



「育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正概要」

前回に続き、今回は育児休業等の改正です。

平成29年1月1日より施行

★ 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

改正内容	現行	改正後
1 子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	<p>半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位 ・業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ・労使協定により、所定労働時間の2分の1以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など）
2 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	<ol style="list-style-type: none"> ①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、 ②1歳以降も雇用継続の見込みがあること、 ③2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く 	<ol style="list-style-type: none"> 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子が1歳6ヶ月になるまでの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないものとし、取得要件を緩和する。
3 育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	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は育児休業制度等の対象に追加する。
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	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む。）は禁止	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。 ・派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

★ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

	不利益取扱い禁止	左記に加えて防止措置義務を新規に追加
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。	上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置を講じなければならない。

「協会けんぽにおけるマイナンバーの取扱いについて」

協会けんぽに対して、従業員やその家族のマイナンバーを提出する必要はありません。

★ 平成29年7月から

- ①高額療養費などの給付申請において、非課税証明書等の証明書の添付が必要となる場合に、本人からの申し出によりマイナンバーを利用して下記の添付書類の省略を可能とする予定です。
 - ・高額療養費
 - ・高額介護合算療養費
 - ・基準収入額適用
 - ・食事及び生活療養標準負担額の減額
 - ・限度額適用
 - ・標準負担額減額認定証
- ②任意継続被保険者が被扶養者の届出をする際には、被扶養者のマイナンバーの届出が必要となるため申請書への記入が必要です。

なお、被保険者は保険証の記号番号を記入した場合には、マイナンバーの記入は不要です。