

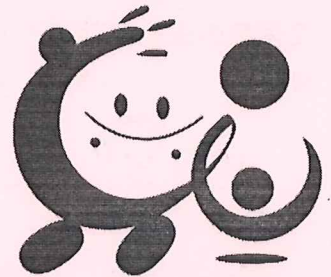
平成 29 年 1 月 1 日施行

企業や事業所の規模や業種を
問わず適用されます

育児・介護休業法が改正され、 仕事と家庭の両立がさらにしやすくなります！

妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女が共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（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）が改正されました。（詳しくは裏面へ）

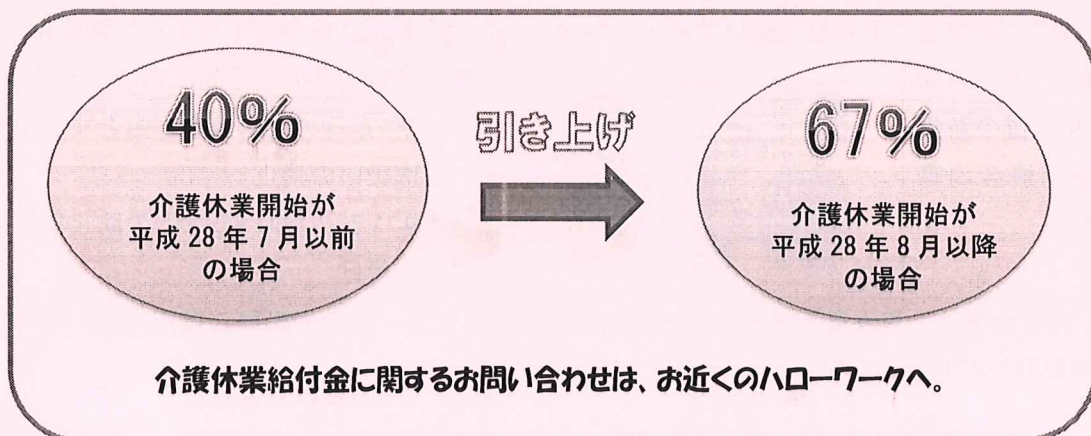
仕事と家庭が両立しやすい職場づくりは、企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあります。







仕事と介護の両立支援シンボルマーク
「トモニン」

◆介護休業給付金（休業開始前賃金の給付割合）

被保険者の方が対象家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付金の支給を受けることができます。



育児・介護休業法 改正のポイント

改正内容	現 行	改正後
介護休業の分割取得	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回に限り取得が可能	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が可能
介護休暇の取得単位の柔軟化	1日単位での取得が可能	半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能
介護のための所定労働時間の短縮措置等	介護休業と通算して93日の範囲内で取得が可能	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
介護のための所定外労働の制限 （残業の免除）	なし 	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
有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和 	以下の要件を満たす場合、育児休業の取得が可能 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	以下の要件に緩和 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6か月になるまでの間に雇用契約が満了することが明らかでないこと 
子の看護休暇の取得単位の柔軟化	1日単位での取得が可能	半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能
育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係がある 実子・養子	特別養子縁組の看護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も対象に追加
妊娠・出産、育児・介護休業等を理由とする嫌がらせ（いわゆるマタハラ・パタハラなど）の防止措置の新設 （男女雇用機会均等法の改正）	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は禁止 	●左記に加え、上司・同僚からのマタハラ・パタハラなどを防止する措置を講じることを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 ・マタハラ・パタハラなどの防止措置の義務付け

◆育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の内容等、詳しくは、京都労働局 雇用環境・均等室（電話 075-241-3212）へお問い合わせください。