改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する

1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

○ 対象家族１人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。
○ 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
○ 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
○ 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
○ 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

○ 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
○ 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去１年以上あること、
②子が１歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者
とし取得要件を緩和する。
○ 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その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

○ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

【施行期日】平成29年1月1日

仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

○　介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせて対応できるような制度の構築が必要。

改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	**介護休業**（９３日：介護の体制構築のための休業）**の分割取得**	原則１回に限り、９３日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族１人につき通算９３日まで、３回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	**介護休暇**（年５日）**の取得単位の柔軟化**	１日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度
3	**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）**	介護休業と通算して９３日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から３年の間で２回以上の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は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。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）　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免除（新設）**	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が１年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・１回の請求につき１月以上１年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。
5	**有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和**	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去１年以上であること、②休業開始予定日から９３日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること、③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去１年以上であること、 ②93日経過日から６ヵ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者 とし、取得要件を緩和する。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

仕事と介護の両立支援制度（見直しイメージ）

要介護状態（制度利用の申出が可能な状態）

※　要介護状態にある対象家族ごとに以下の制度が利用可能

：現行制度
：努力義務
：改正部分

介護終了（対象家族の死亡）

介護休業（９３日）

選択的措置義務★
（介護休業をしない期間利用可能）

９３日間

介護休業①＋②＋③　＝９３日

介護休業①

介護休業②

介護休業③

選択的措置義務

★と措置内容は同様（いずれか一つを事業主が選択して措置）

①週又は月の所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
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（時差出勤の制度）
④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

３年間の間で少なくとも２回以上利用が可能

所定外労働の免除

介護休暇
（対象家族１人につき年５日、２人以上の場合に１０日付与される）

半日単位の取得（所定労働時間の二分の一）

時間外労働・深夜業の制限

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は週若しくは月の所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする時間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務

仕事と育児の両立支援制度の見直し

改正の趣旨

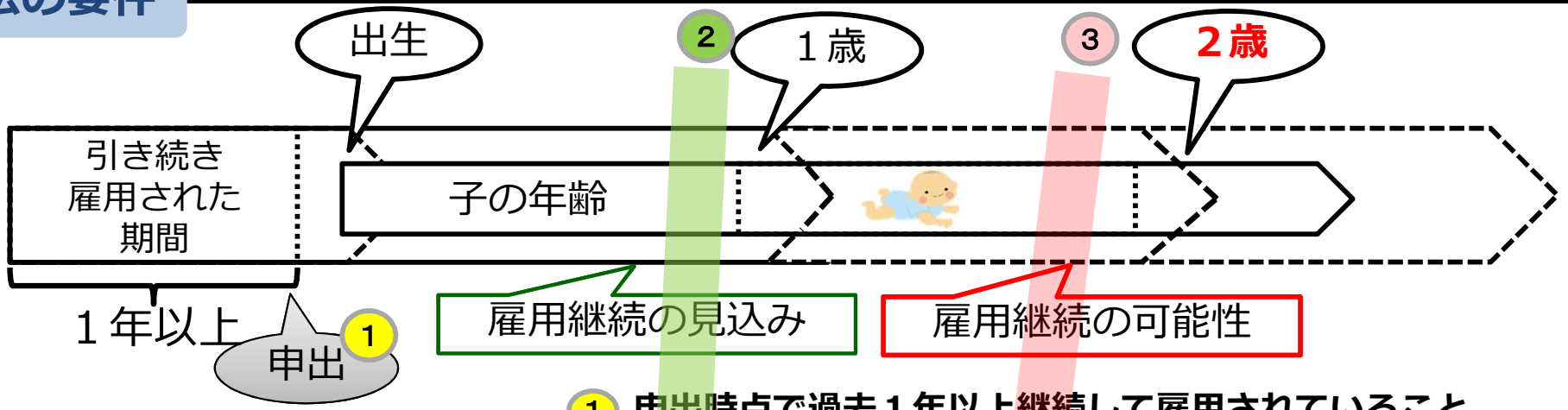
○　非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	**子の看護休暇**（年５日）**の取得単位の柔軟化**	１日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※所定労働時間が４時間以下の労働者については適用除外とし、１日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができる。（例：午前３時間、午後５時間など）
2	**有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和**	①当該事業主に引き続き雇用された期間が１年以上であること、②１歳以降も雇用継続の見込みがあること、③２歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去１年以上であること、 ②子が１歳６ヶ月になるまでの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないもの とし、取得要件を緩和する。
3	**育児休業等の対象となる子の範囲**	法律上の親子関係である実子・養子	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といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。 ※法律上の親子関係に準ずる子については、省令で規定
4	**妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備**	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

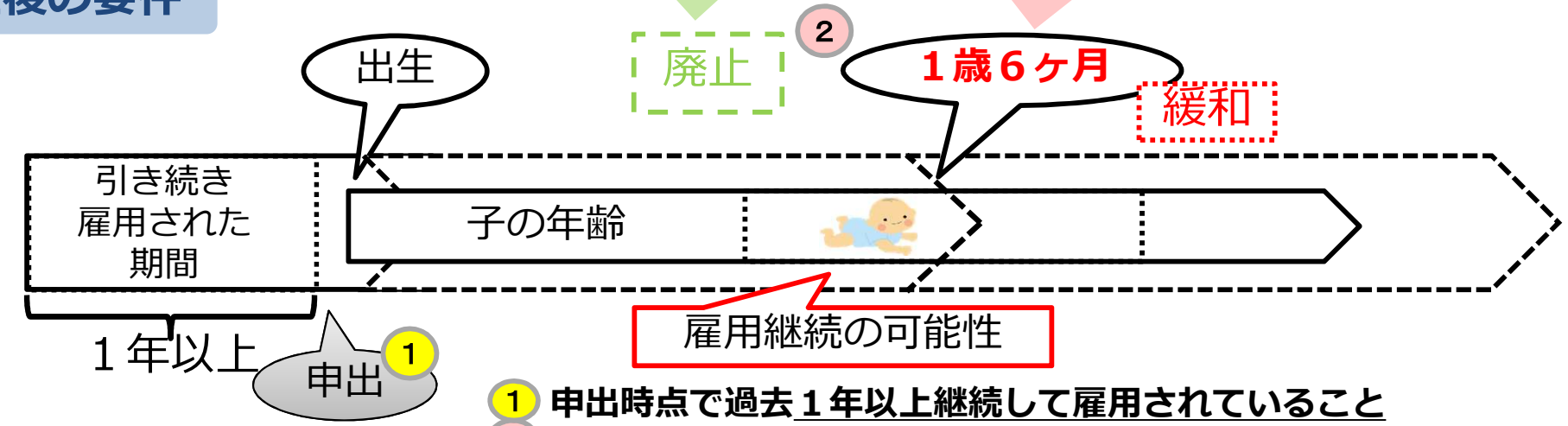
有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し

現行法の要件



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

現行の概要

○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

現行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）	見直し後
		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指針で規定予定。