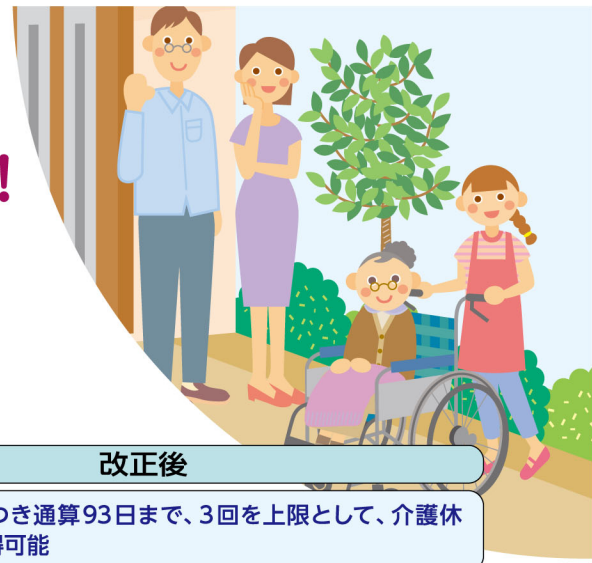


2017年1月から

育児・介護休業法が改正されました！

2017年1月1日に、介護休業・育児休業を取得しやすくなるよう法律が改正されましたので、重要なポイントを見ていきましょう。



1 介護休業の分割取得

介護休業とは、労働者が要介護状態の家族を介護するための休業のことです。仕事と介護のタイミングを考えて分割して休むことができるようになりました。

改正前

改正後

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

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 介護休暇および子の看護休暇の取得単位の柔軟化

介護休暇とは、労働者が要介護状態にある家族の介護や世話を行うために取る休暇のことです。また、子の看護休暇とは小学校に入る前の子どもの看護等を行うための休暇です。どちらも、1年に5日(2人以上のときは10日)まで取得が可能です。法改正により「半日休んでケアマネジャーと打ち合わせ」「午前中に子どもと病院に行き、午後から出社」など柔軟に使えるようになりました。

改正前

改正後

1日単位での取得

半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

3 介護のための所定労働時間の短縮措置等

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、要介護状態の家族を持つ労働者に対して、その事業主が選択する制度のことです。労働時間の短縮、フレックス制、始業・就業時刻の繰上げ・繰下げなどがあります。法改正により、介護休業とは別に2回以上の利用が可能になりました。

改正前

改正後

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

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

4 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)

新しく設けられた制度です。介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられるようになりました。

改正前

改正後

なし

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

有期契約労働者(パート、アルバイト、契約社員など)の方が育児休業を取得しやすくなりました。

改正前

改正後

申出時点で以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能

- 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

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
- ※介護休業の取得要件についても、ほぼ同様の内容です。

6 いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置義務の新設

妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ(マタハラ・パタハラ)を防止するために、より詳細な制度が設けられました。

改正前

改正後

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

- 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

