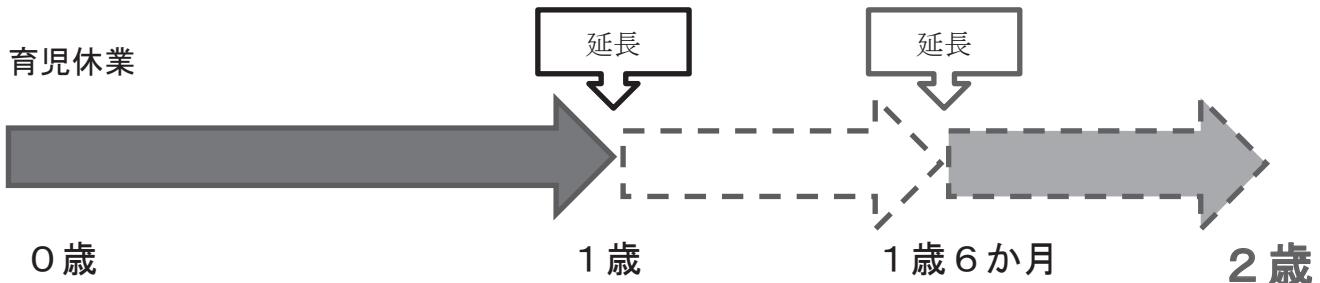


第1 改正育児・介護休業法のポイント

改正育児・介護休業法のポイント

(施行期日：平成29年10月1日)

改正内容①：育児休業が子が最長2歳に達するまで取得可能に



- 1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで延長できます。
- 育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

改正内容②：育児休業制度等の個別周知の努力義務の創設

事業主に、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、当該労働者に対して個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務を創設しました。

改正内容③：育児目的休暇制度の努力義務の創設

事業主に、小学校就学に達するまでの子を養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務を創設しました。

(育児目的休暇の例)
配偶者出産休暇、入園式、卒園式など子の行事参加のための休暇など

改正育児・介護休業法のポイント

(施行期日：平成29年1月1日)

仕事と介護の両立支援制度

1 介護休業の分割取得

平成28年12月31日まで

介護休業について、介護を必要とする家族（対象家族）1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能

現 行

対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

介護休業とは・・・

労働者（日々雇用される方を除く）が、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業です。

対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫です。（※祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居・扶養要件は不要となりました。）

2 介護休暇の取得単位の柔軟化

平成28年12月31日まで

介護休暇について1日単位での取得

現 行

半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能

介護休暇とは・・・

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用される方を除く）は、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。

3 介護のための所定労働時間の短縮措置等

平成 28 年 12 月 31 日まで

介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）について、介護休業と通算して 93 日の範囲内で取得可能

現 行

介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間で 2 回以上の利用が可能

介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）とは・・・

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族 1 人につき、以下のうちいづれかの措置を選択して講じなければならないとされています。

- ①所定労働時間の短縮措置
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

4 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

平成 28 年 12 月 31 日まで

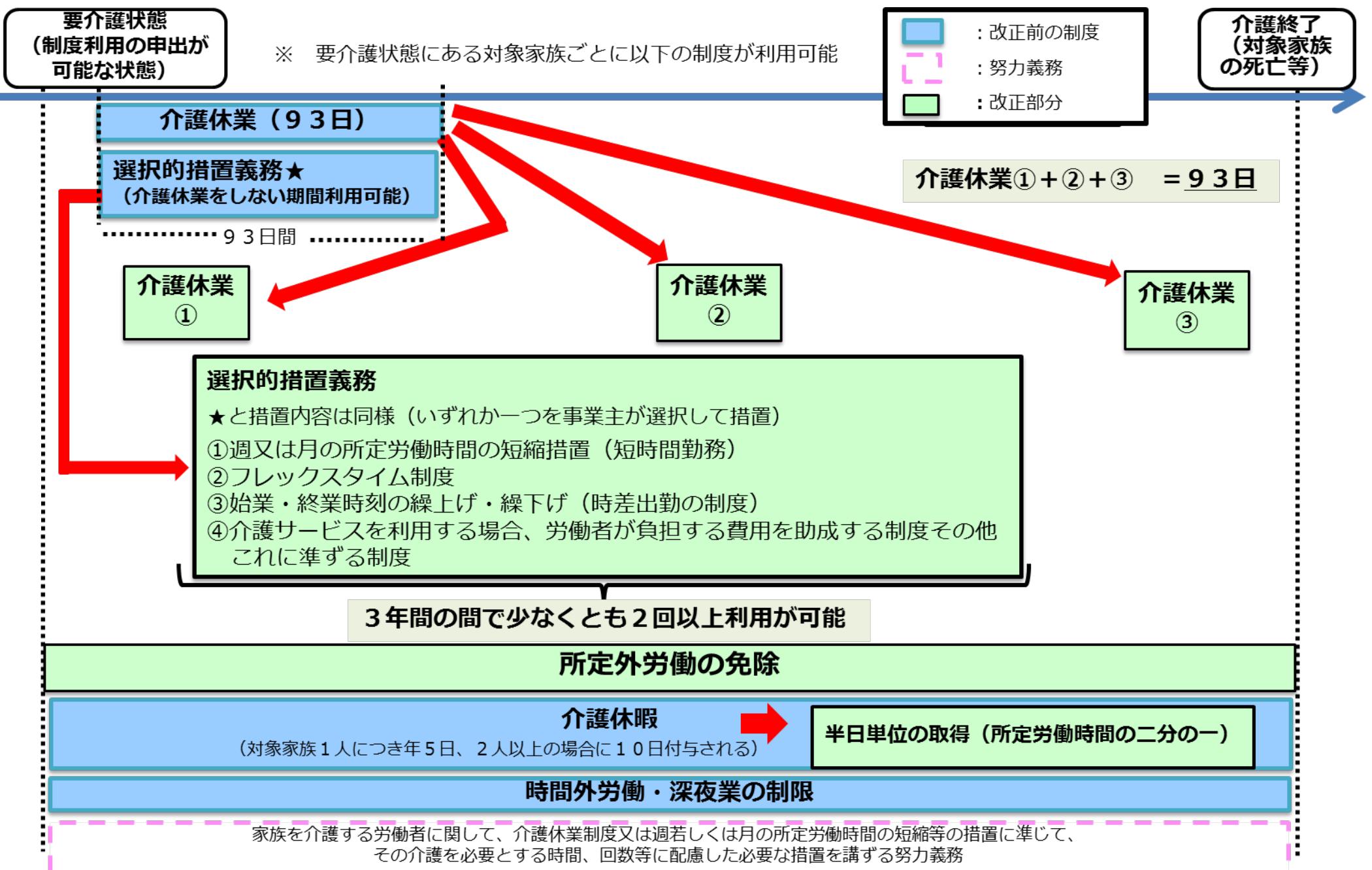
なし

現 行

介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族 1 人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

対象家族 1 人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度を新設しました。

仕事と介護の両立支援制度（見直しイメージ）



仕事と育児の両立支援制度

5 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

平成 28 年 12 月 31 日まで

申出時点で以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能

- ① 過去 1 年以上継続して雇用されていること
- ② 子が 1 歳になった後も雇用継続の見込みがあること
- ③ 子が 2 歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

現 行

申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和

- ① 過去 1 年以上継続し雇用されていること
- ② 子が 1 歳 6 か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

また、介護休業の取得要件については、申出時点で

- ① 過去 1 年以上継続して雇用されていること、
- ② 介護休業を取得予定日から起算して 93 日経過する日から 6 か月を経過する日までに、雇用契約がなくなることが明らかでないこととなります。

6 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

平成 28 年 12 月 31 日まで

子の看護休暇について 1 日単位での取得

現 行

半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得が可能

子の看護休暇とは・・・

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される方を除く）は、1 年に 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能です。

7 育児休業等の対象となる子の範囲

平成 28 年 12 月 31 日まで

育児休業など^{※1}が取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子

現 行

特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等^{※2}も新たに対象

※1 育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含みます。

※2 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適當と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含みます。

8 いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置義務の新設

平成 28 年 12 月 31 日まで

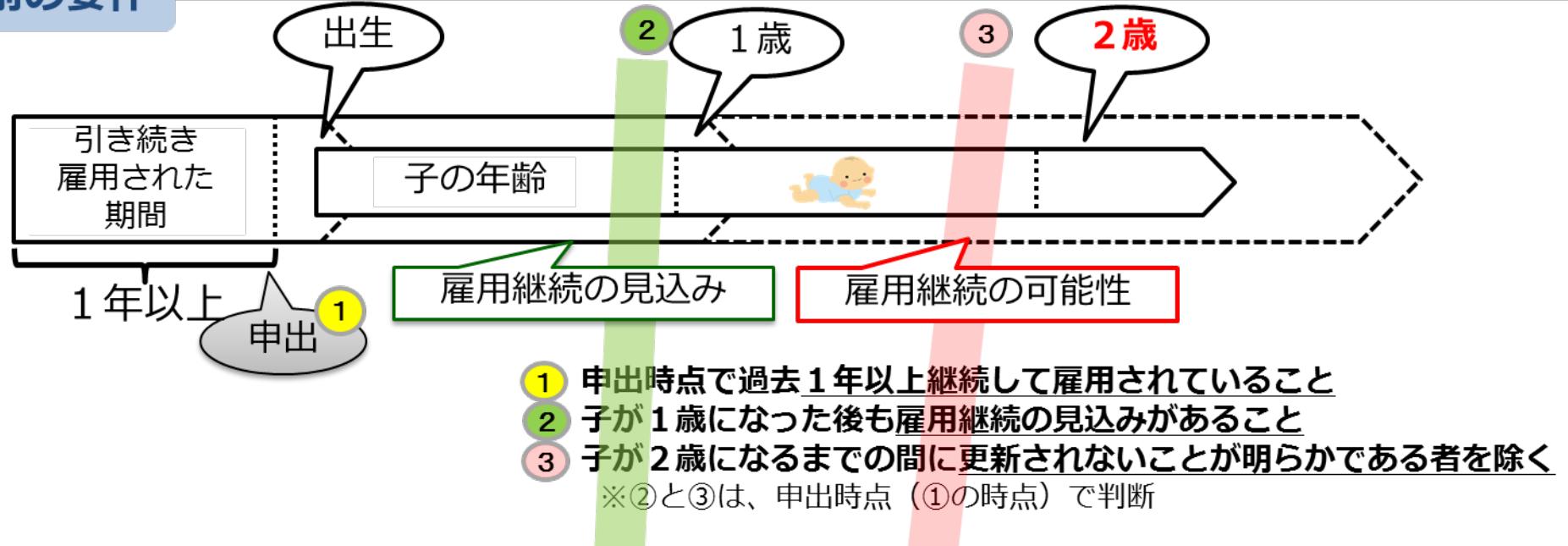
事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

現 行

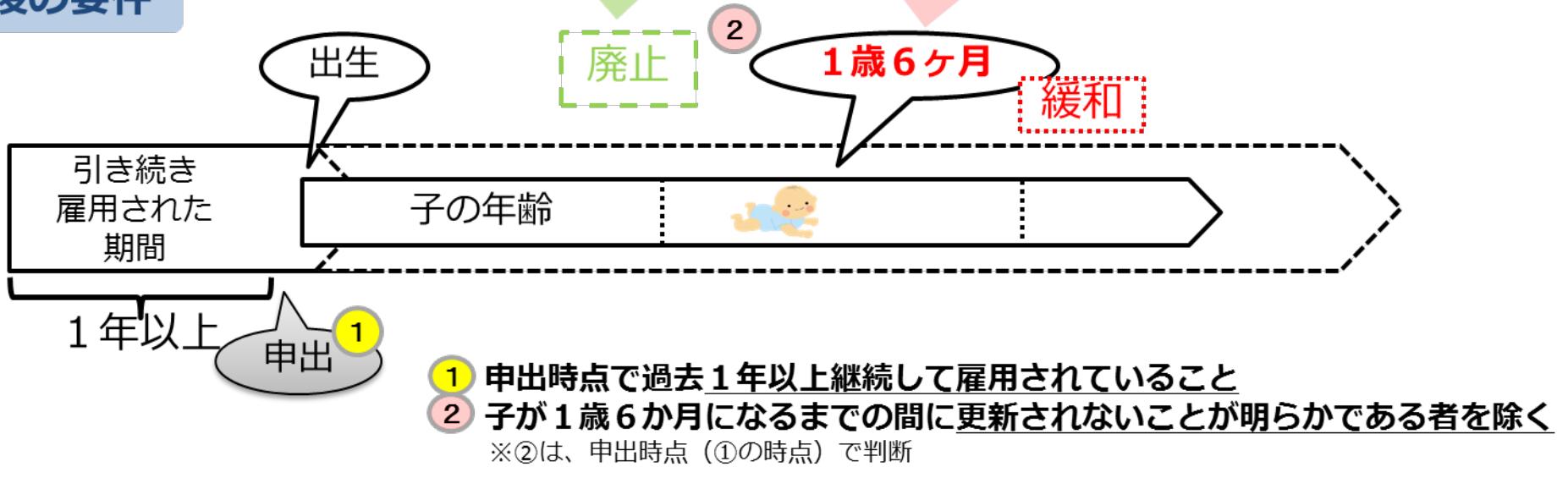
- 左記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け。
- 派遣労働者の派遣先にも以下を適用。
 - ・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
 - ・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し

改正前の要件



改正後の要件



妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

改正前の概要

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の

- ・育児休業、介護休業
- ・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、
介護のための所定労働時間の短縮措置等
- ・子の看護休暇、介護休暇
- ・時間外労働、深夜残業をしない

※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような
契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど
就業環境を害する行為をする

改正前の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)		左記に加えて 防止措置義務 を新規に追加
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置を講じなければならない。