

## 今月の相談事例（8月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3  
 三浦労務経営事務所  
 社会保険労務士 三浦 茂  
 TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821  
 URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

### 【相談内容】

育児介護休業法が改正され、介護休業が使いやすくなったと聞きますが、本当ですか？  
 どのように改善され、事業主としてはどんな準備をしておけば良いのでしょうか？  
 育児休業の改正についても合わせて教えてください。

### 【アドバイス】

平成28年3月31日に改正育児介護休業法が成立しました。施行は平成29年1月からとなります。

■介護休業の改正前と改正後は以下の表のとおりになります。

改正前	改正後
介護休業について、介護を必要とする家族一人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能	介護を必要とする家族一人につき通算93日まで、 <u>3回を上限として、介護休業を分割して取得可能</u>
介護休暇について1日単位での取得	半日（所定労働時間の2分の1）単位での介護休暇が取得可能 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し、1日単位での取得となる （年5日までだが、要介護状態の対象家族が2人以上いる場合は10日）
介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置の義務）について、 <u>介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能</u>	通算93日の介護休業とは別に、利用開始から3年の間で所定労働時間の短縮措置の2回以上の利用が可能
なし	介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、介護を必要とする家族一人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設
有期契約労働者の介護休業の取得について、 ①同じ事業主に継続雇用された期間が1年以上 ②93日経過する以降も雇用継続の見込みがある ③93日経過した日から1年経過する日までに更新されないことが明らかではないこと	有期契約労働者の介護休業の取得について、 ①は、そのまま ②は、廃止 ③は、93日+6か月に改定
対象家族の範囲は、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、孫	対象家族の範囲は、改定前+同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹、孫
<b>介護休業給付金割合 40%</b>	<b>介護休業給付金 67%</b>

■育児休業の改正前と改正後は以下の表のとおりになります。

改正前	改正後
子の看護休暇について1日単位での取得	年5日、子の看護休暇が半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得可能 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し、1日単位での取得となる

有期契約労働者の育児休業の取得について、 ①同じ事業主に継続雇用された期間が1年以上 ②子が1歳以降も雇用継続の見込みがあること ③子が2歳までの間に更新されないことが明らかではないこと	有期契約労働者の育児休業の取得について、 ①は、そのまま ②は、廃止 ③は、2歳から1歳6か月に改定
育児休業の対象となる子は、法律上の親子関係である実子、養子のみ	育児休業の対象となる子は、法律上の親子関係である実子、養子、または法律上の親子関係に準じる関係にある子 (例) 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

■ハラスメント防止措置が義務化しました (育児、介護、両方に重要)

改正前	改正後
「妊娠・出産」「育児休業」「介護休業」などを理由とする不利益な取り扱いを禁止	「妊娠・出産」「育児休業」「介護休業」などを理由とする不利益な取り扱いを禁止 + <b>「妊娠・出産」「育児休業」「介護休業」などを理由とする上司や同僚等による就業環境を害する行為を防止する措置が義務化</b>

上記の表のとおり、会社は「妊娠・出産」「育児休業」「介護休業」等を理由とする上司・同僚などのハラスメントを防止する義務が来年一月より発生します。近年、注目されているマタハラだけでなく介護休業もその対象となることや、会社や上司だけでなく「同僚」からのハラスメントの防止も対象となります。

具体的にどのような防止措置について、厚生省が出すマタハラ防止の指針案を紹介します。

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発  
例) 就業規則にハラスメント防止策を制定し、社員教育を行う
2. 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備  
例) 相談窓口を設ける
3. 職場における育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
4. ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
5. 1から4までの措置と併せて講ずべき措置  
例) 相談者や行為者等のプライバシー保護・相談者や事実関係確認の協力者への不利益取扱いの禁止

つまり、ハラスメントを防止する義務が発生したことにより、会社として行わなければならないことは主に以下の3つです。

1. ハラスメント防止のための規則の制定と体制の整備
2. ハラスメント防止のための社員教育
3. ハラスメント相談窓口の設置

法令に定められ、義務化された以上、こうした防止措置を行わずにマタハラ等が起こった場合、監督署の調査が発生したり、裁判に発展した場合は慰謝料の請求を受けたりするなどは避けられません。そういったことが起こらないように、きちんとした対応を心がけましょう。