



育児・介護休業法の改正について ①介護に関する制度

平成29年1月より育児介護休業法が改正されます。

今回の改正は、介護をしながら働く方や有期契約労働者の方が、介護休業・育児休業を取得しやすくすることを目的としています。また、男女雇用機会均等法の改正も相まって、いわゆる「マタハラ」などのハラスメントについて、会社が防止措置を講じることが義務付けられます。

あおぞらレターでは、改正内容について2回に分けてご説明します。

今回は、改正ポイントも多い、「介護」関連の制度とその改正内容についてご案内します。



仕事と介護の両立支援制度（育児介護休業法）

※★赤字は法改正部分

制度	事由	対象従業員	内容	その他
介護休業	介護	・有期契約労働者の一部除外 ★要件緩和 ・労使協定除外※ ² あり	通算93日 (対象家族※ ¹ 1人につき) ★最大3回の分割取得可	・従業員申出、会社通知は書面等 ・雇用保険の介護休業給付金が利用可能
介護休暇	介護世話	・労使協定除外※ ² あり	対象家族※ ¹ が1人の場合：年5日 2人以上の場合：年10日 ★半日単位取得可とする (4時間以下は除外。また、一定業務は労使協定にて除外可。)	・対象家族※ ¹ のための介護サービス 手続代行、家事、病院付き添い、買物など ・従業員の口頭申出も可とする
勤務制限	★新設 所定外の制限	・労使協定除外※ ² あり	・残業させない ・何度も申請可	・1回の申請期間は1ヶ月～1年 従業員は書面等により申出
	時間外の制限	・法令による除外あり ・管理監督者含まれず	法定外残業を24時間/月、 150時間以内/年に制限。 何度も申請可	・1回の申請期間は1ヶ月～1年 従業員は書面等により申出
	深夜業の制限	・法令による除外あり (深夜業の従業員など)	午後10時から午前5時まで 勤務させない。何度も申請可	・1回の申請期間は1ヶ月～6ヶ月 従業員は書面等により申出。
勤務措置	介護	・労使協定除外※ ² あり ・1日の所定労働時間 6時間以下従業員 除外可	★利用開始から3年以上、 2回以上取得可能な制度とする。	・①②は、1日の所定労働時間 8時間⇒2時間、 7時間⇒1時間以上が目安 ・④は直接的(ヘルパ-費用等)な 助成1日2時間、5割が負担目安

※1「対象家族」とは、「要介護状態にある家族」のこと。

●要介護状態とは、「2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする」状態のことを指します。

★「常時介護の基準」が改正され、介護保険制度の要介護2以上、もしくは厚生労働省が定める状態にあることとなります。

●家族の範囲は、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母です(配偶者は事実婚を含む)。

★改正により、「祖父母、兄弟姉妹、孫」の同居・扶養要件は廃止されます。

※2「労使協定除外」とは、「入社1年未満」「週所定労働日数2日以下」の従業員など一定の

要件の方を、労使協定の締結により当該制度の利用対象者から除外できることを指します。



●改正育児介護休業法について詳しくは下記URL(厚生労働省パンフレット)をご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/32.html>

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277