

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が平成29年1月から改正へ

平成29年1月1日から、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の三法が改正施行されます。改正にあつては、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な組み合わせで対応できるような制度の構築が必要であり、育児休業の取得促進、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であるという趣旨から三つの法律が改正されます。ここで主な7項目の変更点を記しますのでご確認ください。

● 改正の主なポイント

I. 介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得

現行、介護を必要とする家族1人につき、原則1回に限り、93日まで取得可能であったものが、改正法では、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。

対象家族について、介護休業等の対象家族の範囲が拡大され、同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加される。（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）

II. 介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化

現行、1日単位での取得であったものが、半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とする。

※ 介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護そのため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、介護その他を行うための取得が可能。

III. 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）

現行、介護休業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、介護休暇と通算して93日の範囲内で取得可能であるものを、改正法では、介護休業とは別に、

利用開始から3年の間で2回以上（同一要介護状態も含む）の利用を可能とする。

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。（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。

IV. 介護のための所定外労働の免除（新設）

現行にはなく新設制度で、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所定外労働の免除を受けられる制度を新設する。

ただし、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年以上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。

V. 有期契約（非正規）労働者の介護・育児休業の取得要件の緩和

<介護>

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とされているが、改正の趣旨は、(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) 93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つては、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。

<育児>

現行では、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、②子が1歳以降現行も雇用継続の見込みがあること、③子が2歳までの間に更新されないことが明らかでないこととなっているが、改正の趣旨は(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つては、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。

Ⅵ. 子の看護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化

現行は子の看護休暇について1日単位での取得であったものを改正法では、1日単位での取得半日(所定労働時間の2分の1)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2分の1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)

Ⅶ. 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：いわゆるマタハラ・パタハラ防止措置(新設)

この改定は、男女雇用機会均等法についてであるが、現行法では事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い(就業環境を害することを含む)は禁止としている。改正法ではこれに加え、(1) 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(いわゆるマタハラ・パタハラなど)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。(2) 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の規定を派遣先にも適用する。

※ パタハラとは、パタニティ・ハラスメントの略で、男性が育児をする権利や機会を職場の上司や同僚などが侵害する言動を指す。

【厚生労働省の育児・介護休業法に関する URL】
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

軽オフセット印刷のスペシャリスト!!

印刷から製本まで充実の自社一貫生産ライン

小・中ロット、大量ページの印刷物はお気軽にイナミツ印刷へお問合せ下さい
PDF入稿も、紙版下入稿もOK!



モノクロ頁物印刷ならおまかせ!

株式会社 **イナミツ印刷**

本社：東京都品川区東品川1-17-2
E-mail: info@inamitsu.co.jp

TEL:03-3471-6010
FAX:03-3471-6345