

# 経営者通信

9月1日は防災の日です。またこの季節は、風水害が多発する季節でもあります。この時期だからこそ、自社の防災対策を見直してみても、いかがでしょうか。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



社会保険労務士法人プログレス

神奈川県横浜市青葉区青葉台2 - 10 - 20 第2志田ビル  
TEL : 045-988-5155 / FAX : 045-988-5165



# 確認が求められる育児休業の 延長・再延長の申出理由

育児・介護休業法では、原則として子どもが1歳に達するまで育児休業が取得でき、その後、保育所等に入所できない場合に、子どもが1歳6ヶ月まで（再延長で2歳まで）延長することができるとされています。これに関連して、延長・再延長の申出において制度の趣旨に則った運用を求める通達が厚生労働省より発出されましたので、確認しておきます。



## 1. 育児休業の延長・再延長の理由

育児休業を延長・再延長する理由は、雇用の継続のために特に必要と認められる場合に限られます。よって、例えば育児休業の延長を目的として、保育所等への入所の意思がないにも関わらず入所を申込み、その保育所等に入れなかったことを理由として育児休業の延長を従業員が申し出るとは、育児・介護休業法に基づく育児休業の制度趣旨に合致しているとは言えず、育児休業の延長の要件を満たさないとされています。

## 2. 「保育所入所保留通知書」の内容の確認

保育所等の入所申込みを行い落選したときには、「保育所入所保留通知書」が申込みをした従業員に届きます。この際、第一次申込みで保育所等の内定を受けたにも関わらずこれを辞退し、第二次申込みで落選した場合には、自治体によって違いはあるものの「保育所入所保留通知書」にこうした事実が付記されることがあります。

こうした付記がある「保育所入所保留通知書」については、第一次申込みの内定辞退にやむを得ない理由（※）がない場合には、育児休業を延長する要件を満たさないこととなり、従業員は育児休業の延長の申出はできません。そのため、会社は従業員から適正な手続きが行われているかを確認する必要があります。

※「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等に変更があり、内定した保育所等に子どもを入所させることが困難であったこと等が該当します。

## 3. 育児休業給付金への影響

育児休業中に支給される雇用保険の育児休業給付金は、やむを得ない理由により育児休業を延長・再延長するときに引き続き支給されるものであることから、**2.**のような内定辞退の旨が付記された「保育所入所保留通知書」が提出された場合、ハローワークでは保育所等の内定を辞退した理由について従業員に確認が行われます。そして、確認に基づき、やむを得ない理由がない場合には、育児休業給付金が支給されません。

なるべく長く育児休業を取得したいという従業員もいるかとは思いますが、入所の意思がないにも関わらず保育所の申込みを行うことは、待機児童の問題にも影響します。制度趣旨を理解し、会社として適切な対応をとるようにすると共に、従業員にもあらかじめ意識付けをするようにしましょう。