

## CONTENTS

page	
1	「育児介護休業法」改正案の建議 介護休業の分割取得、マタハラ防止を義務化
2	<b>特集</b> 他社の労働条件はどれくらい？ <b>就労条件総合調査の結果概要</b>
4	<b>TOPICS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>●女性管理職の意識「管理職になってよかった」が過半数</li> <li>●厚生労働省がストレスチェック実施プログラムを配布</li> <li>●「雇用管理分野の個人情報保護」ガイドラインを改正</li> <li>●4月より障害者差別解消法スタート 不当な差別がないよう社員教育を</li> </ul>
6	すっきりわかる。労災保険 労災なのに健康保険で治療。 自己負担分は返してもらえる？
7	人事労務の法律ミニ教室 継続雇用者は無期転換しなくていい？
8	労働契約は契約です 同意があれば、 就業規則と異なる労働契約でも問題ない？
8	労務ひとこと 36 協定を超える残業で、また書類送検

## 「育児介護休業法」改正案の建議 介護休業の分割取得、マタハラ防止を義務化

厚生労働省の労働政策審議会雇用均等分科会は昨年12月21日、「仕事と家庭の両立支援対策の充実」について報告書を取りまとめ、厚生労働大臣に建議をおこないました。

これをもとに厚生労働省は今年の通常国会に改正育児介護休業法案を提出し、平成29年からの施行を目指す方針です。

\* \* \* \* \*

具体的には、介護休業の分割取得を可能にする、有期契約労働者の育児・介護休業について取得要件を緩和する、上司や同僚などによるマタハラ<sup>※</sup>防止措置を事業主に義務付けるといった内容が盛り込まれています。

これらの改正議論をふまえて雇用保険の育児介護休業給付の内容も見直し

がおこなわれる見込みです。

※妊娠・出産を理由とする嫌がらせ

介護	育児
<p>1. 介護休業（93日） 原則1回→3回まで分割取得可能</p> <p>2. 介護休暇（年5日） 1日単位→半日単位の取得を可能に</p> <p>3. 所定労働時間の短縮措置等 介護休業と通算して93日→介護休業とは別に3年以上の間で2回以上利用可能に</p> <p>4. 残業免除 介護終了まで請求できる権利として新設</p> <p>5. 介護休業等の対象家族 同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。</p> <p>6. 仕事と介護の両立に向けた情報提供 企業における両立支援制度の周知や相談窓口設置等の支援</p>	<p>1. 子の看護休暇（年5日） 1日単位→半日単位の取得を可能に</p> <p>2. 有期契約労働者の育児休業 わかりにくかった取得要件を整理し、「①そ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子が1歳6ヵ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかなる者を除く」と要件緩和（介護休業についても要件緩和）</p> <p>3. 育児休業等の対象となる子の範囲 里親に委託されている子など法律上の親子関係に準じる関係にある子も対象に</p> <p>4. 就業環境の整備 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる嫌がらせ防止のため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づけ</p>