

三平代表コラムNO. 22

先日の国会で、妊娠～出産～育児の時期や、家族の介護が必要な時期に、男性も女性も共に仕事を辞めることなく働き続けられる制度となるよう、育児・介護休業法や男女雇用機会均等法、雇用保険法などが改正されました。改正点とそのねらいについて一部ご紹介いたします。

介護については、介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするために、

- ①これまで原則 1 回(93 日まで)に限っていた介護休業が、対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回を上限としての分割取得が可能に
- ②育児に関する制度の一つである「所定外労働の免除」が、介護に関しても、介護終了までの期間について請求できる権利として新たに設置
- ③介護休業給付の給付率(賃金の 40%)が、67%に引き上げ
などの法改正がされています(①②は平成 29 年 1 月 1 日施行、③は 8 月からすでに施行)。

これらは介護を理由とした離職が増加している状況から“介護離職ゼロを目指して”の法改正です。

また、有期契約労働者(雇用期間の定めのある労働者)の育児休業と介護休業の取得要件が、下表のように緩和されます。

	これまで	平成 29 年 1 月 1 日以降
育児休業	①申出時点で過去 1 年以上、継続して雇用されていること	
	②子が 1 歳以降も雇用継続の見込みがあること	②子が 1 歳 6 カ月になるまでの間に、雇用契約が満了することが明らかでないこと
	③子が 2 歳までの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く	
介護休業	①申出時点で過去 1 年以上、継続して雇用されていること	
	②休業開始予定日から 93 日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること	②介護休業の取得日より 93 日経過日から 6 カ月を経過する日までの間に、雇用契約が満了することが明らかでないこと
	③93 日経過日から 1 年経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く	

有期契約労働者は世代的に育児や介護のことを考えながら働かなければならない方が多いため、要件緩和により休業取得者の増加が期待されます。

今回の改正は、会社も労働者も互いに働き方の見直しを検討する、良いタイミングといえるのではないのでしょうか。