

平成29年1月施行育児介護休業法の概要

介護休業に関する改正

改正事項	改正前	改正後	説明
介護休業の分割取得	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	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 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。）
介護休暇の取得単位の柔軟化	介護休暇について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	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
介護のための所定労働時間の短縮措置等の短縮措置等	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）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	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りません 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

育児休業に関する改正

改正事項	改正前	改正後
子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得が可能となります。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、日単位のままです。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できます。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることが出来ます。 （例：午前3時間、午後5時間など） ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、日単位のままです。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できます。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることが出来ます。 （例：午前3時間、午後5時間など）
有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	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 1歳以降も雇用継続の見込みがあること、 ③ 2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	① 当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、 ② 子が1歳6ヶ月になるまでの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合であって、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。
育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	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されます。※法律上の親子関係に準ずる子については、省令で規定
妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置が事業主に義務づけられます。 ・ 派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用されます。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用されます。