

平成29年10月より育児休業給付金の支給期間が2歳まで延長されます

保育所等における保育の実施が行われないなどの理由により、子が1歳6か月に達する日後の期間についても育児休業を取得する場合、その子が2歳に達する日前までの期間、育児休業給付金の支給対象となります。

1 改正内容

育児休業給付金は、原則1歳に達する日前までの子を養育するための育児休業を取得した場合に支給されます。

これまで、保育所等における保育の実施が行われないなどの理由により、子が1歳に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、子が1歳6か月に達する日前まで育児休業給付金の支給対象期間が延長できましたが、**さらに、平成29年10月1日より、保育所等における保育の実施が行われないなどの理由により、子が1歳6か月に達する日後の期間に育児休業を取得する場合は、子が2歳に達する日前まで育児休業給付金の支給対象期間が延長できるようになります。**

子が2歳に達する日前まで支給対象期間を延長するには、子が1歳6か月に達する日の翌日において保育所等における保育の実施が行われないなどの理由に該当することが必要になるため、子が1歳に達する日の翌日において該当した延長理由に関わらず、改めて確認書類の提出が必要となることにご留意ください。

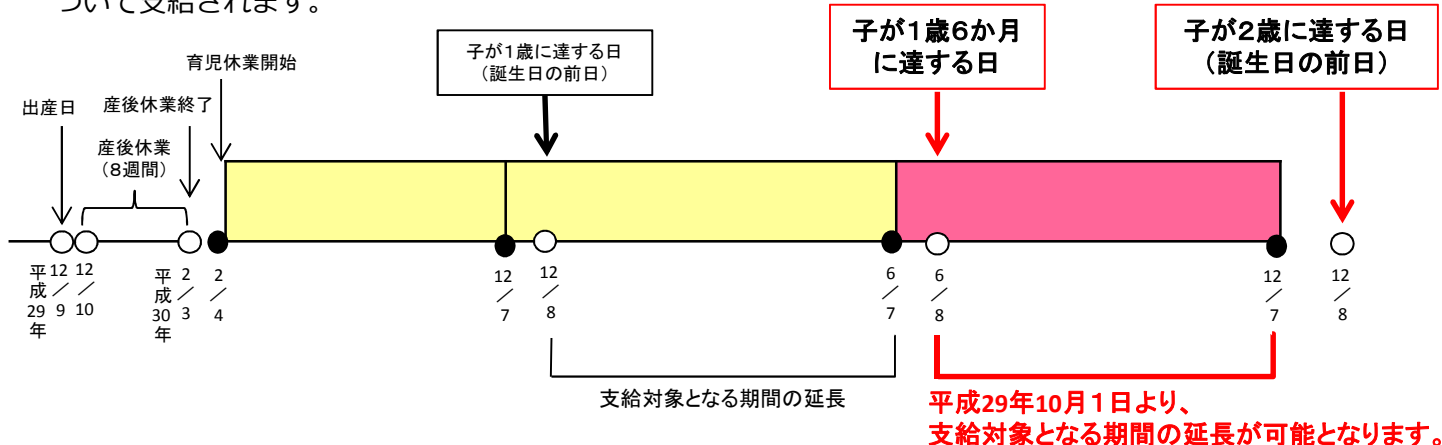
(※) 延長理由や提出していただく確認書類の詳細については、このリーフレットの裏面をご覧ください。

なお、今回の改正は、子が1歳6か月に達する日の翌日が平成29年10月1日以降となる方が対象となります（=子の誕生日が平成28年3月31日以降の場合に該当となります。）。

(注) 期間雇用者の方は、子が1歳6か月に達する日の翌日において、子が2歳までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要です。

例) 支給対象となる期間の延長を2回行い、子が2歳に達する日前まで育児休業を行った場合

(注) 育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。）について支給されます。



2 延長できる理由

ア 育児休業の申出に係る子について、保育所等（※）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、その子が1歳6か月に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合

（※）保育所等は、児童福祉法第39条に規定する保育所等をいい、いわゆる無認可保育施設はこれに含まれません。
また、あらかじめ1歳6か月に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っていない場合は該当しません。保育所等による保育の申込み時期等については市町村にご確認願います。

イ 常態として育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者（※）であって、その子が1歳6か月に達する日後の期間について常態としてその子の養育を行う予定であった方が死亡、負傷、疾病等に該当した場合

（※）配偶者には婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある方を含みます。

3 確認書類

上記の2. 延長できる理由ごとに下記の確認書類が必要となります。

ア 「市町村が発行した保育所等の入所保留の通知書など当面保育所等において保育が行われない事実を証明することができる書類」

※市町村からの発行が困難な場合は、ハローワークにご相談ください。

イ 「世帯全員について記載された住民票の写し及び母子健康手帳」、「保育を予定していた配偶者の状態についての医師の診断書等」など

4 手続の方法

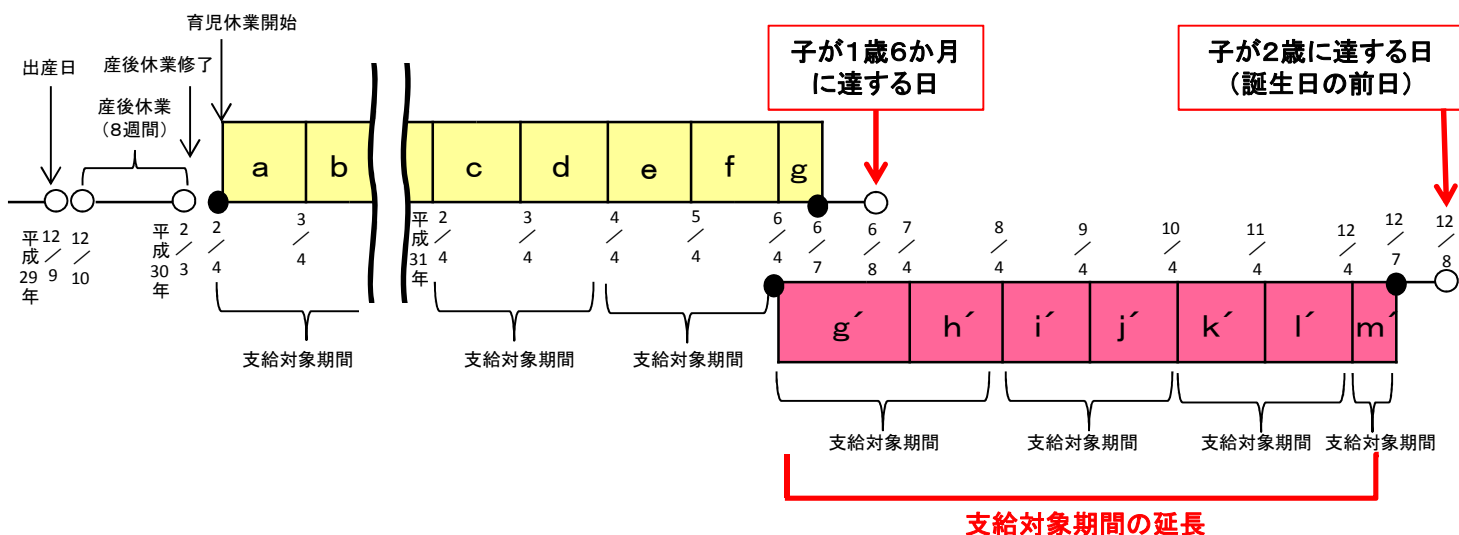
子が2歳に達する日前までの期間について、支給対象期間の延長の取扱いを受けるためには、以下の①、②のいずれかの際に「育児休業給付金支給申請書」の17欄「支給対象となる期間の延長事由一期間」に必要な記載を行い、上記の3. 確認書類を添えて提出することが必要です。

①（子が1歳6か月に達する日以前の支給対象期間について）子が1歳6か月に達する日以後最初に提出する際（下記の例においては、支給対象期間e及びfについて支給申請を行う際であって、子が1歳6か月に達する日以後に支給申請書を提出する際）

② 子が1歳6か月に達する日以後の日を含む支給対象期間について提出する際（下記の例においては、支給対象期間e及びfの支給申請の際に手続を行わなかった場合であって、支給対象期間gに延長に係る期間を含めて支給対象期間g'及びh'として支給申請を行う際）

例) 支給対象期間の延長により、子が2歳に達する日前まで育児休業給付金の申請を行う場合

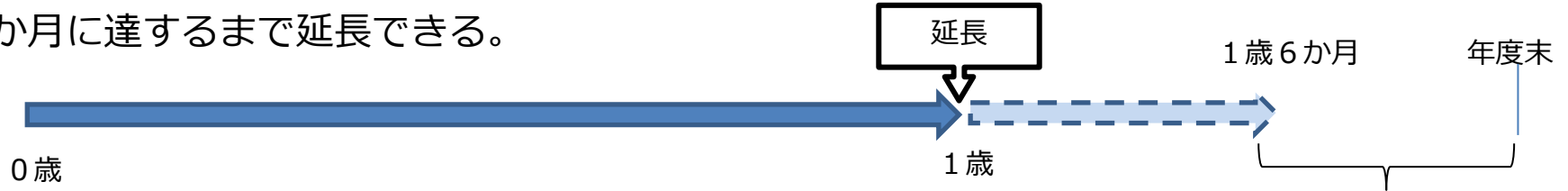
（注）育児休業給付金は、原則として2か月に一度、支給申請を行っていただくこととなります。なお、被保険者本人が希望する場合、1か月に一度、支給申請を行うことも可能です。



育児休業期間の延長

現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。

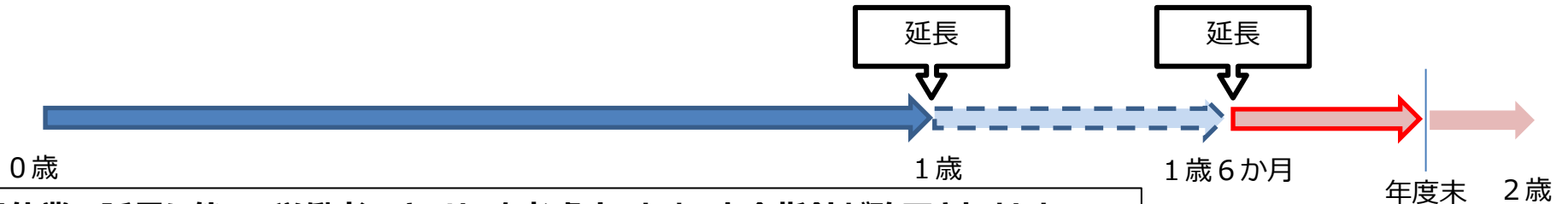


<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容

- 1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



◆ 育児休業の延長に伴い、労働者のキャリアを考慮するため、育介指針が改正されました ◆

- ・ 改正により育児休業が最長2年間取得できることとなるが、キャリア形成の観点からは、休業が長期間に及ぶことが労働者本人にとって望ましくない場合もあり、労使間で職場復帰のタイミングを話し合うこと等が想定される。その点を踏まえ、事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促す場合は、「育児休業等に関するハラスメントに該当しない」と指針に記載。

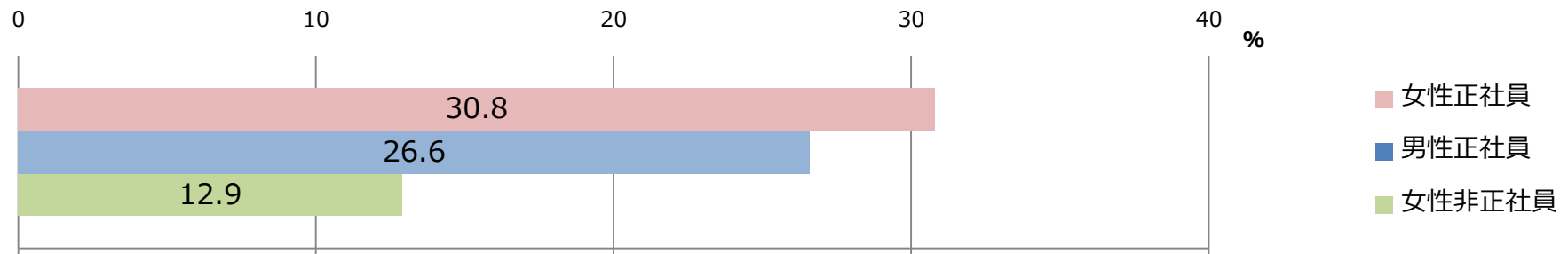
※ただし、**職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられることに留意が必要。**

育児休業等制度の個別周知

改正の趣旨

- 育児休業を取得しなかった労働者に対し、取得しなかった理由を調査したところ「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あった。
- 育児休業の取得を希望しながら、職場が育児休業を取得しづらい雰囲気であることを理由に、育児休業の取得を断念することがないよう、事業主は、対象者に育児休業取得の周知・勧奨するための規定を整備する。

(参考) 育児休業を取得しなかった理由 「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」と回答した者の割合



出典：平成27年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」三菱UFJリサーチ&コンサルティング

改正の内容

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知するように努めることが規定された。
※上記規定は、プライバシーの保護の観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としている。
※あわせて、パパ・ママ育休プラス等の制度について周知することが望ましい。

育児目的休暇の新設

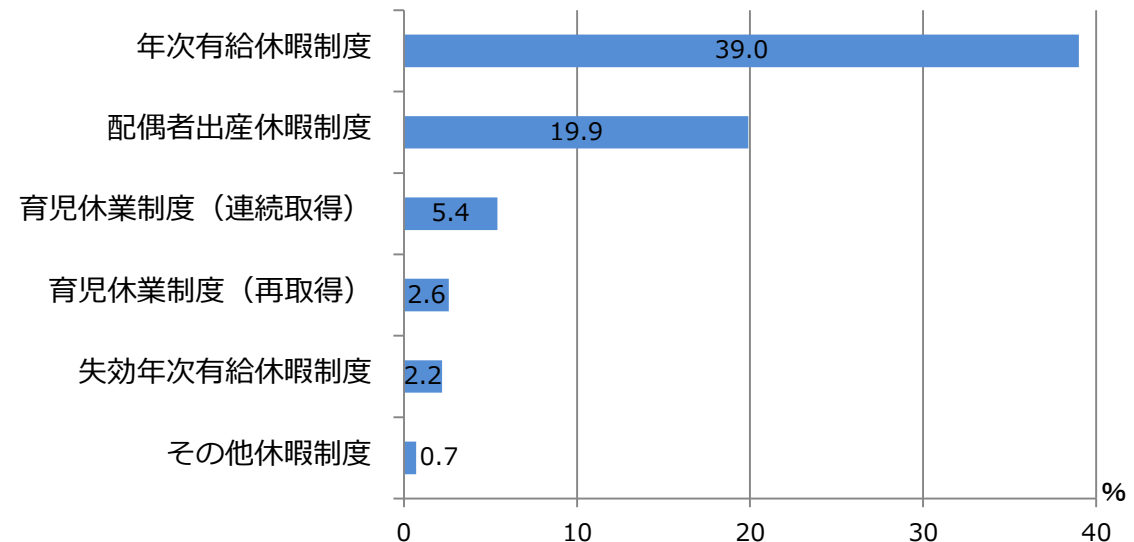
改正の趣旨

特に男性の育児参加を促進するため、就学前までの子供を有する労働者が育児にも使える休暇を新設する。

現 状

- 育児休業以外に全日の休暇を認める制度として、子の看護休暇があるが、負傷・疾病にかかった子の世話をする等の事情のない場合には、休暇制度を利用することができない。
- 一方、配偶者の妊娠・出産に際して男性が取得した休暇・休業制度をみると、育児休業制度以外の休暇が多く利用されており、育児を目的とした休暇は高いニーズがあるといえる。

男性正社員 未子出産時の休暇・休業制度の取得状況



注) 就業形態は未子妊娠時

注) 育児を目的とした休業日数に関しては、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング 「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

改正の内容

- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。
例) いわゆる配偶者出産休暇、入園式等の行事参加を含めた育児にも使える多目的休暇など（失効年次有給休暇の積立制度を育児目的として使用できる休暇制度として措置することも含む）