

—平成29年1月1日施行— 育児・介護休業法が改正されます・・・改正のポイント・・・

介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるよう改正が行われました。施行は、平成29年1月1日です。

1. 介護休業の分割取得

<b>現 行</b> 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	<b>改正後</b> 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
--	--

2. 介護休暇の取得単位の柔軟化

<b>現 行</b> 介護休暇について、1日単位での取得	<b>改正後</b> 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（日々雇用される方は除く）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

3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等

<b>現 行</b> 介護のための所定労働時間の短縮措置（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	<b>改正後</b> 介護休業とは別に、利用開始から3年間で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（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）

<b>現 行</b> なし	<b>改正後</b> 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
---------------	---

5. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

<b>現 行</b> 有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能 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雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く	<b>改正後</b> 以下の要件に緩和 ① 申出時点で過去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
---	---

6. 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

<b>現 行</b> 子の看護休暇について1日単位でも取得	<b>改正後</b> 半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能
-------------------------------	-------------------------------------

7. 育児休業等の対象となる子の範囲

<b>現 行</b> 育児休業などが取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子	<b>改正後</b> 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も新たに対象
---	--

8. いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設（育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正）

<b>現 行</b> 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	<b>改正後</b> ●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が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
--	---