



政策局NEWS



NEWS TOPICS

労働条件に関連する法改正についてお知らせします。
各加盟組合において、あらためて制度のチェックを行うとともに、
必要な場合の制度改定や、法律を上回る制度の充実にもむけて、会社と協議を行いましょう。

確定拠出年金法（改正）

施行日：2017年1月1日

《今回改正の概要》

個人型確定拠出年金制度について、第3号被保険者や企業年金加入者（※）、公務員等共済加入者も加入可能とする。※企業型確定拠出年金制度加入者については、規約に定めた場合に限る。

- ▶ 「確定拠出年金（DC）」は、公的年金に上乗せして給付を受ける私的年金のひとつです。基礎年金、厚生年金保険と組み合わせることで、より豊かな老後生活を実現することが可能となります。なお、原則60歳まで引き出すことはできません。
- ▶ DCの仕組みは、掛金を定めて事業主や加入者が拠出し、加入者自らの責任で運用し、掛金とその運用益との合計額をもとに将来の給付額が決定されるというもので、事業主が実施する「企業型DC」と、個人で加入する「個人型DC」があります。
- ▶ 個人型DCの加入者は、これまで自営業者の方などに限られていましたが、平成29年1月からは、企業年金を実施している企業にお勤めの方や公務員、専業主婦の方を含め、基本的にすべての方が加入できるようになります。



「企業年金制度」については、老後の生活保障としての機能を有しており、一層の普及が求められています。個人型DCは自助努力に基づく資産形成の仕組みであり、企業年金制度とは性格が全く異なることから、以下の点に注意しましょう。

- ✓ 企業年金制度は、将来にわたって安定的な給付を約束される確定給付型年金（DB）制度の導入を基本としましょう。DBおよび企業型DCから個人型DCへの切り替えは企業年金としての性格を損ないます。
- ✓ すでに企業型DCを実施している企業では、規約において個人型DCの加入を認めている場合のみ加入可能になります。また、「企業型DCにおける従業員拠出（マッチング拠出）」を実施している場合は、「個人型DC」に加入することはできず、どちらか一方を企業単位で選択することになります。ただし、企業型DCを実施しながら個人型DCへの加入を認める場合は、企業型DCの事業主掛け金の上限が引き下げられます。
- ✓ DCには加入時の手数料や毎月の講座管理費などの各種手数料があり、個人型DCでは加入者自身での負担になります。

育児・介護休業法（改正）

施行日：2017年1月1日

（１）介護休業の分割取得

現行

介護休業について、
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

改正内容

対象家族1人につき、通算93日まで、3回を
上限として、介護休業を分割して取得可能

介護休業とは、
労働者（日々雇用される者を除く）が、要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは
精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）の対象家
族を介護するための休業です。対象家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、
配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫です。（範囲が拡大されました）



（２）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

改正内容

半日（所定労働時間の2分の1）単位での
取得が可能

介護休暇とは、
要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者（日々雇用される者を除く）は、1年に5日
（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うための休暇取得が可能です。

（３）介護のための所定労働時間短縮措置等

現行

介護のための所定労働時間の短縮措
置（選択的措置義務）について、
介護休業と通算して93日の範囲内
で取得可能

改正内容

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

介護のための所定労働時間の短縮措置（選択的措置義務）とは、
事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれ
かの措置を講じなければならないとされています。

①所定労働時間の短縮措置 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④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

（４）介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

新設

介護のための所定外労働時間の制限（残業の免除）について、
対象家族1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

(5) 有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の緩和

現行	改正内容
<p>有期契約労働者については、以下の要件を満たす場合に育児・介護休業の取得が可能</p>	<p>以下の要件に緩和</p>
<p>《育児休業》</p> <p>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</p> <p>②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること</p> <p>③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ものを除く</p>	<p>《育児休業》</p> <p>①申出時点で過去1年以上継続し雇用されていること</p> <p>②廃止</p> <p>③子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることを明らかでないこと</p>
<p>《介護休業》</p> <p>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</p> <p>②93日を経過する後も雇用継続の見込みがあること</p> <p>③93日経過した日から1年経過する日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ものを除く</p>	<p>《介護休業》</p> <p>①申出時点で過去1年以上継続し雇用されていること</p> <p>②廃止</p> <p>③93日経過した日から6か月経過する日までの間に雇用契約がなくなることを明らかでないこと</p>

(6) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

現行	改正内容
<p>子の看護休暇について、1日単位での取得</p>	<p>半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能</p>

子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用される者を除く）は、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、病気、けがをした子の看護または子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能です。



(7) 育児休業等の対象となる子の範囲

現行	改正内容
<p>育児休業※などが取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子</p>	<p>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</p>

※育児休業の他に、子の看護休暇、所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含まれます。

(8) いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

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

改正内容

- 左記に加え、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じ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以下を適用。
 - ・育児休業等の取得を理由とする不利益取扱いの禁止
 - ・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け



◆育児・介護休業法改正に関する「労働協約改正に向けたチェックシート（連合作成）」を、サービス連合ホームページに掲載しておりますので、ぜひご活用ください。

<http://www.net-stu.com/>

トップ→加盟組合 LOGIN→資料→労働環境向上

労働契約法（無期労働契約への転換）

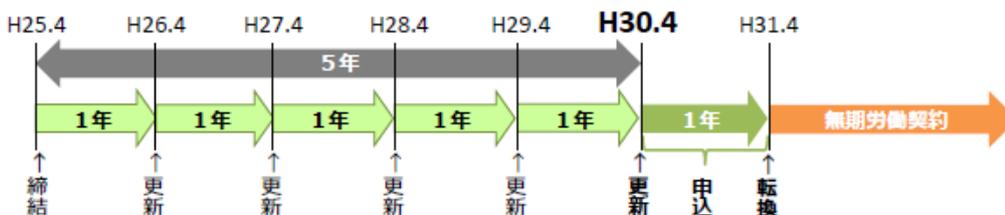
施行日：2013年4月1日

無期転換ルールとは

- 有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

円滑な無期転換のために（労使の取り組みのお願い）

現場における有期契約労働者の活用実態を把握しましょう

有期契約労働者の活用方針を明確化し、無期転換ルールへの対応の方向性を検討しましょう

無期転換後の労働条件をどのように設定するか検討しましょう



★ 厚生労働省ホームページに参考となる具体的な取組事例を掲載しています。詳しくは「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」をご覧ください。

円滑な無期転換 検索

無期転換ルールの導入に伴い、有期雇用労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとならないよう、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人財の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについて十分理解するよう会社に求めましょう。

<出典>厚生労働省ホームページより