

第 43 回は、「**育児介護休業法**」の平成 29 年の法改正を確認していきます。

(育児に関する改正)

改正項目
(1) 育児休業等の対象となる子の範囲の拡大 (法 2 条 1 号)
(2) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和 (法 5 条 1 項)
(3) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化 (法 16 条の 2)
(4) 育児休業等に関するハラスメントの防止措置 (法 25 条)
(5) 紛争の解決の援助等に係る規定の整備 (法 52 条の 3~5)

(1) 育児休業等の対象となる子の範囲の拡大

改正前	改正後
法律上の親子関係にある実子・養子	以下の者が追加 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子</li> <li>・ 養子縁組里親に委託されている子</li> <li>・ 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養子里親として委託された子</li> </ul>

(2) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

改正前	改正後
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	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
②1歳以降も雇用継続の見込みがあること	
③2歳までの間に労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと	②1歳6カ月までの間に労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

### (3) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得可能

（要件）始業の時刻から連続 又は 終業の時刻まで連続するもの  
⇒1日の途中で取得は不可

半日単位での看護休暇の取得を事業主が拒むことができる場合

⇒事業主は、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、半日単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者については、労使協定に定めることにより、半日単位での子の看護の申し出を拒むことが可能

### (4) 育児休業等に関するハラスメントの防止措置

（法25条）

事業主は、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

### (5) 紛争の解決の援助等に係る規定の整備

上記法25条（育児休業等に関するハラスメントの防止措置）の関する紛争も

都道府県労働局長の行う紛争解決の援助及び紛争調整委員会による調停の対象となる紛争に加えられた。

次に介護に関する改正を確認します。

(育児に関する改正)

改正項目
(1) 介護休業等の対象となる家族の範囲の拡大
(2) 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和
(3) 介護休業の分割取得
(4) 介護休暇の取得単位の柔軟化
(5) 介護のための所定外労働の制限
(6) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

### (1) 介護休業等の対象となる家族の範囲の拡大

(対象家族) ⇒ 「同居＋扶養」要件が削除

改正前	改正後
①配偶者	①配偶者
②父母	②父母
③子	③子
④配偶者の父母	④配偶者の父母
⑤同居し、かつ、扶養している祖父母	⑤祖父母
⑥同居し、かつ、扶養している兄弟姉妹	⑥兄弟姉妹
⑦同居し、かつ、扶養している孫	⑦孫

### (2) 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和

(期間を定めて雇用される者の介護休業の取得要件)

改正点

- ・ ②の要件の削除
- ・ ③の要件の緩和

改正前	改正後
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	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休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること	
③93日経過日から1年を経過する日までの間に労働契約が満了し更新されないことが明らかでないこと	②介護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、その労働契約が満了することが明らかでないこと

(3) 介護休業の分割取得

改正前	改正後
同一の対象家族 (原則) 連続する 93 日の期間  (例外) <u>異なる要介護状態についてのみ</u> 、3 回の取得可能 (ただし、上限は通算 93 日)	同一の対象家族の <u>同一の要介護状態について</u> 、3 回を上限として、通算して 93 日まで

(4) 介護休暇の取得単位の柔軟化 (改正内容は、子の看護休暇と同様)

半日 (所定労働時間の 2 分の 1) 単位での取得可能

(要件) 始業の時刻から連続 又は 終業の時刻まで連続するもの  
 ⇒1 日の途中での取得は不可

労働者からの請求 (残業は出来ません) がなければ、所定労働を超えて労働させることは可能

(5) 介護のための所定外労働の制限

改正前	改正後
所定労働時間を超える労働は可能	要介護状態にある対象家族を介護する労働者が <u>請求した場合</u> には、事業主は、正常な運営を妨げる場合を除き ↓ <u>所定労働時間を超えて労働させてはならない。</u>

上記の改正は、従来からある育児休業の規定を準用

事業主は、3 歳に満たない子を養育する一定の労働者が請求した場合、所定外労働が制限。

## (6) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく連続する3年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

義務規定

要介護状態にある対象家族を介護する労働者



介護休業していない場合⇒つまり、就業中の措置



当該労働者からの申し出



連続する3年の期間以上の期間⇒措置を講ずることが必要



具体的な措置

①所定労働時間の短縮の制度を設けること

②フレックス制度を設けること

③1日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げの制度を設けること

④その他

(完)