

育児・介護休業法の 改正点について

H29. 10. 1 施行

兵庫労働局

雇用環境・均等部 指導課

改正の趣旨

- 「雇用保険法等の一部を改正する法律」

平成29年3月31日に可決・成立
同日付で公布。

施行日 平成29年10月1日

今回の法改正に至った経緯

- 平成28年8月2日「未来への投資を実現する経済対策」閣議決定。

「男女とも仕事と育児の両立に資するよう、保育所の整備を進めつつ、雇用の継続のために特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長等を含めた両立支援策について、必要な検討を経て、成案を得、平成29年度(2017年度)において実現する。」

(背景)

待機児童問題が大きな社会問題として注目

待機児童の受け皿となる保育園の整備を進めると同時に働きながら子育てを行う家庭の支援体制の整備急務

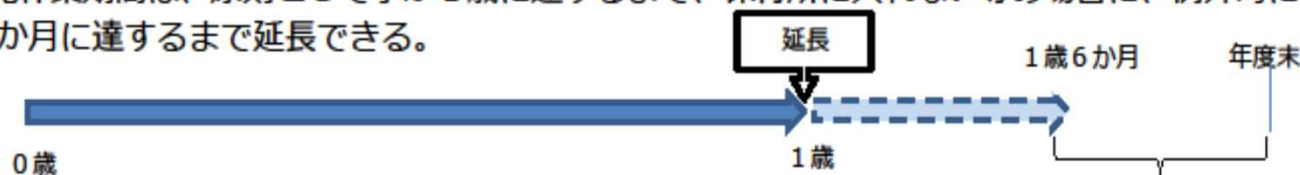
*今回の改正点

- ①保育園に入れない場合等の
育児休業期間の延長
- ②育児休業等制度の個別周知の努力
義務化
- ③育児目的休暇の措置の努力義務化
(新設)

育児休業期間の延長

現行の内容・課題

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。



<課題>

保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、この期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。

改正の内容

- 1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を「**最長2歳まで**」延長できる。
- 上記に合わせ、**育児休業給付の支給期間を延長**する。



◆ 育児休業の延長に伴い、労働者のキャリアを考慮するため、育介指針が改正されました ◆

- ・ 改正により育児休業が最長2年間取得できることとなるが、キャリア形成の観点からは、休業が長期間に及ぶことが労働者本人にとって望ましくない場合もあり、労使間で職場復帰のタイミングを話し合うこと等が想定される。その点を踏まえ、事業主が労働者の事情やキャリアを考慮して、育児休業等からの早期の職場復帰を促す場合は、「育児休業等に関するハラスメントに該当しない」と指針に記載。
※ただし、**職場復帰のタイミングは労働者の選択に委ねられることに留意が必要。**

主な法改正条文

第5条4項、5項、6項

第9条2項

規定例 該当箇所

P4 育児休業の対象者

第2条2ロ(本条第5項の申出にあつては2歳)

P6 4 子が2歳、1歳6か月の誕生日応当日

P10 第5条3 1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で

第5条5(2) 第2条4項に基づく休業の場合は
子が2歳に達した日

育児休業等に関するハラスメントの防止措置 (法第25条)

- ・ 上司・同僚からの、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ずることが事業主へ新たに義務付け。
- ・ 指針に定められた11項目について、事業主は対応する必要がある。
- ・ 平成29年1月1日施行

職場における育児休業等に関するハラスメントとは

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（育児休業等の利用に関する言動）により、育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されること。

※育児休業制度等の利用等と嫌がらせ等となる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当。

業務分担や安全配慮等に観点から客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは該当しない。

育児休業等に関するハラスメントの内容

制度等の利用への嫌がらせ型

育児・介護休業法が対象とする制度又は措置（育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定労働時間の短縮措置等）

- (1) 解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- (2) 制度等の利用の請求等又は制度等の利用を阻害するもの

○典型的な例

- ・育児休業の取得を上司に相談したところ「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。
- ・介護休業の取得について周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と言われ、取得を諦めざるを得ない状況になった。

育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき措置(規定例 P38～43)

- ①ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- ②行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ③相談窓口の設置
- ④相談に対する適切な対応
- ⑤事実関係の迅速かつ正確な確認
- ⑥被害者に対する適正な配慮の措置の実施
- ⑦行為者に対する適正な措置の実施
- ⑧再発防止措置の実施
- ⑨業務体制の整備など、事業主や妊娠等をした労働者等の実情に応じた必要な措置
- ⑩当事者などのプライバシー保護のための措置の実施の周知
- ⑪相談、協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨の定めと周知・啓発

指針改正部分

指針第二(一)(ロ) 具体的な例

②制度等の利用の申出等又は制度等の利用を 阻害するもの

客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。

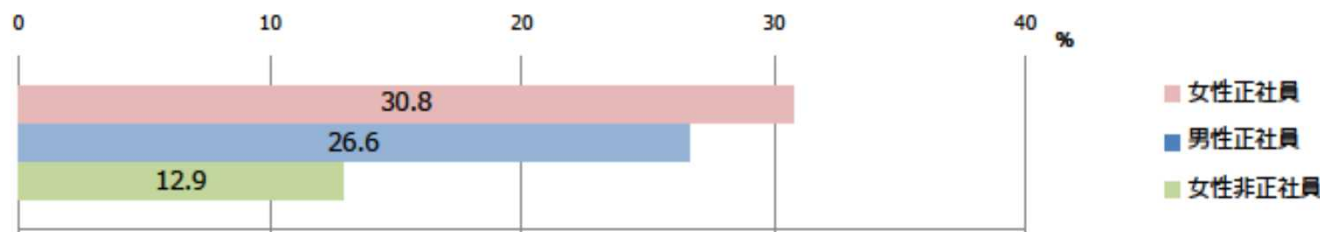
ただし、労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと。

育児休業等制度の個別周知

改正の趣旨

- 育児休業を取得しなかった労働者に対し、取得しなかった理由を調査したところ「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あった。
- 育児休業の取得を希望しながら、職場が育児休業を取得しづらい雰囲気であることを理由に、育児休業の取得を断念することがないよう、事業主は、対象者に育児休業取得の周知・勧奨するための規定を整備する。

(参考) 育児休業を取得しなかった理由 「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」と回答した者の割合



出典：平成27年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」三菱UFリサーチ&コンサルティング

改正の内容

- 事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業等に関する定めを周知するように努めることが規定された。
※上記規定は、プライバシーの保護の観点から、労働者が自発的に知らせることを前提としている。
※あわせて、パパ・ママ育休プラス等の制度について周知することが望ましい。

(参考)パパ・ママ育休プラス等の周知について

男性による育児促進のため、

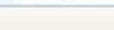
厚生労働省ホームページに「パパ・ママ育休プラス」等のリーフレットを掲載中。

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

育児・介護休業法

检索





子ども・子育て

育児・介護休業法について

育児・介護休業法について

★育児・介護休業法関係の法律、政令、省令、通知、ガイドラインを掲載しています。

トピックス

育児・介護休業法が改正されました。

（改正年月）育児・介護休業法が改正されたのは、（改正年月）です。
 ★改正内容はこちら

ご存知ですか？両親が協力して育児休業を取得できるよう、様々な制度があります。

育児・介護休業法は、国、地方自治体、事業者が協力して、子育てや介護を支援するための法律です。
 ・育児休業や介護休業の取得、育児休業の延長、育児休業の再開、育児休業の再開後の就業などについて規定しています。
 ・育児休業や介護休業の取得、育児休業の延長、育児休業の再開、育児休業の再開後の就業などについて規定しています。

この法律に基づいて、国、地方自治体、事業者が協力して、子育てや介護を支援するための法律です。
 ・育児休業や介護休業の取得、育児休業の延長、育児休業の再開、育児休業の再開後の就業などについて規定しています。

ここからダウンロードできます！

ここからダウンロードできます！

改正法と併せた周知などにご活用ください

育児目的休暇の新設

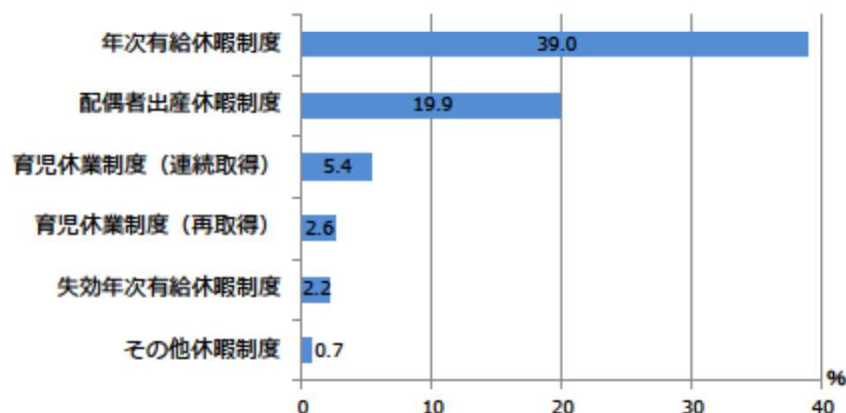
改正の趣旨

特に男性の育児参加を促進するため、就学前までの子供を有する労働者が育児にも使える休暇を新設する。

現 状

- 育児休業以外に全日の休暇を認める制度として、子の看護休暇があるが、負傷・疾病にかかった子の世話をする等の事情のない場合には、休暇制度を利用することができない。
- 一方、配偶者の妊娠・出産に際して男性が取得した休暇・休業制度をみると、育児休業制度以外の休暇が多く利用されており、育児を目的とした休暇は高いニーズがあるといえる。

男性正社員 末子出産時の休暇・休業制度の取得状況



注）就業形態は末子妊娠時

注）育児を目的とした休業日数に関しては、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性が高いと判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

改正の内容

- 事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。
例）いわゆる配偶者出産休暇、入園式等の行事参加を含めた育児にも使える多目的休暇など（失効年次有給休暇の積立制度を育児目的として使用できる休暇制度として措置することを含む）

法改正条文

第21条第1項

第24条第1項

規定例 該当箇所

P46

第23条 円滑な取得及び職場支援

第25条 育児目的休暇

P65 育児目的休暇取得申出書

平成29年10月1日までに各事業場の育児・介護休業等に関する規定の整備をよろしくお願いします。



仕事と家庭を両立しやすい
職場づくりを進めて、くるみん
認定を目指しましょう！！