

速報! 2017年1月施行予定!

改正育児・介護休業法で こう変わる!



(監修: 総合男女平等局)

「育児・介護休業法」が改正されるのはご存じですか?

まだあまり知られていませんが、介護を中心に大きく変わります。

今回は、改正によってどんなふうになるのかを解説! 労働組合がどのような取り組みを行えばいいかについて考えてみましょう!

育児 改正でここが変わる!

1 子の看護休暇(年5日)が半日単位で取れる!

今まで	これから
<p>子どもが熱を出しても、昼から早退では、看護休暇が使えないよ!</p> <p>1日単位</p>	<p>半日でも看護休暇が使える!</p> <p>午前 午後</p>

2 有期契約労働者の育児休業の取得要件緩和!

今まで	これから
<p>要件キビシイ</p> <p>① 同じ事業主に継続雇用された期間が1年以上</p> <p>② 子が1歳以降も雇用継続の見込みがあるコト</p> <p>③ 子が2歳までの間に更新されないことが明らかではないコト</p>	<p>そのまま</p> <p>少しは取りやすくなるかな?</p> <p>廃止!</p> <p>2歳から1歳6カ月に!</p>

要件が厳しいから育休を取得して働く非正規の方は約4%しかいないんだって!

3 育児休業の対象となる子の範囲拡大!

今まで	これから
<p>法律上の親子関係である実子、養子のみ</p>	<p>今まで + 法律上の親子関係に準じるような関係にある子も!</p> <p>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などだよ!</p>

あと8ヵ月!

あなたの労働組合も準備を!

改正育児・介護休業法の周知徹底を!

両立支援制度の申出や取得により不利益な取り扱いがされていないかチェック!

法を上回る内容で労働協約改定の取り組みを! 有期契約労働者への制度拡充に取り組もう!

両立支援制度を利用しやすい環境整備が行われているかチェック!

育児 介護 両方に重要! / ハラスメント防止措置が義務化

今まで	これから
<p>妊娠・出産 育児休業 介護休業</p> <p>などを理由とする不利益取り扱い 禁止</p>	<p>今まで + 妊娠・出産、育児休業、介護休業などを理由とする上司や同僚等による就業環境を害する行為を防止する措置が義務に!</p>

介護 改正でここが変わる!

1 介護休業の分割取得が可能に!

今まで	これから
<p>原則1回に限り93日まで</p> <p>※この日数も通算された</p> <p>短時間勤務93日したから、もう介護休業が取れない...</p>	<p>通算93日まで3回を上限に分割取得できるように!</p> <p>+ 選択的措置義務 も休業を通算されずに別途取得可能に!</p> <p>3年間で少なくとも2回以上利用可能</p> <p>介護休業93日取れる!</p> <p>短時間勤務も3年できる!</p>

2 介護休暇(年5日)が半日単位で取れる!

デイサービスのお迎えで使えるように!

3 有期契約労働者の介護休業の取得要件緩和!

今まで	これから
<p>① 同じ事業主に継続雇用された期間が1年以上</p> <p>② 93日経過する以降も雇用継続の見込みがあるコト</p> <p>③ 93日経過した日から1年経過する日までに更新されないことが明らかでないコト</p>	<p>そのまま</p> <p>廃止!</p> <p>93日+6カ月に!</p>

4 介護終了まで所定外労働の免除が可能に!

5 対象家族の範囲拡大

今まで	これから
<p>配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫</p>	<p>今まで + 同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹、孫も追加!</p>

6 介護休業給付率引き上げ

今まで	これから
<p>賃金の40%</p>	<p>賃金の67%に引き上げ!</p> <p>ちょっと安心!</p>