

## 育児・介護休業法の改正を受けて検討すべき指針事項（案）

1. 最長 2 歳までの延長
2. 個別周知
  - (1) プライバシーの保護
    - ・ プライバシー保護の観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としたものであること。そのために、職場における育児休業等に関するハラスメント防止措置を事業主が講じている必要があること。
  - (2) 知らせることが望ましい制度
    - ・ 育児休業の再取得の特例
    - ・ パパ・ママ育休プラス
3. 育児目的休暇
  - (1) 育児目的休暇の例
    - ・ 配偶者の出産に伴い取得できるいわゆる配偶者出産休暇
    - ・ 入園式、卒園式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み立てによる休暇制度を含む）
4. その他
  - ・ 労働者の事情、キャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは職場における育児休業等に関するハラスメントに該当しないこと