Ⅰ 育児・介護休業法の改正ポイント

（一部を除き平成 29 年１月１日施行）

【改正のポイント】
1　育児休業制度等の改正ポイント
　⑴　有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和
　⑵　育児休業等の対象となる子の範囲の拡大
　⑶　子の看護休暇の半日取得
　⑷　育児休業の再延長【平成29年10月１日施行】
　⑸　育児目的休暇の新設【平成29年10月１日施行】
2　介護休業制度等の改正ポイント
　⑴　有期契約労働者の介護休業取得要件の緩和
　⑵　介護休業の分割取得
　⑶　介護休暇の半日取得
　⑷　介護のための所定労働時間の短縮措置等
　⑸　介護のための残業の免除
3　育児休業制度・介護休業制度等共通の改正ポイント
　⑴　ハラスメント防止措置の義務化
　⑵　育児休業制度等の個別周知の努力義務の創設【平成29年10月１日施行】

1　育児休業制度等の改正ポイント

⑴　有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和

（改正前）
①申出時点で同一の事業主に継続して雇用された期間が１年以上であること
②子が１歳になった後も引き続き雇用される見込みがあること
③子が２歳になるまでの間に、雇用契約が更新されないことが明らかでないこと

（改正後）
①申出時点で同一の事業主に継続して雇用された期間が１年以上であること
②子が１歳６か月になるまでの間に、雇用契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

⑵　育児休業等の対象となる子の範囲の拡大

（改正前）
育児休業など（※１）が取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子

（改正後）
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など（※２）、法律上の親子関係に準じる子も育児休業等の対象に追加

※１　育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含みます。
※２　当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対することにより、当該労働者を養育里親委託された子を含みます。

⑶　子の看護休暇の半日取得

（改正前）
子の看護休暇について１日単位での取得

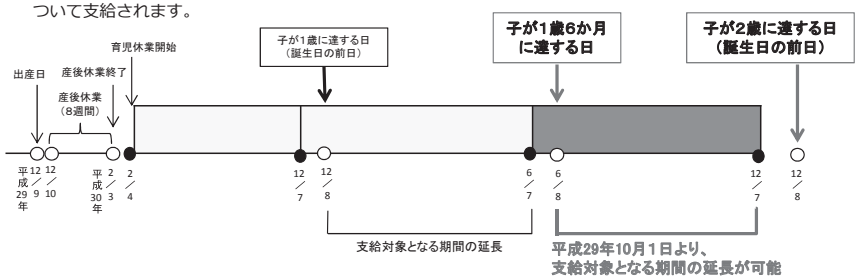
（改正後）
半日（所定労働時間の２分の１）単位での取得が可能

⑷　育児休業の再延長【平成29年10月１日施行】

○原則１歳までである育児休業を６か月延長しても保育園に入れない場合等には、会社に申し出ることにより、更に６か月（２歳まで）育児休業期間を再延長することが可能
○育児休業給付金の給付期間も２歳まで延長可能

例）支給対象となる期間の延長を２回行い、子が２歳に達する日前まで育児休業を行った場合

（注）育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した１か月ごとの期間（その１か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間。これらの各期間を「支給単位期間」といいます。）について支給されます。



⑸　育児目的休暇の新設【平成29年10月１日施行】

事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける

（育児目的休暇の例）
配偶者の出産休暇、入園式、卒業式など子の行事参加のための休暇など

2　介護休業制度等の改正ポイント

⑴　有期契約労働者の介護休業取得要件の緩和

（改正前）
①申出時点で同一の事業主に継続して雇用された期間が１年以上であること
②介護休業を取得する日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用される見込があること
③介護休業を取得する日から起算して93日経過する日から１年を経過する日までの間に、雇用契約が更新されないことが明らかでないこと

（改正後）
①申出時点で同一の事業主に継続して雇用された期間が１年以上であること
②介護休業を取得する日から起算して93日を経過する日から６か月を経過する日までの間に雇用契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

⑵　介護休業の分割取得

（改正前）
介護休業の対象となる家族１人につき、通算93日まで原則１回に限り取得可能

（改正後）
介護休業の対象となる家族１人につき通算93日まで、３回を上限として、介護休業を分割して取得可能

⑶　介護休暇の半日取得

（改正前）
介護休暇について１日単位での取得

（改正後）
介護休暇について半日（所定労働時間の２分の１）単位での取得が可能

⑷　介護のための所定労働時間の短縮措置等

（改正前）
介護のための所定労働時間の短縮措置等について、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能

（改正後）
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

※介護のための所定労働時間の短縮措置等とは・・・
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て、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・終業時間の繰上げ・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

⑸　介護のための残業の免除

介護のための所定外労働制限（残業の免除）について、対象家族１人につき、介護の必要がなくなるまで残業の免除が受けられる制度を新設

3　育児休業制度・介護休業制度等共通の改正ポイント

⑴　ハラスメント防止措置の義務化

（改正前）
事業主による、妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由とする労働者への不利益取扱いを禁止

（改正後）
○左記に加え、労働者の妊娠・出産や育児休業・介護休業等を理由とする、上司や同僚からの嫌がらせが行われないよう、労働者への周知、社内相談窓口の設置等、雇用管理上必要な措置を講じることを事業主に義務付け
○派遣労働者の派遣先にも、育児休業等の取得を理由とする不利益取扱いの禁止、妊娠・出産、育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置を義務付け

⑵　育児休業制度等の個別周知の努力義務の創設【平成29年10月１日施行】

事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合、家族を介護していることを知った場合に、当該労働者に対して、個別に育児休業・介護休業に関する定めの周知に努めることを規定