

育児・介護・高齢者等に関する法律が改正されました
 (主たる施策を記載、記載がない場合の施行日は、平成29年1月)

施 策	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・防止措置	<p>次のような事由を理由として、妊娠中・産後の女性労働者の</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、出産・妊婦検診などの母性健康管理措置 ・産前・産後休業 ・軽易な業務への転換・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した ・育児時間 ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない <p>次のような事由を理由として、子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、介護休業 ・育児のための所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)、介護のための所定労働時間の短縮措置等 ・子の看護休暇、介護休暇 ・時間外労働、深夜労働をしない <p>次のような不利益な取扱いをしてはならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇 ・雇止め ・契約更新回数の引き下げ ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 ・降格 ・減給 ・賞与等における不利益な算定 ・不利益な配置変更 ・不利益な自宅待機命令 ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする(以上、従来の不利益取扱い) <p>上記に加えて、 事業主は、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に防止措置を講じなければならなくなりました。</p>
育児休業の対象となる子の範囲の拡大	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といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。
育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件の緩和等	① 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6ヶ月に達する日までに、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ある者を除く、とし、取得要件を緩和する。
介護休業(93日:介護の体制構築のための休業)の分割取得	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。
介護休業給付の給付率の引上げ	67%に引上げを行う。(平成28年8月施行)
介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化	半日(所定労働時間の1/2)単位の取得を可能とする。(子の看護休暇と同様の制度)
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)	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 事業主は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。 <ol style="list-style-type: none"> 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
介護のための所定外労働の免除(新設)	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 (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月以上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。)
高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備	① 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。(ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除) ② シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。 (平成28年8月施行)