定例改定版」（資料②）です。

内容はほぼ同じですが、自社で改定作業を行う場合に「(従前の) OURS モデル育児介護休業規程」をお使いの顧問先様は「OURS モデル育児介護休業規程 改定版」（資料①）の内容をご確認頂く方が加筆修正しやすいと思います。・・・・・・・・・・・・・・・・（サンプルのため以下略）・・・・・・・・・・・・・・・・