

改正育児・介護休業法のポイント

—平成29年1月1日施行—

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を行いました。

仕事と介護の両立支援制度

1 介護休業の分割取得

改正前

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

改正後

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

介護休業とは・・・

労働者（日々雇用される方を除く）が、要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家族を介護するための休業です。

対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫です。（※祖父母、兄弟姉妹、孫については、同居・扶養要件は不要となりました。）

2 介護休暇の取得単位の柔軟化

改正前

介護休暇について1日単位での取得

改正後

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、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。

3 介護のための所定労働時間の短縮措置等

改正前

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）について、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能

改正後

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

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）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）

改正前

なし

改正後

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

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を新設しました。



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備のためのシンボルマーク トモニン

介護休業給付金が引き上げられました！

（休業開始前賃金の給付割合）

40%

（介護休業開始が平成28年7月以前の場合）

67%

（介護休業開始が平成28年8月以降の場合）

介護休業給付金に関するお問い合わせは、お近くのハローワークへ。

仕事と育児の両立支援制度

5 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

改正前

申出時点で以下の要件を満たす場合に育児休業の取得が可能

- 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

改正後

申出時点で、以下の要件を満たすことに緩和

- ① 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

また、介護休業の取得要件については、申出時点で

- ①過去1年以上継続して雇用されていること、
- ②介護休業を取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに、雇用契約がなくなることが明らかでないこととなります。

6 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

改正前

子の看護休暇について1日単位での取得

改正後

半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能

子の看護休暇とは・・・

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される方を除く）は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能です。

7 育児休業等の対象となる子の範囲

改正前

育児休業など^{※1}が取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子

改正後

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^{※2}も新たに対象

※1 育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含まれます。

※2 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含みます。

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正

8 いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置義務の新設

改正前

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

改正後

●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を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

**改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法の施行日は
平成29年1月1日です。**

秋田労働局雇用環境・均等室

〒010-0951 秋田市山王7-1-4 秋田第二合同庁舎2F
TEL: 018-862-6684 FAX: 018-862-4300