

# 育児・介護休業規定の見直しはお済ですか

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、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正され、**平成 29 年 1 月 1 日に施行** されました。この法改正に伴い、**育児・介護休業規定の見直しと改訂が必要となります。**



## 1 介護のための制度の改正（育児・介護休業法）

		今までは	法改正後は
介護休業	分割取得	対象家族 1 人につき、 <b>一 要介護状態ごとに 1 回</b> （通算 93 日まで）	対象家族 1 人につき、 <b>3 回を上限として、分割取得可</b> （通算 93 日まで）
	有期契約労働者の取得要件の緩和	○有期契約労働者の要件 ①入社 1 年以上、② <b>開始予定日から 93 日経過後の雇用見込み</b> 、③93 日経過後から <b>1 年以内</b> に更新されないことが明らかである者を除く	○有期契約労働者の要件 ①入社 1 年以上、② <b>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</b> までの間に雇用契約がなくなることが明らかである者を除く（左記②、③を見直し、対象範囲を拡大）
介護休暇の半日単位の取得		介護が必要な家族 1 人につき年間 5 日、2 人以上につき 10 日（ <b>1 日単位</b> ）	介護が必要な家族 1 人につき年間 5 日、2 人以上につき 10 日（ <b>半日単位の取得可</b> ）
介護短時間勤務等（※）の要件の変更		対象家族 1 人につき <b>一 要介護状態ごとに 1 回</b> （介護休業と通算 93 日）	<b>介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間で 2 回以上</b> の利用を可能とする
介護のための所定外労働の免除		（無）	<b>（新設）介護終了までの期間について、所定外労働の免除を請求可</b>
介護休業等の対象家族の拡大		配偶者、父母、子、配偶者の父母、 <b>同居かつ扶養している</b> 祖父母、兄弟姉妹、孫	配偶者、父母、子、配偶者の父母、 <b>祖父母、兄弟姉妹、孫</b> （同居・扶養要件を削除）

### 育児介護休業規定 第〇条（介護休業）

### 介護休業の分割取得、取得要件緩和、対象家族拡大の規定例

1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族 1 人につき、**要介護状態ごとに 1 回**のべ 93 日間までの範囲内で **3 回を上限として** 介護休業をすることができる。ただし、**期間有期** 契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

一 入社 1 年以上であること

**二 介護休業を開始しようとする日から 93 日経過日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること**

**三 介護休業開始予定日の 93 日経過日から 4 年 6 か月** を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

配偶者／ 父母／ 子／ 配偶者の父母／ 祖父母、兄弟姉妹又は孫 **であって従業員が同居し、かつ扶養している者**

3 . . . . .



お問い合わせ先


**滋賀労働局 雇用環境・均等室**

〒520-0051 大津市梅林 1 丁目 3-10 滋賀ビル 5 階

TEL 077-523-1190 FAX 077-527-3277



## 2 育児のための制度の改正 (育児・介護休業法)

		今までは	法改正後は
育児休業	有期契約労働者の取得要件の緩和	○有期契約労働者の要件 ①入社1年以上、②子が1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	○有期契約労働者の要件 ①入社1年以上、②子が1歳6か月になるまでの間に、雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く (左記②、③を見直し、対象範囲を拡大)
	対象となる子の範囲拡大	実子・養子 (法律上の親子関係であるもの) 	下記要件を追加 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、法律上の親子関係に準じる関係にあると言える子
子の看護休暇の半日単位の取得		対象となる子1人につき年間5日、2人以上につき10日(1日単位)	対象となる子1人につき年間5日、2人以上につき10日(半日単位の取得可)

### 取得要件緩和の規定例

#### 育児介護休業規定 第〇条 (育児休業)

1 育児のために休業することを希望する従業員(日雇従業員を除く)であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

一 入社1年以上であること

~~二 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること~~

三 子が1歳6か月に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと


2 . . . . .



## 3 妊娠・出産・育児・介護等を理由とする

### 不利益取扱い(マタハラ、パタハラなど)の防止措置

(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)

		今までは	法改正後は
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 (均等法第9条、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 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。 ※事業主の方針の明確化及びその周知・啓発、相談体制の整備、ハラスメントの原因や背景要因の解消等

### 防止措置義務の規定例

#### 育児介護休業規定 第〇条 (育児休業等に関するハラスメントの禁止)

1 すべての従業員は第〇条～第〇条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第〇条及び第〇条に基づき、厳正に対処する。