

経営 VOL.94

(平成 28 年 1 月 13 日 発行)

## 育児・介護休業法が改正されました！

平成29年1月1日より、改正された育児・介護休業法が施行となりました。『どのように変わったのでしょうか？』、『医院としてはどうすればよいのでしょうか？』という質問が多かったので、今号では育児・介護休業法の改正について主なポイントを確認していききたいと思います。

### 介護について 主な改正点

#### 1) 介護休業の分割取得

これまで、通算93日まで原則1回限り取得可能でしたが、対象家族1人につき、通算93日まで**3回を上限**として、介護休業の分割取得が可能となりました。

#### 2) 介護休暇の取得単位の柔軟化

これまで、1日単位での取得でしたが、**半日(所定労働時間の1/2)単位**での取得が可能となりました。

#### 3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等

これまで、介護休業と通算して93日の範囲内での取得でしたが、**介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用**が可能となりました。

※ 但し、事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関し、**対象家族1人につき以下のうちいずれかの措置を選択して**講じなければならないとされています。

- ① 所定労働時間の短縮措置
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ
- ④ 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度

#### 4) 介護のための所定労働時間の制限(残業の免除)

対象家族の介護終了まで利用できる所定外労働の制限(残業免除)を請求できる権利として新設されました。

#### 5) 有期雇用契約労働者の介護休業の取得要件の緩和

これまで、雇用期間1年以上、休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあっても、**『93日経過日から1年』**経過する日までの間に労働契約が更新されない者は除外されていましたが、**『93日経過日から6ヶ月』**に緩和されました。

※ 申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな場合、労使協定により除外可能です。

#### 6) 介護休業等の対象家族の範囲の拡大

これまで、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、兄弟姉妹及び孫となっておりましたが、今回は、これに加えて**同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫**が追加されました。

### <介護休業と介護休暇の違い>

**介護休業とは…労働者(日雇いを除く)が要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)の対象家族を介護するための休業です。**

**介護休暇とは…要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者(日雇いを除く)が、1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで、年次有給休暇とは別に介護その他の世話をを行うための休暇です。**

### 育児について 主な改正点

#### 1) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

これまで、介護休暇と同じく1日単位での取得でしたが、こちら、**半日(所定労働時間の1/2)単位**での取得が可能となりました。

#### 2) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

介護休業と同様、雇用期間が1年以上あり、子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあっても、子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されない者は除外されていましたが、**子が1歳6ヶ月になるまでに緩和**されました。

※ 申し出の日から子が1歳半になるまでに雇用契約が終了することが明らかな場合、労使協定により除外可能です。

#### 3) 育児休業の対象となる子の範囲

これまで、法律上の親子関係である「実子」・「養子」に限られていましたが、今回から、「**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**」等も新たに対象になりました。

※ ご紹介した全てに共通なのですが、『入社1年未満(育児・介護休暇については入社6ヶ月未満)の従業員』、『1週間の所定労働日数が2日以下の従業員』は、労使協定により除外することが可能です。

その他の改正として、『妊娠・出産・育児・介護休業を理由として不利益な取扱いをしてはならない』ことに加えて『**マタハラなどの防止措置義務**』が新たに追加されました。

### 育児・介護休業法の正しい対処

就業規則の届出義務がない事業所は、育児介護休業規程の届出義務もありません。

このため「うちには関係ない」と断言される院長先生もおられるのですが…、実は「**法律で定められた履行義務**」があり、事業所で規程を定めておかなければ、履行義務を果たせないだけでなく、**スタッフからの雑多な要求にも逐次振り回される可能性**もあります。是非、この改正を機会に整備されておくことをお勧め致します。