

改正育児・介護休業法に伴う制度改正について

会社より、法改正により、制度改正をする説明を受け、特に問題がないことから、9月29日、整理しました。
以下、報告します。

改正育児・介護休業法に伴う制度改正について

平成29年9月20日

日本貨物鉄道株式会社

平成29年10月1日から施行される改正育児・介護休業法に伴い、以下のとおり諸制度の改正を行う。

1. 育児休職の見直し

(1) 育児休職の回数

同一の子に関する育児休職について、次のいずれかに該当し引き続き休職を希望する場合は、休職期間の終了予定日の翌日を休職開始予定日とする新たな休職を申し出ることができるものとする。ただし、新たな休職の回数は2回までとする。

- ① 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者が、休職期間の終了予定日以降養育にあたる予定であったが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

これに伴い、育児休職規程から以下の規定を削除する。

第3条第2項申請に係わる子について、社員又は配偶者が、当該子に係る休職期間の終了予定日（1回に限り休職終了予定日を変更した場合を含む）が満1歳に達する日から満1歳6箇月に達する日の前日までの間にあり、次のいずれかに該当し引き続き休職を希望する場合は、休職期間の終了予定日の翌日から満1歳6ヶ月までの休職を申請することができる。

- ア 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- イ 子の養育を行っている配偶者が、子の満1歳以降養育にあたる予定であったが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(2) 産後8週間以内に終了する育児休職の規定方の変更

育児休職規程第12条第1項第6号を削除し、第2条にただし書きとして「産後休暇を取得していない社員が子の出生後8週間以内に終了する育児休職を取得した場合は、1回目の休職に含めない」を追加する。

(3) 契約社員等における取扱い

契約社員、臨時社員、嘱託社員において、満1歳6箇月までの休職を適用されていた場合で、次のいずれかに該当し引き続き休職を希望する場合は、休職期間の終了予定日の翌日から満2歳までの休職を申請することができるものとする。

- ① 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者が、休職期間の終了予定日以降養育にあたる予定であったが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

2. 保存休暇の見直し

保存休暇の使用事由において、保育所等における行事に出席する場合を追加する。

3. 実施時期

平成29年10月1日（日）

以上