

「雇用保険法」や「育児・介護休業法」など、来年以降、大きな法改正が予定されております。大枠と要所について、ご報告申し上げますので、今後のご参考にしていただけると幸いです。

1. 雇用保険の適用拡大（平成29年1月）

65歳以上の労働者についても、「高年齢労働者」として雇用保険の適用対象となります。

平成29年1月1日より、これまで**雇用保険の適用除外であった65歳以上の方も、雇用保険の適用対象**となります（平成28年12月末までは、「高年齢継続被保険者 1」となっている場合を除き、適用除外となります）。

1 65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後において雇用されている被保険者

例 平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合
雇用した時点から高年齢被保険者となります。

例 平成28年12月末までに新たに65歳以上の労働者を雇用し、平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合
平成29年1月1日より高年齢被保険者となり、ハローワークに届出が必要となります。

例 平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者 1である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合
自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されます（=ハローワークへの届出不要）

例 のご対象となられる方がいらっしゃる会社様には、別途、弊社から個別にご担当者様にご連絡申し上げます。

2. 育児・介護休業法の改正（平成29年1月）

介護休業の分割取得

【現行】介護を必要とする家族（対象家族）1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能

【改正後】対象家族1人につき通算93日まで、**3回を上限として、分割して**取得可能

介護休暇の取得単位の柔軟化

【現行】介護休暇について1日単位での取得

【改正後】**半日（所定労働時間の2分の1）単位**での取得が可能

介護のための所定労働時間の短縮措置等

【現行】所定労働時間の短縮措置 について、介護休業と通算して93日の範囲内で可能

【改正後】**介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上**の利用が可能
（=取得期間の制限は無い為、最大3年間の利用が可能）

短縮措置とは、以下のいずれかの措置を選択して講じなければならない（=選択的措置義務）

- ・ 所定労働時間の短縮措置
- ・ フレックスタイム制度
- ・ 始業、終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ・ 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度

介護のための所定労働時間の制限（残業の免除）

【現行】なし

【改正後】対象家族1人につき、介護終了まで利用可

有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

【現行】

- ・ 申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること
- ・ 子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること
- ・ 子が2歳になる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

【改正後】

- ・ 申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること
- ・ 子が1歳6ヶ月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和

【現行】

- ・ 申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること
- ・ 介護休業開始予定日から93日が経過する日後も雇用継続の見込みがあること
- ・ 93日が経過する日から1年を経過する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

【改正後】

- ・ 申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること
- ・ 介護休業を取得する日から9ヶ月経過する日までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと
9ヶ月経過する日とは（介護休業を取得する日から93日経過する日）+（93日経過する日から6ヶ月経過する日）のこと

子の看護休暇の取得単位の柔軟化

【現行】看護休暇について1日単位での取得

【改正後】半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能

育児休業等の対象となる子の範囲

【現行】法律上の親子関係がある実子・養子

【改正後】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等も新たに対象

マタハラ・パタハラなどの防止措置の新設（男女雇用機会均等法改正）

【現行】事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

【改正後】 上記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講ずることを事業主へ新たに義務付け
派遣労働者の派遣先にも【現行】の不利益取扱いの禁止、を義務付け

今回の改正により、就業規則（＝育児・介護休業規程）の改定作業＋労基署への届出が必要となります。ご不明な点等ございましたら、弊社担当者まで、お気軽にお声掛けください。

以上