

## 改正育児・介護休業法のポイント

施行期日：平成29年10月1日

## 1. 育児休業が子が最長2歳に達するまで取得可能に

<b>現行)</b> 子供が1歳に達するまでは休業することができます。保育園に入れないなどの事情があれば1歳6か月まで延長できます。	<b>改正後)</b> 1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで延長できます。育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります
--	---

## 2. 育児休業制度等の個別周知の努力義務の創設

事業主に、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、当該労働者に対して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など）を知らせる努力義務を創設しました。
--

## 3. 育児目的休暇制度の努力義務の創設

事業主に、小学校就学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を設ける努力義務を創設しました。 (育児目的休暇の例) 配偶者出産休暇、入園式、卒園式など子の行事参加のための休暇など
---

施行期日：平成29年1月1日

## 1. 介護休業の分割取得

<b>現行)</b> 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	<b>改正後)</b> 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
--	---

## 2. 介護休暇の取得単位の柔軟化

<b>現行)</b> 介護休暇について、1日単位での取得	<b>改正後)</b> 半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能
------------------------------	--------------------------------------

## 3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等

<b>現行)</b> 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	<b>改正後)</b> 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
---	--

## 4. 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)

<b>現行)</b> なし	<b>改正後)</b> 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
---------------	--

## 5. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

<b>現行)</b> 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休の取得が可能 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	<b>改正後)</b> 以下の要件に緩和 ① 申出時点で過去1年以上継続し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
---	--

## 6. 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

<b>現行)</b> 子の看護休暇について1日単位でも取得	<b>改正後)</b> 半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能
-------------------------------	--------------------------------------

## 7. 育児休業等の対象となる子の範囲

<b>現行)</b> 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	<b>改正後)</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も新たに対象
---	---

## 8. いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正)

<b>現行)</b> 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の禁止	<b>改正後)</b> ●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が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
--	--