
Workforce Management Newsletter

労務関連ニュースレター

Issue 36, August, 2017

In brief

1. 育児・介護休業法の改正により、2017年10月より育児休業期間が最長で2年となります。
 2. 育児休業間の延長に合わせて、育児休業給付金の支給期間も改定されます。
 3. 2017年度の地域別最低賃金がすべての都道府県において答申されました。
-

In detail

1. 育児・介護休業法の改正について

本年1月の改正に続き、10月より育児・介護休業法が改正施行となります。Vol.34 (2017年4月発行)でも速報でお知らせしていますが、通達や施行規則も出されましたので、今回は重要部分の概要をご紹介します。

1) 育児休業期間の延長

労働者は、次の①および②のいずれにも該当する場合には、養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について、育児休業ができるようになります。(現行は1歳6か月が上限)

- ① 当該労働者またはその配偶者が、当該子の1歳6か月に達する日において育児休業をしている場合(具体的には以下のaまたはbに該当する場合)
 - a. 子の1歳6か月に到達日を育児休業終了予定日とする育児休業を現にしている、またはそのような育児休業の申出をしている労働者が、引き続き育児休業をしようとする場合
 - b. 子の1歳6か月に到達日を育児休業終了予定日とする育児休業を現にしている、またはそのような育児休業の申出をしている配偶者に替わって、育児休業をしようとする場合
- ② 当該子の1歳6か月に到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合(具体的には、次のaまたはbのいずれかに該当する場合)
 - a. 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、当該子の1歳6か月に到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合
 - b. 常態として子の養育を行っている配偶者であって当該子の1歳6か月に到達日後の期間について常態として養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合
 - 死亡したとき
 - 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき

- 婚姻の解消その他の事情により配偶者が申出に係る子と同居しないこととなったとき
- 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定であるか、または産後8週間を経過しないとき

2歳までの育児休業の申出にあたっては、このほか以下にご留意ください。

- 1歳までの育児休業および1歳6ヵ月までの育児休業の申出をしている場合であっても、改めて2歳までの育児休業の申出をしなければならないこと
- 2歳までの育児休業の申出は、1歳6ヵ月到達日の翌日を育児休業開始予定日としてしなければならないこととされていることから、その申出は、遅くとも1歳6ヵ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行われなければならないこと(※労働者が希望する育児休業開始予定日から育児休業を開始するためには、原則として、子が1歳6ヵ月に達する日の翌日の2週間前の日までに事業主に申し出る必要があります)

2) 期間雇用者(契約社員)の2歳までの育児休業について

期間を定めて雇用される者も、次のいずれにも該当するものに限り、2歳までの育児休業をすることができます。

- ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- ② その養育する子が2歳に達する日までに、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者

3) 育児休業等の個別の周知の措置(努力義務)

特に、男性労働者が育児休業等を取得しやすい職場環境とするため、これまでの労働者一般への周知に加え、労働者またはその配偶者が妊娠若しくは出産したこと、または労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対して個別に、休業やその他の制度等に関する事項を知らせることが事業主の努力義務となりました。

4) 育児目的休暇の新設(努力義務)

事業主の努力義務として、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関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇(子の看護休暇、介護休暇、および年次有給休暇を除く)を与えるための措置を講じることが追加されました。育児目的休暇の例示としては、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、両親学級、遠足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なども含むが、育児を目的とするものであることが明らかにされている必要あり)

5) 施行日

2017年10月1日

改正育児・介護休業法の詳細は、以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

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

2. 育児休業給付金の支給期間の延長について(雇用保険法の改正)

育児休業期間が、子が最長2歳に達するまでに延長されたことに伴い、育児休業給付金の支給期間も延長されることになりました。なお、支給期間の延長の条件については、育児休業期間の延長と同様、「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、当該子の1歳6ヵ月到達日後の期間について、当面その実施が行われない(子が1歳6ヵ月到達日時点で保育所に入所できない)等」になりますのでご注意ください。

施行日は、育児・介護休業法の改正と同じ2017年10月1日です。

3. 2017年度の地域別最低賃金について

2017年度の地域別最低賃金がすべての都道府県において答申されました。答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、9月30日から10月中旬までに順次発効される予定です。改定額の全国加重平均額は848円(昨年度823円)で、全国加重平均額25円の引上げは、昨年度と並んで最大の引上げとなっています。

主な都道府県の最低賃金は以下のとおりです。

	2017年度	2016年度	発効予定年月日
東京都	958円	932円	2017年10月1日
神奈川県	956円	930円	2017年10月1日
大阪府	909円	883円	2017年9月30日

各都道府県別の地域別最低賃金額は以下の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000174738.pdf>

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当事務所の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル 15 階

電話：03-5251-9090

<http://www.pwc.com/jp/ja/tax/outsourcing/services/hr-consulting.html>

代表

岩岡 学

03-5251-9090

manabu.iwaoka@pwc.com

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義) としています。私たちは、世界 157 カ国に及ぶグローバルネットワークに 223,000 人以上のスタッフを有し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2017 PwC 社会保険労務士法人 無断複写・転載を禁じます。

PwC とはメンバーファームである PwC 社会保険労務士法人、または日本における PwC メンバーファームおよび(または)その指定子会社または PwC のネットワークを指しています。各メンバーファームおよび子会社は、別組織となっています。詳細は www.pwc.com/structure をご覧ください。