

# 改正育児・介護休業法のポイント

改正事項	現行	17年4月1日から
① 育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大	期間を定めて雇用される者(有期契約労働者)は対象外	休業の取得によって雇用の継続が見込まれる <b>一定の範囲</b> の期間雇用者は、育児休業・介護休業がとれるようになります。
② 育児休業期間の延長	子が1歳に達するまで	子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、 <b>子が1歳6か月に達するまで</b> 育児休業ができます。
③ 介護休業の取得回数制限の緩和	対象家族1人につき1回限り。 期間は連続3か月まで	対象家族1人につき、 <b>常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業ができます。</b> 期間は <b>通算して(のべ)93日まで</b>
④ 子の看護休暇の創設	事業主の努力義務	小学校就学前の子を養育する労働者は、 <b>1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できる</b> ようになります。

育児・介護休業法の規定は、企業や事業所の規模を問わず適用されます。

育児・介護休業法の規定は、労働者の性別を問わず適用されます。

(男性労働者も、育児休業・介護休業がとれます！)

育児休業・介護休業は、業務の繁忙などを理由に拒むことはできません。

(以下の労働者に限り、労使協定の締結を条件に申出を拒むことができます)

- ・引き続き雇用された期間が1年に満たない者
- ・配偶者が常態として子を養育できる者(育児休業のみ。拒めるのは産後8週経過後です)
- ・申出日から1年(介護休業は93日)以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の者

## 1. 育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大

「一定の範囲の期間雇用者」とは、次の(1)、(2)のいずれにも該当する労働者です。

- (1) 同一の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
- (2) 育児休業：子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が2歳に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが申出時点において既に明らかである者を除く)

介護休業：介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(93日経過日)を超えて雇用が継続することが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが申出時点において既に明らかである者を除く)

有期契約労働者を雇い入れている場合は、上記に該当すれば育児休業・介護休業ができるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。

育児休業・介護休業中の有期契約労働者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要となります。

## 2. 育児休業期間の延長

育児休業を延長できる「一定の場合」とは、保育所に入所を希望しているが、入所できない場合等となる予定です。

1歳6か月までの延長ができるのは、子の1歳の誕生日の前日において両親いずれかが育児休業中である場合に限りです。

育児休業中の労働者が延長するほか、子の1歳の誕生日から両親で取得者を交替することもできます。

## 3. 介護休業の取得回数制限の緩和

介護休業の回数・日数は、対象家族1人ごとに数えます。

回数：2回目の介護休業ができるのは、常時介護を必要とする状態から回復した家族が、再び常時介護を必要とする状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

日数：通算して93日までとなります。

## 4. 子の看護休暇の創設

- (1) 休暇の日数は、子の人数にかかわらず年間5日です。
- (2) 子どもが急に熱を出したときにも休めるように、休暇取得当日の申出も可能な制度です。
- (3) 業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。(ただし、労使協定の締結を条件として、次に掲げる労働者は子の看護休暇制度の対象外とすることができます)

- ・ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が6か月に満たない者
- ・ 子の看護休暇を取得することができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの