

# Business News

第211号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号では、平成 29 年 1 月に施行される改正育児・介護休業法についての 2 回シリーズの 1 回目として、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

## 改正育児・介護休業法（1）仕事と育児の両立支援制度

平成 29 年 1 月に改正育児・介護休業法が施行されます。この中で、特に仕事と家庭の両立支援に関する改正に関しては、各企業において就業規則の見直し等の対応が必要となります。

第1回は、仕事と育児の両立支援制度について、改正ポイントをご案内します。多様な家族形態や雇用形態に対応した育児期の両立支援制度の整備のため、以下のように改正されます。

### 1. 子の看護休暇(年 5 日)の取得単位の柔軟化

【改正前】1日単位での取得

【改正後】半日(所定労働時間の 2 分の 1)単位の取得が可能

・所定労働時間が 4 時間以下の労働者は、適用除外

・半日単位での取得が困難と認められる労働者については、労使協定により適用除外にできる

### 2. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

【改正前】(1) 申出時点で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ないこと

【改正後】(1) 変更なし

(2) 削除

(3) 「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」に緩和

### 3. 育児休業等の対象となる子の範囲の緩和

【改正前】法律上の親子関係がある実子・養子

【改正後】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として追加

### 4. 妊娠・出産・育児休業をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境の整備

【改正前】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を禁止

【改正後】上記に加え、妊娠・出産・育児休業等を理由とする、上司や同僚による嫌がらせ等(※)を防止する措置(労働者への周知・啓発、相談体制の整備等)を事業主に義務付ける

(※) 妊娠・出産を理由に職場で不当な扱いを受ける「マタニティー・ハラスメント」(マタハラ)、男性が育児をする権利や機会を職場で侵害する「パタニティー(父性)・ハラスメント」(パタハラ)等

・同時に男女雇用機会均等法も改正され、同様の「マタハラ防止措置」が求められている

今回の法改正により、有期契約労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等の防止について、より一層の環境整備や取組強化が必要となります。従業員が男女ともに離職することなく、仕事と家庭が両立できるように支援していくことが企業に求められています。

就業規則や育児介護休業規程等の規程類の見直しだけでなく、従業員向けの両立支援制度に関する勉強会やハラスメント防止のための研修の実施、相談窓口の設置・案内等の実質的な取組を進めていくことが大切となります。

※その他詳細は、厚生労働省HPをご覧ください。

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

第2回は、介護関連の改正について解説いたします。

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。 Eメール: [keiei\\_support@ms-ins.com](mailto:keiei_support@ms-ins.com)

三井住友海上火災保険㈱ 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443/FAX03-3259-9398 URL <http://ms-keiei-support.com/>

※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様に有益な情報を提供しています。

16-ニュース-251