

要 CHECK!

事業主のみなさまへ 育児・介護休業法等 改正のポイント

妊娠、出産、育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、育児・介護休業法および男女雇用機会均等法が改正され、平成 29 年 1 月 1 日から全面施行されました。

各企業におかれましては、育児・介護休業規程の変更等、早急な整備をお願いします。

育児休業の対象となる子の範囲が拡大されました

法律上の親子関係に準じるといえるような関係にある子についても、休業が取得できるようになりました。



有期契約労働者の育児休業取得要件が緩和されました

1 年以上継続雇用されており、子が 1 歳 6 か月になるまでに労働契約がなくなることが明らかでない場合は、休業が取得できるようになりました。

子の看護休暇が取得しやすくなりました

子の病気の看病や予防のために、半日単位で休暇取得できるようになりました。

介護休暇が取得しやすくなりました

対象家族の介護・その他の世話のために、半日単位で休暇取得できるようになりました。

有期契約労働者の介護休業取得要件が緩和されました

1 年以上継続雇用され、休業開始日から 93 日経過する日から 6 か月を経過する日までに労働契約がなくなることが明らかでない場合は、休業が取得できるようになりました。



介護短時間勤務等の利用期間が最長 3 年に延長されました

介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間で 2 回以上利用できるようになりました。

介護休業を分割して取得できるようになりました

通算 93 日まで、3 回を上限に分割取得できるようになりました。

介護対象家族の範囲が拡大されました

同居・扶養していない祖父母・兄弟姉妹・孫も対象家族となりました。

介護のために残業の免除を申し出ることができるようになりました（新設）

介護終了まで所定外労働（残業）の免除が可能になりました。

いわゆるマタハラ防止措置が義務化になりました！

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ等）によって労働者の就業環境が害されないよう、防止措置を講じることが事業主の義務となりました。



さらに！

子が 1 歳 6 か月以後も保育所等に入れなかった場合に、育児休業期間を最長 2 歳まで再延長できるようになります。（平成 29 年 10 月 1 日施行）

あなたの会社の育児・介護休業規程は大丈夫？裏面「規定例」で確認を！

お問い合わせは・・・香川労働局 雇用環境・均等室 tel 087-811-8924

～平成29年10月1日施行～

改正育児・介護休業法のポイント・規定例

改正内容1 保育所に入れない場合など、2歳まで育児休業が取得可能に

☆ 子が1歳6か月に達する時点で、次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6か月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができます。

- ① 育児休業に係る子が1歳6か月に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
- ② 保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合

◆規定例◆

次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができます。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月誕生日応当日とする。

- (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

改正内容2 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

☆ 事業主は、労働者もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努力しなければなりません。

◆規定例◆

会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、従業員やその配偶者が妊娠・出産したことや従業員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その従業員に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス及びその他の両立支援制度など）の周知を実施する。

改正内容3 育児目的休暇の導入促進

☆ 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

◆規定例◆

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、養育のために就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき〇日、2人以上の場合は1年間につき〇日を限度として、育児目的休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 取得しようとする者は、原則として、育児目的休暇申出書を事前に人事部労務課に申し出るものとする。

育児・介護休業法の詳細な内容については、厚生労働省ホームページでご確認ください。

〈厚生労働省ホームページ〉 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>