



改正育児・介護休業法



- Q 1** 今回の改正法で、2歳までの育児休業の取得が可能となるのはどのような場合ですか？  
**A 1** 本人若しくは配偶者が1歳6か月まで育児休業を取得し、子が1歳6か月以降も引き続き保育所等に入所できない場合です。
- Q 2** 現在育児休業中の従業員がいますが、2歳までの育児休業延長の対象になりますか？  
**A 2** 子の誕生日が平成28年3月31日以降の労働者が対象になります。
- Q 3** 今回の改正で、子が1歳の時点で2歳まで延長できるよう規定を改正することは可能ですか？  
**A 3** 可能です。職場復帰のタイミングについては、労働者の意向を確認する等対応をお願いします。
- Q 4** 改正内容で義務の部分と努力義務の部分を教えてください。  
**A 4** 「2歳までの延長」が義務で、「制度の個別周知」と「育児目的休暇の創設」が努力義務になります。
- Q 5** 努力義務の「制度の個別周知」と「育児目的休暇」は就業規則等に規定化しなければなりませんか？  
**A 5** 新たに制度を創設した場合、「制度の個別周知」については必ずしも規定化する必要はありませんが、「育児目的休暇」については、休暇に関する事項のため規定化する必要があります。
- Q 6** 育児目的休暇は、既存の育児休業や看護休暇とは異なるのですか？  
**A 6** 異なります。育児目的休暇は、小学校に入学するまでの子の入園式や参観日など労働者が育児目的のために使える休暇制度です。
- Q 7** 育児目的休暇は、年次有給休暇とは異なる制度として設けなければいけませんか？  
**A 7** 年次有給休暇とは別に、育児のために使える休暇制度を設けることが望ましいです。



両立支援助成金



- Q 1** 両立支援助成金（育児休業等支援コース）の申請を考えていますが、  
 ①育児・介護休業規定の整備は必要ですか？  
 ②「一般事業主行動計画」（はいつ届出をすればよいですか？  
**A 1** ①育児・介護休業規定を整備する必要があります。  
 ②助成金を申請する前に届出をお願いします。
- Q 2** 当社の労働者数は100人以上ですが、両立支援助成金（出生時両立支援コース）を申請できますか？  
**A 2** 出生時両立支援コースは大企業（100人以上）でも申請できます。  
 ただし、中小企業と中小企業以外では支給金額が異なります。



無期転換ルール



- Q 1** 契約更新回数に上限を設けることはできますか？  
**A 1** 可能ですが、無期転換ルールを避けることを目的に上限を設けることは望ましくはありません。
- Q 2** 無期転換申し込み後のパート社員に定年制を採用したいのですが、就業規則に規定する必要がありますか？  
**A 2** 就業規則に規定する必要があります。
- Q 3** 無期転換ルールを労働者に周知する必要がありますか？  
**A 3** 周知は義務化されていませんが、できるだけ周知をお願いします。
- Q 4** 無期転換申し込み後の労働条件はどのように設定すればよいですか？  
**A 4** 仕事内容や業務量等を整理し、無期転換労働者にどのような業務を担当してもらうのか、または、従前どおりの業務でよいのか等を検討した上で、労働条件を設定してください。
- Q 5** 現在、有期労働者を雇用していますが、有期労働者特別措置法の認定を受けた方がよいですか？  
**A 5** 事業所の判断によります。有期労働者の持つ知識、能力等を勘案し判断をお願いします。