



2016年12月1日

事務所ニュース Vol.217

育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正

平成 29 年 1 月 1 日より改正育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法が施行されます。(平成 28 年 3 月 29 日成立・同 31 日公布)今回は、この法改正の対応についてお伝え致します。
法改正の概要は次の通りです。

改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要
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、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する
1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備
<ul style="list-style-type: none">○ 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。○ 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。○ 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。○ 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。○ 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。
2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備
<ul style="list-style-type: none">○ 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。○ 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、<ul style="list-style-type: none">①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。○ 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その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。
3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備
<ul style="list-style-type: none">○ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

【施行期日】平成29年1月1日

(厚生労働省 HP より抜粋)

この改正法により、就業規則の改定、労使協定の見直し等の対応が必要と考えられます。

○有期契約労働者の対応

⇒今回の改正で、育児・介護休業の取得要件が緩和されました。対象となる従業員を定義している場合や労使協定で適用除外者を定めている場合、改定や見直しが必要と考えられます。また、有期契約労働者向けに作成している説明資料などがあれば、それらの修正も必要です。

○介護休業の分割取得制度への対応

⇒現行法に基づき、就業規則で介護休業の複数回取得を認めていない場合は、3回まで分割取得を認める内容に改定する必要があります。

○介護休暇・子の看護休暇の半日単位取得制度への対応

⇒就業規則で介護休暇・子の看護休暇が1日単位で取得することになっている場合、これを半日単位での取得を認める内容に改定する必要があります。また、半日の単位は、所定労働時間の二分の一とされていますが、半日の定義を午前は3時間、午後は5時間といったように定める場合、労使協定の締

結が必要ですので、見直す必要があります。

○介護のための所定労働時間短縮措置等の制度への対応

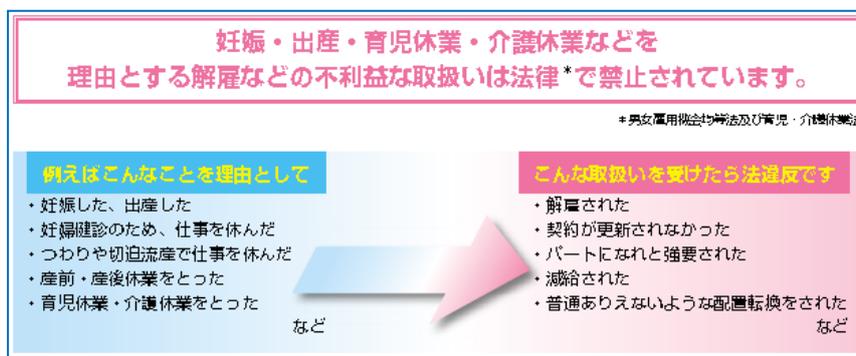
⇒就業規則で現行法に基づき、介護休業と通算して 93 日の範囲内での取得を認めている制度の場合、「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制度」「始業・就業時間の繰下げ、繰上げ制度」又は「介護サービス費用の助成制度」のいずれかを選択し、3年間の間に2回以上利用できる制度に変更する必要があります。

○介護のための所定外労働の免除制度新設への対応

⇒現行法では、介護のための所定外労働の免除制度はありませんでしたが、改正法では制度を義務付けられましたので、就業規則等で規定し、新たに制度を設ける必要があります。

○マタハラ・パタハラ等の防止措置義務付けへの対応

⇒現行法では、妊娠、出産、育児休業又は介護休業の取得等を理由として不利益な扱いは禁止されています。(下図参照)



(厚生労働省 HP より抜粋)

今回の改正で新たに不利益な取り扱いを防止するための措置を講ずることが義務付けられました。防止措置の内容としては、厚生労働省指針で「ハラスメント防止の指針の明確化」、「育児休業等の制度利用・防止措置について周知・啓発活動」、「ハラスメント行為者に対する懲戒規定の整備」、「苦情・相談窓口の設置」、「事後の適切な対応と要因を解消する為の体制作り」などがあげられています。

今回の改正はより働きやすい環境づくりと雇用維持の実現を目的として、改正が行われました。現在は売り手市場であり、求職者は働きやすい環境を求めているといわれています。法令順守はそういった求職者へ働きやすい環境づくりをしているアピールとなると考えます。対応や制度について疑問点などありましたら、ご相談ください。

○当事務所からのお知らせ

・第3期分労働保険料の納入について

口座振替の事業所様は、平成 29 年 1 月 12 日 (木) にご指定の口座よりお振替えさせていただきます。詳細につきましては後日発送致します「労働保険料等口座振替のお知らせ」にてご確認をお願いします。

振込の事業所様は、平成 29 年 1 月 31 日 (火) をお振込期限とさせていただきます。詳細につきましては今月末に「労働保険料等納入のお知らせ」を発送致しますので、ご確認をお願いします。

・年末年始の休業日について

12 月 29 日 (木) ~1 月 4 日 (水) まで年末年始の休暇とさせていただきます。

後記

早いものでもう 1 年が終わろうとしています。娘も 2 歳になり日々成長が感じられます。自分はどうかというと…不出来だったと思います。いままでのことはきっちりと戒めて、自分が満足できる結果をだせるよう、今からでも行動していきたいと思います。(T)

