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

改正前

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

改正後

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

改正前

介護休暇について１日単位での取得

改正後

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

改正前

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

改正後

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、以下のうちいず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）

改正前

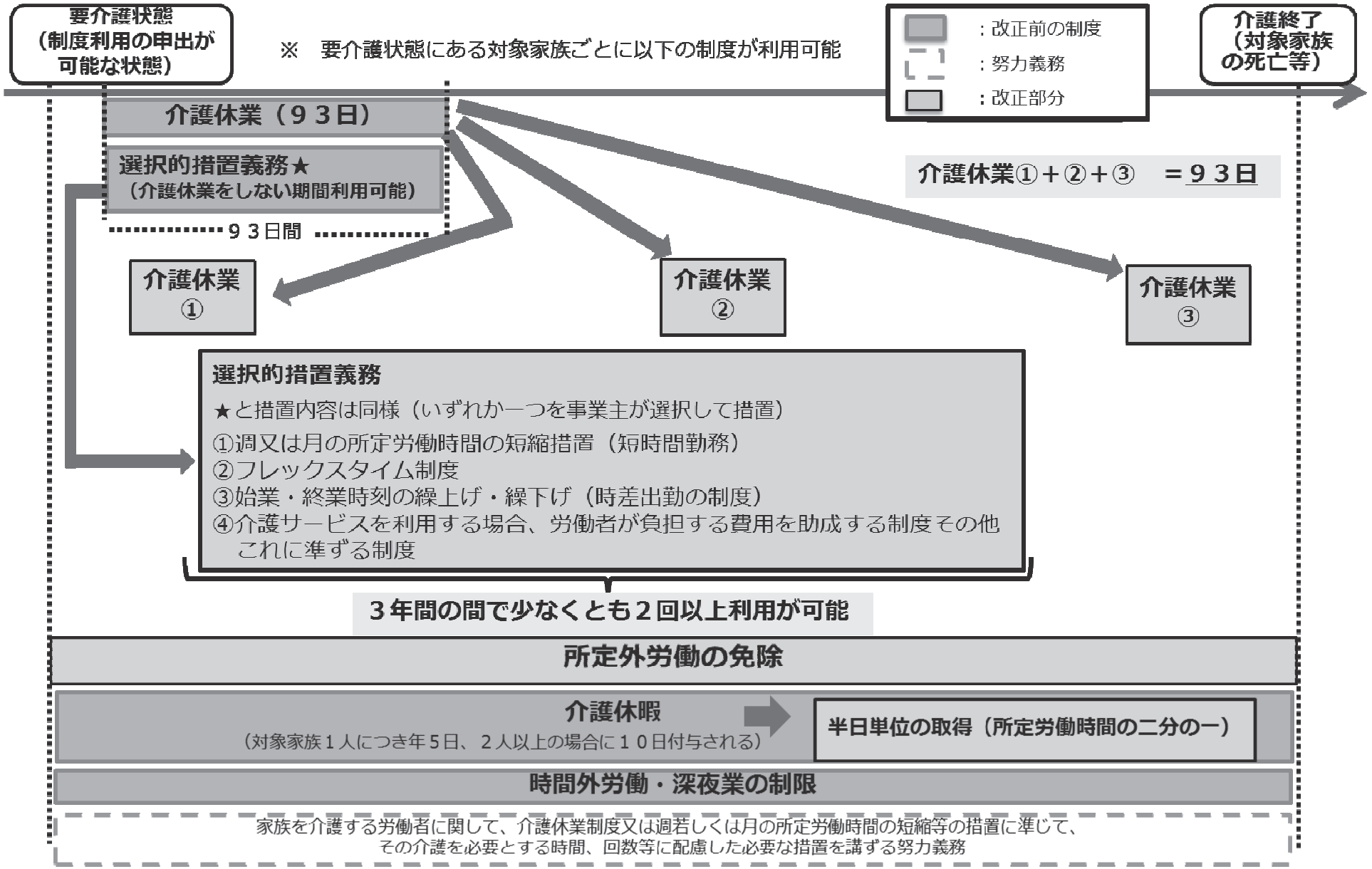
なし

改正後

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）



５　有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

改正前

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

改正後

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

改正前

子の看護休暇について１日単位での取得

改正後

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

改正前

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

改正後

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当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

改正前

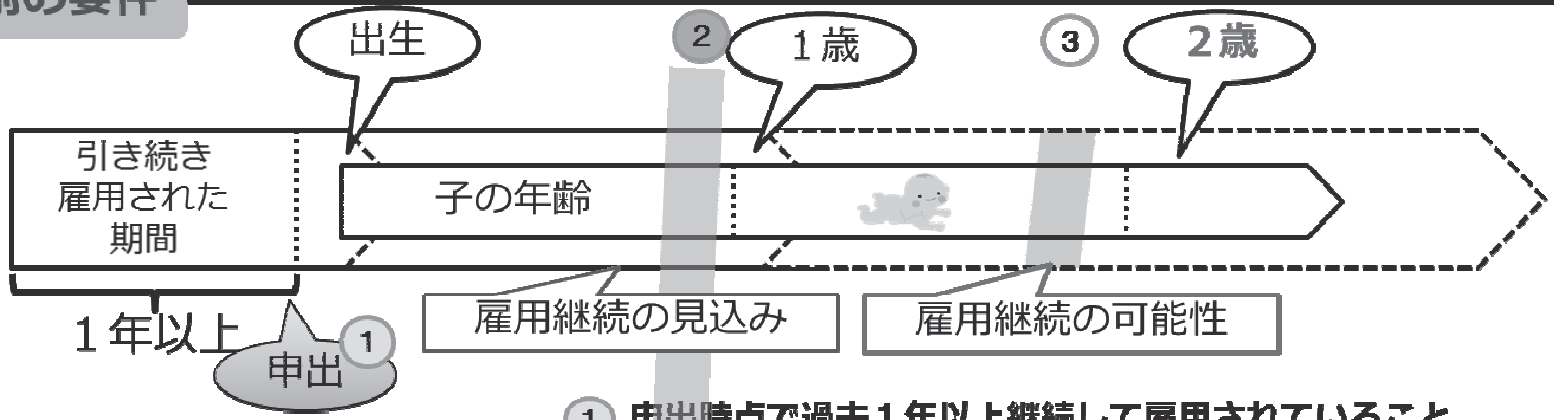
事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

改正後

●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

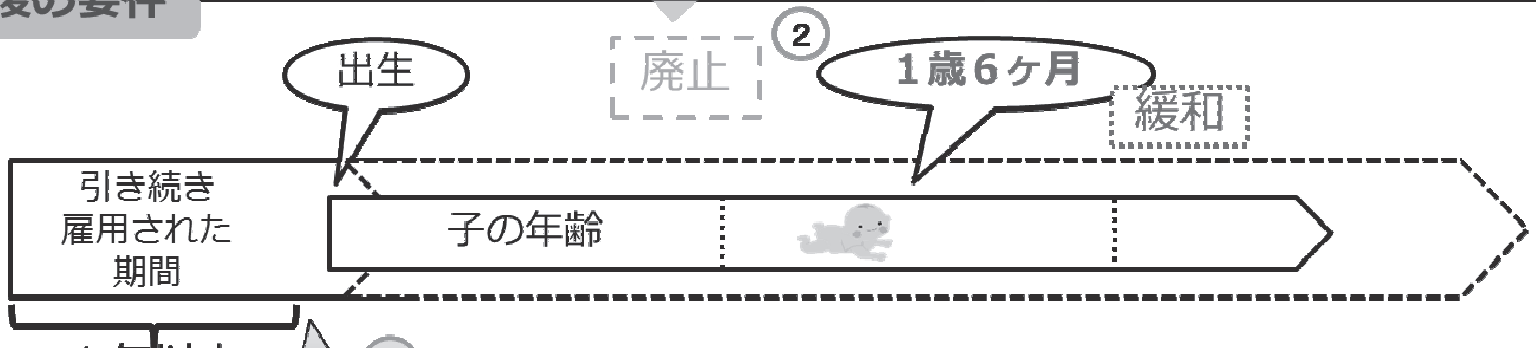
有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し

改正前の要件



① **申出時点で過去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更新されないことが明らかである者を除く**
※②と③は、申出時点（①の時点）で判断

改正後の要件



① **申出時点で過去１年以上継続して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更新されないことが明らかである者を除く**
※②は、申出時点（①の時点）で判断

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。 ※　労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を想定。指針で規定。