

# NEWS

～ 平成 28 年 12 月

社会保険労務士 岡経営労務事務所

労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜 2-5-10 新横浜楓第 2 ビル 7 階

TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759

URL <https://www.okakeiei.jp>

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

## <法改正のお知らせ ～就業規則の変更が必要です～>

### 育児・介護休業法の改正（平成 29 年 1 月 1 日施行）

育児・介護休業法が平成 28 年 3 月に改正され、平成 29 年 1 月 1 日より施行されます。今号では主な改正点のポイントをお知らせします。

#### ◆介護休業に関する改正◆

##### 1. 介護休業の分割取得

介護休業は、介護を必要とする家族（以下、「対象家族」という）1 人につき、通算 93 日まで原則 1 回に限り取得が可能でしたが、改正により通算 93 日まで、3 回を上限として、分割して取得することが可能となりました。

<改正前>



1 回限り取得可能



<改正後>



通算 93 日、3 回まで分割可能

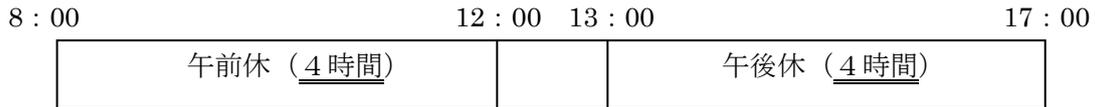
また、対象家族の範囲も、祖父母、兄弟姉妹及び孫につきましては、同居・扶養していることが必要でしたが、今回この要件が撤廃されました。

##### 2. 介護休暇の取得単位の柔軟化

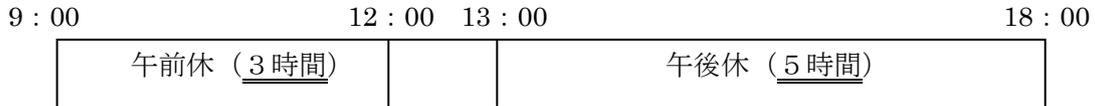
対象家族の介護等を行う労働者は、1 年に 5 日（対象家族が 2 人以上なら 10 日）まで介護休暇の取得が可能であり、従来、この休暇は 1 日単位での取得でしたが、改正により半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得が可能となりました。

なお、労使協定を結ぶことにより、1 日の所定労働時間の 2 分の 1 以外の時間数を「半日」とすることも可能です（例：午前休 3 時間、午後休 5 時間、等）。

<改正後イメージ（原則＝所定労働時間の2分の1）>



<改正後イメージ（例外＝労使協定の締結が必要）>



3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等（※）

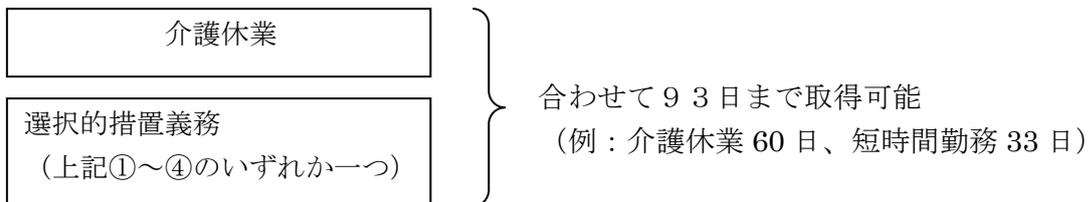
介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）は、従来、介護休業と通算して93日の範囲内で取得ができましたが、改正後は、対象家族1人につき介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能となりました。

（※）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？

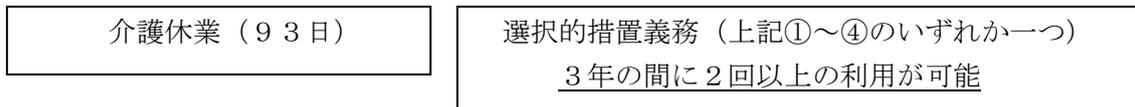
事業主は対象家族の介護をする労働者に対して、以下のうちいずれかの措置を選択して講じる必要があります。

- 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（時差出勤）
- 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ずる制度

<改正前>



<改正後>



介護休業と選択的措置義務を合算することなく、それぞれ別々に取得が可能に！

4. 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

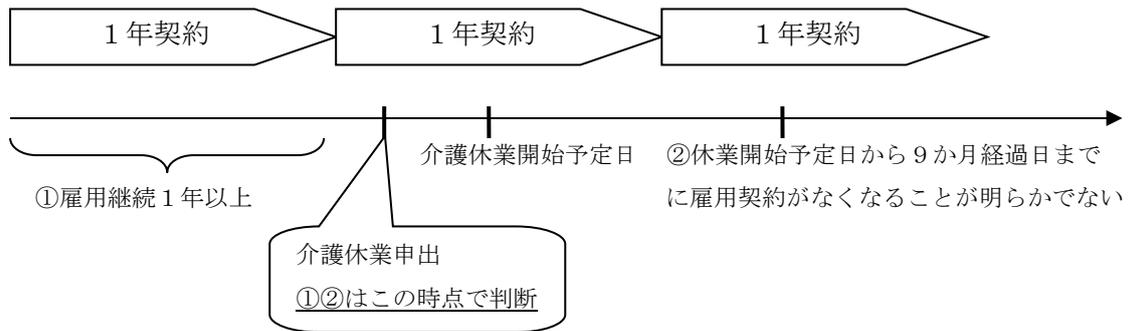
対象家族の介護その他の世話をを行う労働者が申し出た場合、対象家族1人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度が新設されました。

## 5. 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和

有期契約労働者の介護休業に関する取得要件が緩和され、申出時点において以下のいずれにも該当する場合に、取得することが可能となりました。

- ①過去1年以上継続して雇用されていること
- ②介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日(=9か月を経過する日)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

### <改正後イメージ>



## ◆育児休業に関する改正◆

### 1. 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日(子が2人以上なら10日)まで、子の看護休暇の取得が可能であり、従来、この休暇は1日単位での取得でしたが、改正により半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能となりました。

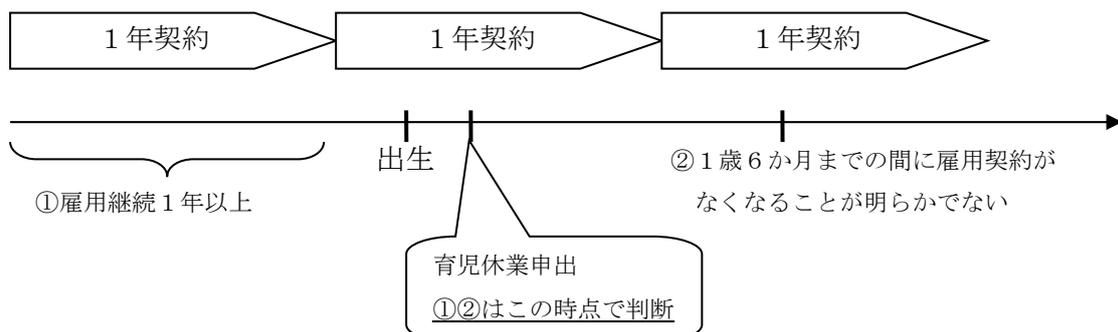
なお、労使協定を結ぶことにより、1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を「半日」とすることも可能です(例:午前休3時間、午後休5時間、等)。

### 2. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

有期契約労働者の育児休業については取得要件が緩和され、申出時点において以下のいずれにも該当する場合に、取得することが可能となりました。

- 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6か月になるまでに、雇用契約がなくなることが明らかでないこと

### <改正後イメージ>



### 3. 育児休業等の対象となる子の範囲

従来、法律上の親子関係がある子のみが育児休業の対象でしたが、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に加えられました。

### 4. いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

現行制度では、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を禁止しておりますが、それに加え、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）を防止する措置を講じることも事業主に新たに義務付けられました。

また、派遣労働者の派遣先も事業主とみなして、上記の規定を適用することになりました。

(参考) 厚生労働省ホームページ：育児・介護休業法について

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

～ 就業規則の作成、変更につきましては、どうぞご相談下さい ～