

2016.12
【発行責任者】
勝山 竜矢

【記事担当者】
菊地 芳枝

〒160-0022
新宿区新宿1-36-12
サンカテリーナビル6F
社会保険労務士事務所
リーガルネットワークス
03-6328-2239

育児介護休業法の改正

今年最後のニュースレターとなりました。一年を通じて早いもので、今年一月に改正される「育児介護休業法」についてお伝えいたします。

今回の改正は、特に「介護」の方に大きな要件緩和・内容拡大があることが特徴です。

介護休業は改正前は、対象家族が同じ要介護状態にあるときは休業の分割取得が認められていました。それが一月から取得が可能になります。

また、介護従事者には認められていなかった「所定外労働の免除」が追加されました。

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

- 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

- 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、
 - 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

- 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

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

12月のスケジュール

労務	12/1～12/30	11月分社会保険料の納付
税務	12/1～12/10	11月分の源泉徴収所得税・特別徴収住民税の納付
給与計算	年末調整事務	
給与計算	賞与支給	
労務	社会保険賞与支払届の提出	



Q&A

Q 有期雇用者にも育児休業を与えなくては行けないのでしょうか？

A 有期雇用者が、次の要件を満たしている場合は育児休業対象者です。
入社1年以上であること

子が一歳六ヶ月に達するまでに雇用契約が満了し、かつ契約更新がないことが明らかである者でないこと
労使協定で除外された者でないこと

育児・介護両方に共通して、「子の看護休暇」が認められていた休業取得要件から、有期契約労働者の休業取得要件も緩和されます。
と、盛りだくさんの内容となっております。是非「ガールズネットワークス」までお問い合わせください。
お問合わせください。
育児休業法は改正前は、対象家族が同じ要介護状態にあるときは休業の分割取得が認められていました。それが一月から取得が可能になります。