



# 改正育児・介護休業法 ・男女雇用機会均等法等説明会

マタハラ防止  
キャラバン

平成29年1月1日より、改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法が施行されます。

和歌山労働局では、改正のポイント等に関する説明会を以下のとおり開催いたします。ぜひご参加ください。

**参加無料**

| 日時                                       | 会場  |
|--|---|
| 平成28年<br><b>10月12日(水)</b><br>13:30～16:00 | <b>【田辺会場】</b><br>和歌山県立情報交流センターBig・U 研修室1<br>所在地:田辺市新庄町3353-9 tel:0739-26-4111     |
| 平成28年<br><b>10月26日(水)</b><br>13:30～16:00 | <b>【和歌山会場】</b><br>和歌山県勤労福祉会館 プラザホープ 4階ホール<br>所在地:和歌山市北出島1丁目5番47号 tel:073-425-3335 |

## 内容

育児・介護休業法等の改正について  
(介護休業制度、いわゆるマタハラなどの防止措置等について 他)

## 対象者

人事労務担当者等

お問い合わせ・申込先

和歌山労働局雇用環境・均等室(電話073-488-1170/FAX 073-475-0114)

FAX 073-475-0114

## 参加申込書

|          | <input type="checkbox"/> 田辺会場 | <input type="checkbox"/> 和歌山会場 |
|----------|-------------------------------|--------------------------------|
| 企業名      |                               |                                |
| 所在地・連絡先  | 〒                             | ☎                              |
| 参加者役職・氏名 | 役職                            | 氏名                             |

参加を希望する会場に  の上、各開催日の1週間前までにFAX等によりお申し込みください。  
(※ 当日ご持参ください。)

# 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正ポイント



## 1. 介護のための制度の改正(育児・介護休業法)

|                   |  | 今までは  | 法改正後は  |
|-------------------|--|---|--|
| 介護休業              | 分割取得   | 対象家族1人につき、 <b>一要介護状態ごとに1回</b> 、通算93日まで  | 対象家族1人につき、 <b>3回を上限</b> として、通算93日まで  |
|                   | 有期契約労働者の取得要件の緩和<br> | ○有期契約労働者の要件<br>①入社1年以上、②開始予定日から <b>93日経過後の雇用見込み</b> 、③93日経過後から <b>1年以内</b> に更新されないことが明らかである者を除く | ○有期契約労働者の要件<br>①入社1年以上、②93日経過日から <b>6ヶ月を経過する日までの間に</b> 、その労働契約が満了することが明らかでない者とし、取得要件を緩和する。 |
| 介護休暇の半日単位の取得      |  | 介護が必要な家族1人につき5日、2人以上につき10日(1日単位)  | 介護が必要な家族1人につき5日、2人以上につき10日(半日単位の取得可)   |
| 介護短時間勤務等(※)の要件の変更 |  | 対象家族1人につき <b>一要介護状態ごとに1回</b> 、介護休業と日数を通算して93日   | <b>介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上</b> の利用を可能とする  |
| 介護のための所定外労働の免除    |  | (無)   | (新設)介護終了までの期間について、 <b>所定外労働の免除を請求可</b>   |
| 介護休業等の対象家族の拡大     |  | 配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫  | 配偶者、父母、子、配偶者の父母、 <b>祖父母、兄弟姉妹、孫(同居・扶養要件を削除)</b>   |

## 2. 育児のための制度の改正(育児・介護休業法)

|                |  | 今までは  | 法改正後は   |
|----------------|--|---|---|
| 育児休業           | 有期契約労働者の取得要件の緩和  | ○有期契約労働者の要件<br>①入社1年以上、②子が <b>1歳以降も雇用継続の見込みがあること</b> 、③2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 | ○有期契約労働者の要件<br>①入社1年以上、②子が <b>1歳6か月になるまで</b> の間に、その労働契約が満了することが明らかでない者とし、取得要件を緩和する。 |
|                | 対象となる子の範囲拡大<br> | 実子・養子(法律上の親子関係であるもの)  | 下記要件を追加<br><b>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、法律上の親子関係に準じる関係にあると言える子</b>            |
| 子の看護休暇の半日単位の取得 |  | 対象となる子1人につき5日、2人以上につき10日(1日単位)  | 対象となる子1人につき5日、2人以上につき10日(半日単位の取得可)  |

## 3. 妊娠・出産・育児・介護等を理由とする不利益取扱いの防止措置

(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法)

|   |  | 今までは   | 法改正後は   |
|---|--|--|---|
| 禁止・義務の対象  |  | 事業主  | 事業主   |
| 内容<br> |  | 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をしてはならない。<br>※就業環境を害する行為を含む(均等法第9条、育児法第10条等) | 左記に加えて <b>防止措置義務</b> を新規に追加<br>上司、同僚などが職場において、 <b>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</b> をすることがないよう、 <b>防止措置(※)</b> を講じなければならない。<br>※労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を想定。 |