

# 【平成 29 年 1 月から改正された育児・介護休業法について】

いつもニュースレターをご覧いただき、ありがとうございます。  
社会保険労務士の秋山直文です。



さて、今年の 1 月 1 日から、育児・介護休業法が改正となりました。  
そこで今回は、特に「育児休業の改正点」をご案内させていただきます。

## ◆ 育児休業の改正点

### 1. 子の看護休暇の半日取得

これまで 1 日単位だった **子の看護休暇について、半日単位の取得**を認めます。

### 2. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

有期契約労働者の育児休業については、

- ① 申し出時点で、入社から引き続き 1 年以上の雇用期間があることに加えて、
- ② 子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日まで雇用関係が続く見込みがあること、が条件でした。

今回の改正では、

- ① 入社から引き続き 1 年以上の雇用期間があることは変更ありませんが、  
その後の契約期間については、

**② 子が 1 歳 6 ヶ月に達する日まで雇用契約が続く見込みであることが条件となり、必要な労働契約の期間が 6 ヶ月短くなります。**

### 3. 育児休業等の対象となる子の範囲

改正前は法律上の子（実子・養子）に限られていましたが、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といった **法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子についても、育児休業制度等の対象に追加**されます。

### 4. 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

改正前は、会社が、妊娠、出産、育児、介護を行う労働者への不利益な取扱いが禁止されてきました。今回の改正では、さらに一歩進めて、**上司や同僚といった育児や介護等を行う労働者の周囲の労働者が、マタハラ等を行わないよう、雇用管理上必要な防止措置を事業主に義務付け**ています。また、派遣労働者については派遣先にこの防止措置を義務付けます。セクハラ・マタハラ等の防止措置について、企業は今後具体的にどのようにすべきか頭を悩ますことになりそうです。

育児休業についての主な変更点については以上ですが、実は **介護休業についてはさらに大きく改正**されています。ご興味がある方は、ぜひ厚生労働省のホームページ等でご覧になってください。

また、今回の法改正で、**就業規則（育児介護休業に係る規定等の箇所）等の見直しが必要**となる場合がありますので、ぜひご相談ください。

（労務・法務部／社会保険労務士 秋山 直文）