

# 研究員 の眼

## 育児・介護休業法等改正のポイント(育児関係)

生活研究部 主任研究員 松浦 民恵  
(03)3512-1798 matsuura@nli-research.co.jp

本稿は、2016年3月29日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」のうち、特に仕事と育児・介護の両立支援の改正部分に関する解説の2回目である。今回は、育児・介護休業法改正の「育児関係」の部分について説明する（介護関係については2016年6月17日に発信した「[育児・介護休業法等改正のポイント\(介護関係\)](#)」<sup>1</sup>を参照されたい）。

育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）における育児関係の主な改正内容<sup>2</sup>は図表の通りである。

子の看護休暇については、小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日が法律によって付与されているが、現行は1日単位での取得を前提としていた。法改正によって、看護休暇を半日単位で取得することが認められるようになる。ただし、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なる。また、①半日単位の取得が困難な労働者の適用除外、②「半日」の時間設定、については労使協定により別途定めることが認められている。

有期契約労働者については、これまで①雇用期間1年以上、②子が1歳以降の雇用継続見込み、③子が2歳までの間に労働契約が更新されないことが明らかでないこと、が育児休業の取得要件となっており、特に②がネックとなって取得できないケースが問題視されていた。改正後は、②が削除され、③も「子が1歳6ヶ月になるまでの間に、労働契約満了が明らかでない」に緩和される。

また、育児休業等の対象となる子については、従来「法律上の親子関係である実子・養子」であったが、改正により、「特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親<sup>3</sup>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」も対象に追加された。

この他、従来からあった「妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止」に加えて、上司、同僚などが職場において、妊娠・出産・育児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に防止するための措置（労働者への周知・啓発、相談体制の整備等）が事業主に義務化される。なお、従来からある不利益取扱いの禁止、今回追加された防止措置ともに、派遣労働者を受け入れている派遣先にも適用されるので、その点についても留意が必要である。

図表：仕事と育児の両立支援制度の見直し

**改正の趣旨**

○ 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

**改正内容【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	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※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、所定労働時間の二分の一以外の「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	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	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。 ※法律上の親子関係に準ずる子については、省令で規定
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	・妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚など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。

注：不利益取扱い等は、育児休業・介護休業については育児・介護休業法、妊娠・出産については男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）によって規定されている。

資料：厚生労働省資料より。

企業においては、2017年1月1日の改正育児・介護休業法の施行に向けて、就業規則等の改定が必要となる。改定を検討頂くうえで、本稿および前回の介護関係の解説が、少しでもお役に立てば幸いです。

<sup>1</sup> この拙稿については、以下に掲載されている。

<http://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=53145?site=nli>

<sup>2</sup> 関連する省令・指針については、現在検討されているところである。

<sup>3</sup> 養子縁組里親とは、「養子縁組によって養親となることを希望し、養子縁組が可能な要保護児童を養育する養子縁組を前提とした里親」（厚生労働省「児童相談所運営指針」より抜粋）をいう。