

はじめに

我が国においては少子化が進行し、人口減少時代を迎えています。少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、地域社会の活力低下など、社会経済に深刻な影響を与えます。一方で、子どもを生み育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女ともに多いにもかかわらず、こうした人々の希望が実現しにくい状況がみられます。

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現することが必要不可欠です。一人ひとりの生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながります。

このためには、全ての労働者を対象に長時間労働の抑制等仕事と生活の調和策を進めていくとともに、特に、子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者について仕事と家庭の両立支援を進めていくことが重要です。

こうした中、保育所などに入所できず退職を余儀なくされる事態を防ぎ、さらに育児をしながら働く男女労働者が、育児休業などを取得しやすい就業環境の整備等をさらに進めていくために、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」といいます。）を改正する法律が平成 29 年 3 月 31 日に成立、同日に公布され、平成 29 年 10 月 1 日から施行されます。

この改正により、保育所等に入れない場合、最長 2 歳まで育児休業の再延長が可能になり、法律で定める制度はさらに充実したものとなります。また、子どもが生まれる予定の方等に育児休業等の制度等をお知らせすることや未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることが新たに事業主の努力義務として創設されます。

就業規則がまだ整備されていない事業所におかれては、早急に対応していただく必要があります。

このパンフレットでは、就業規則における育児・介護休業法に沿った育児・介護休業等の取扱いを踏まえた育児・介護休業等に関する規則の規定例について簡単に解説します。事業所における就業規則等の整備にお役立てください。