



報道関係者 各位

照 会 先	平成 28 年 10 月 7 日
	千葉労働局雇用環境・均等室
	室 長 加 藤 孝 子
	室長補佐 辺 田 幸 子
電 話	0 4 3 - 2 2 1 - 2 3 0 7

## 改正育児・介護休業法等に関する説明会及び個別相談会を開催します ～育児・介護休業制度の拡充やマタハラ防止が義務化されます～

子育てや介護と仕事が両立しやすい就業環境の整備等をさらに進めていくために、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法が改正され、平成 29 年 1 月 1 日から施行されます。

千葉労働局（局長 福澤義行）では、法改正により事業主に新たに義務付けられる内容について理解を深めるため、説明会及び個別相談会を開催します。

### 1 改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法に関する説明会の開催（別添資料 1）

#### 【日時・場所】

- 千葉会場 平成 28 年 10 月 13 日（木）13:30～16:00  
千葉市文化センター3F アートホール（千葉市中央区中央 2-5-1）定員 490 名
- 船橋会場 平成 28 年 10 月 20 日（木）13:30～16:00  
船橋市勤労市民センター 地下 1F ホール（船橋市本町 4-19-6）定員 350 名

- 【内 容】
- ・改正法の概要及び改正法に対応した就業規則、労使協定の作成方法
  - ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）防止措置の取組方法
  - ・働き方改革、無期転換ルールについて
- \*説明会終了後に、個別相談会(16:00～16:30)を開催します

- 【対象者】 事業主、企業の人事労務担当者等

※説明会当日の取材は可能です。希望される方は、事前に別添「取材連絡票」によりご連絡ください。

### 2 改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法に関する個別相談会の開催（別添資料 2）

事業主・人事労務担当者を対象に、改正法に沿った規定整備、ハラスメント対策に関する相談会を千葉労働局において開催します。

- 【日 時】
- 第 1 回：平成 28 年 11 月 10 日（木）9:30～16:30
  - 第 2 回：平成 28 年 11 月 24 日（木）9:30～16:30
  - 第 3 回：平成 28 年 12 月 19 日（月）9:30～16:30

- 【場 所】 千葉第 2 地方合同庁舎（千葉労働局） 1 階共用会議室  
千葉市中央区中央 4-11-1

<添付資料>

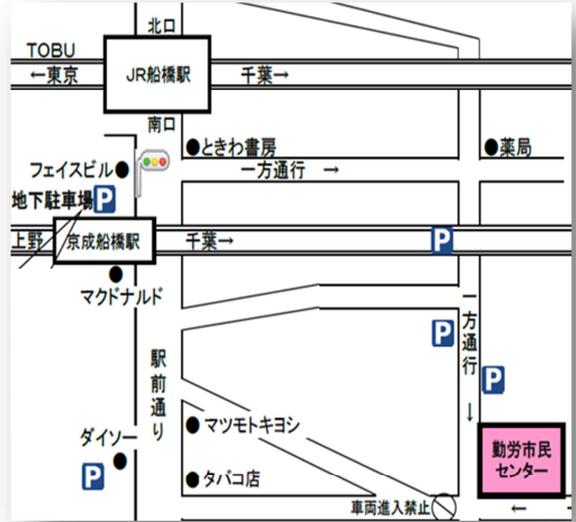
- 1 改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法説明会のご案内
- 2 改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法個別相談会のご案内
- 3 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されます！  
—平成29年1月1日施行—

# 改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法説明会のご案内

★いずれの会場も 13 時開場 13 時 30 分開会 16 時閉会です

＜千葉会場＞ 平成28年10月13日（木）  
**定員：490名** 千葉市文化センター  
 3Fアートホール  
 千葉市中央区中央2-5-1

＜船橋会場＞ 平成28年10月20日（木）  
**定員：350名** 船橋市勤労市民センター ホール  
 船橋市本町4-19-6



いずれの会場とも駐車場の用意はございません。公共交通機関又は近隣の駐車場をご利用ください。

**参加申し込み・問い合わせ**      **千葉労働局雇用環境・均等室**  
 〒260-8612 千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎1F  
 TEL 043-221-2307

改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法説明会 参加申込書

千葉労働局雇用環境・均等室 行 (FAX 043-221-2308)

参加希望日・会場 (いずれか選択)	10月13日(木) 千葉	10月20日(木) 船橋
企業名(事業所名)		
参加者氏名	役職：	氏名：
連絡先	住所：〒  (TEL )	
個別相談の希望	あり ・ なし (いずれかに○をお付けください)	

郵送またはFAXにてお申込みください (FAX 番号はお間違えのないよう確認して送信してください。) 先着順に申し込みを受け付けます。定員に達した場合は申し込みを締め切らせていただく場合があります。

平成29年1月1日施行

## 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正されます

千葉労働局 雇用環境・均等室(043-221-2307)

本年3月29日に改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法が成立し、平成29年1月1日より施行されます。主な改正点は次のとおりです。

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得できます。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上利用できます。
- 介護が終了するまでの期間利用できる「所定外労働の免除」の制度が新設されました。
- 子の看護休暇・介護休暇が半日単位で取得できるようになりました。
- 有期契約労働者の取得要件が緩和され育児休業・介護休業が取得しやすくなりました。  
子が1歳6か月に達する日（介護休業の場合は休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日）までに労働契約が満了することが明らかでない限りすべての有期契約労働者（引き続き雇用された期間が1年以上である者）が対象となります。
- 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（いわゆるマタニティ・ハラスメント）を防止するための雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられます。

就業規則への規定例や法律内容の詳細については厚生労働省ホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

### 改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法説明会を開催します

1. 改正法の概要
2. 改正法に対応した就業規則、労使協定の作成方法  
《法の施行日までに就業規則を変更し、労働基準監督署への届出が必要です！！》
3. 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティ・ハラスメント）防止のために事業主が講ずべき雇用管理上の措置
4. 働き方改革 について説明します。

★閉会后（16時～16時30分）個別相談会を開催します。

説明会の詳細は裏面をご覧ください。



平成29年1月1日施行

**改正 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法****個別相談会（無料）のご案内**

- 育児休業・介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件が緩和されたほか、介護休業の分割取得や子の看護休暇・介護休暇の半日取得ができるようになるなど法律に定める制度が拡充されました。
- 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（いわゆるマタハラ・パタハラ）を防止する措置を講じることが事業主に新たに義務付けられました。

**【相談内容】**

就業規則への規定の作成方法について

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止対策について

その他 育児や介護をしている労働者の雇用管理について

**お気軽にご相談ください** 🎵

- ★ 日時 平成28年11月10日（木）  
11月24日（木）  
12月19日（月）

- ① 9:30～ ② 10:30～  
③ 13:30～ ④ 14:30～  
⑤ 15:30～

上記日程以外にも、随時、電話来局等による相談をお受けしますので、下記あてお問い合わせ下さい。

- ★ 場所 千葉第2地方合同庁舎（千葉労働局）  
1階共用会議室（雇用環境・均等室となり）  
千葉市中央区中央4-11-1

**★ お申込み【予約制】**

事前に、裏面の申込書をFAXにて送付してください。  
申込書には、ご希望の日時を第3希望までご記入ください。

**（お問い合わせ先）千葉労働局雇用環境・均等室**

〒260-8612 千葉市中央区中央4-11-1第2地方合同庁舎1F

TEL 043-221-2307

FAX 043-221-2308



# 育児・介護休業法が改正されます!

—平成29年1月1日施行—

## 改正のポイント

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。

### (1) 介護休業の分割取得

#### 現行

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



#### 改正内容

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、また、同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫です。(※今後見直しの予定です。)

### (2) 介護休暇の取得単位の柔軟化

#### 現行

介護休暇について1日単位での取得



#### 改正内容

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

#### 現行

介護のための所定労働時間の短縮措置(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

#### 改正内容

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(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)

#### 現行

なし

#### 改正内容

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。

**介護休業給付金** が引き上げられます!!

(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。

## (5) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

### 現行

有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育児休業の取得が可能

- ① 申出時点で過去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

### 改正内容

以下の要件に緩和

- ① 申出時点で過去1年以上継続して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

雇用契約があるかないか、わからない人でも大丈夫です。



また、介護休業の取得要件については、①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること、②介護休業を取得する日から9か月経過する日<sup>(1)</sup>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となります。

## (6) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

### 現行

子の看護休暇について1日単位での取得

### 改正内容

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

### 現行

育児休業など※が取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子

### 改正内容

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も新たに対象

※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。

(1) 9か月経過する日とは、(介護休業を取得する日から93日経過する日)+(93日経過する日から6か月経過する日)のこと。

# 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の新設

### 現行

・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

### 改正内容

- 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

**改正法の施行日は、平成29年1月1日です。**

事業主に義務付けられる各制度の詳細な内容については、決まり次第、厚生労働省のホームページなどでお知らせします。

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の内容等、詳しくは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。

●北海道	011-709-2715	●東京	03-3512-1611	●滋賀	077-523-1190	●香川	087-811-8924
●青森	017-734-4211	●神奈川	045-211-7380	●京都	075-241-3212	●愛媛	089-935-5222
●岩手	019-604-3010	●新潟	025-288-3511	●大阪	06-6941-8940	●高知	088-885-6028
●宮城	022-299-8834	●富山	076-432-2740	●兵庫	078-367-0820	●福岡	092-411-4763
●秋田	018-800-0770	●石川	076-265-4429	●奈良	0742-32-0210	●佐賀	0952-32-7167
●山形	023-624-8228	●福井	0776-22-3947	●和歌山	073-488-1170	●長崎	095-801-0050
●福島	024-536-2777	●山梨	055-225-2851	●鳥取	0857-29-1709	●熊本	096-352-3865
●茨城	029-277-8295	●長野	026-223-0560	●島根	0852-31-1161	●大分	097-532-4025
●栃木	028-633-2795	●岐阜	058-245-1550	●岡山	086-225-2017	●宮崎	0985-38-8821
●群馬	027-896-4739	●静岡	054-252-5310	●広島	082-221-9247	●鹿児島	099-223-8239
●埼玉	048-600-6210	●愛知	052-219-5509	●山口	083-995-0390	●沖縄	098-868-4380
●千葉	043-211-2307	●三重	059-261-2978	●徳島	088-652-2718		

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

平成28年6月作成 リーフレットNo.2