



育児・介護休業法の改正について ②その他（介護以外）

前号に引き続き、改正育児介護休業法（H29.1施行）の第2弾をお届けします。
前回は介護関連の改正について主に取り上げましたが、今回のあおぞらレターでは、
育児関連の改正部分、そして男女雇用機会均等法の改正と相まって事業主に新たに義務が
課せられたハラスメント防止措置等についてご案内いたします。

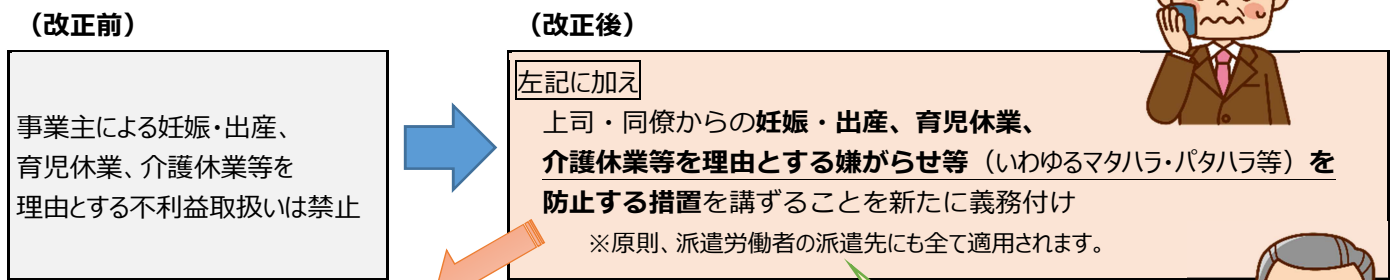


育児に関する改正部分

制度	改正の概要	詳細
育児休業	対象となる 子の範囲拡大	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に
	有期契約労働者の 対象者拡大	短期更新する期間雇用者については、原則育児休業の対象に
子の看護休暇	取得単位を 1日⇒ 半日 可能に	1日単位の取得だけでなく、半日単位の取得が可能に ※1日の所定労働時間が4時間以下の場合除外可 ※労使協定により、業務の性質等による一部除外可

★ 今回の育児・介護関連の制度変更にもとない、社内の申請書式等の見直しも必要となります。

マタハラ等に関するハラスメント防止措置等の新設



● 指針等で定める事業主が講ずべき措置のポイント

- ハラスメント等に対する事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- **相談窓口の設置**等、相談や苦情に応じ適切に対応するために必要な体制の整備
- 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- その他、プライバシーの保護等

★ 従前のセクハラ**の防止措置に加え、マタハラ等の防止措置も新たに義務付けられました。**

● 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