



平成28年12月20日

「育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正概要」

もうすぐ、来月からの実施です。社員が該当しそうな会社では、就業規則の改定を急ぎましょう。改正内容が多いため、今回は介護休業だけにしました、育児休業等は次回としますネ。

平成29年1月1日より施行

★ 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

	改正内容	現行	改正後
1	介護休業(93日: 介護の体制構築のための休業)の分割取得	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、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を可能とする。
2	介護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	半日(所定労働時間の2分の1)単位の取得を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 子の看護休暇と同様の制度
3	介護のための所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ 事業主は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。(措置内容は現行と同じ) ①所定労働時間の短縮措置(短時間勤務) ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成 その他これに準じる制度
4	介護のための所定外労働の免除(新設)	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ＜日常的な介護ニーズに対応＞ ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。
5	有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、 ②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ること、 ③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、 ②93日経過日から6ヵ月を経過する日までの間に、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者とし、取得要件を緩和する。

★ 介護休業等の対象家族の範囲が拡大されます。

現行は、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、兄弟姉妹及び孫ですが、同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加されます。

「協会けんぽにおけるマイナンバーの取扱いについて」

協会けんぽでは、平成29年1月から 各種申請書にマイナンバー欄の追加を行います。また、平成29年7月からは、他の医療保険者や行政機関等との情報連携を開始する予定です。