

## 改正育児介護休業法の施行に向けて、準備を始めましょう

### ◆大きく変わる育児休業制度

来年4月1日から改正育児介護休業法が施行され、「パパ育休」が新設されるほか、労働者に対する会社の育児休業制度に関する情報提供、育児休業を取得するか否かの意向確認が必要になったり、育児休業の分割取得ができるようになったりします。

当然、育児介護休業規程の見直しや制度利用に関する社内書式の整備が必要となりますが、それだけではありません。

### ◆労使協定の締結も必要

現在は雇用期間によっては育児休業が取得対象外となっているパートタイマー等について、改正により取得要件が緩和されます。そのため、引き続き雇用された期間が1年未満の人を取得対象とするか否か、労使協定を締結して決定する必要があります。

### ◆会社の制度を周知する資料の作成等も必要

上記のとおり、改正法施行後は、労働者本人またはその配偶者から妊娠・出産等の申出があった場合、制度に関する情報提供や育児休業取得に関する意向確認が事業主の義務とされます。情報提供は、規程を渡すだけでは不十分で、育児休業の申出先や育児休業給付、休業期間中の社会保険料の取扱いに関する情報の提供も必要です。

資料が既に用意されている場合は、所定の要件を満たしているかをチェックすれば済みますが、新たに作成する場合は、会社がどのような制度を設けているのか、明文化されていないものを見落としはないかなど、確認して作成する必要もあります。

### ◆厚生労働省が規定例等を公開

11月5日、厚生労働省より今回の改正に対応した規定例や書式例が示されました。これらを参考に、自社に合った内容にカスタマイズしながら余裕を持って準備を進めましょう。

【厚生労働省「育児・介護休業法について」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

## ☆☆☆☆☆ フォルテ労務より ☆☆☆☆☆

11月も終盤になり今年も残すところ1ヶ月となりました。1年が始まったのが、つい先日だったような気がします。あっという間の1年でした。来年度は、上記の育児介護休業制度の改正、パワハラ防止法の中小企業への適用、101人以上規模企業への週20時間以上の従業員の社会保険適用等多くの課題があります。適格に進めていきたいと思えます。

【箱根のガラスの森美術館 (左2枚) と 強羅公園 (右1枚) 11月3日】

