

2017年1月1日施行

育児・介護休業法等の改正内容と JAMの取り組み指針

I. 育児・介護休業法

1. 育児休業関係

改正前	改正後
(1) 育児休業の対象となる子の範囲	
①実子 ②養子（養子縁組が成立した子）	①実子 ②養子（養子縁組が成立した子） ③特別養子縁組の監護期間中の子 ④養子縁組里親に委託されている子 ⑤児童相談所で養子縁組を希望する里親に児童を委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として委託されている児童
(2) 育児休業の申し出ることができる有期契約労働者の要件の緩和	
①申し出時点で1年以上継続して雇用されていること ②子が1歳到達以降も雇用継続の見込みがあること ③子が2歳に達するまでの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、労働契約が更新されないことが明らかでないこと	①申し出時点で1年以上継続して雇用されていること ②削除 ③子が1歳6ヵ月に達するまでの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合は更新後のもの）の期間が満了することが明らかでないこと
(3) 子の看護休暇の取得単位	
①1日単位で取得	①1日単位で取得 ②半日単位の取得が可能（半日単位でも休暇を取得できるようにしなければならない）

2. 介護休業関係

改正前	改正後
(1) 介護休業の対象家族の範囲	
①配偶者（事実婚含む） ②子（養子含む） ③父母（養父母含む） ④配偶者（事実婚含む）の父母 同居し、かつ、扶養している ⑤祖父母 ⑥兄弟姉妹 ⑦孫	①配偶者（事実婚含む） ②子（養子含む） ③父母（養父母含む） ④配偶者（事実婚含む）の父母 ⑤祖父母 ⑥兄弟姉妹 ⑦孫

(2) 介護休業の分割取得	
①介護休業は、対象家族1人につき「要介護状態ごと」に1回、通算して93日まで取得可能 同じ病気で再度取得はできない	①介護休業は、対象家族1人につき、同一の介護状態であっても、3回を上限として、通算して93日まで取得可能 同じ病気でも再度取得できる
(3) 介護休業の申し出ることができる有期契約労働者の要件の緩和	
①申し出時点で1年以上継続して雇用されていること ②介護休業開始予定日から起算して93日経過以降も雇用継続の見込みがあること ③93日経過日から1年を経過するまでの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、労働契約が更新されないことが明らかでないこと	①申し出時点で1年以上継続して雇用されていること ②削除 ③93日経過日から6ヵ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合は更新後のもの）の期間が満了することが明らかでないこと
(4) 介護のための所定外労働の制限（新設）	
	要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、対象家族を介護するために請求した場合には、原則として、所定外労働をさせてはならない
(5) 介護のための所定労働時間短縮等の措置	
①事業主は要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、次のいずれかの措置を講じなければならない ・所定労働時間の短縮（短時間勤務制度） ・フレックスタイム制 ・始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ ・介護サービス費用の助成その他これに準ずる措置 ②期間：対象家族1人につき介護休業をした日数と合わせて、少なくとも93日間取得可能	①事業主は常時介護を要する対象家族を介護する労働者であって、介護休業をしていない者に関して次のいずれかの措置を講じなければならない ・所定労働時間の短縮（短時間勤務制度） ・フレックスタイム制 ・始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ ・介護サービス費用の助成その他これに準ずる措置 ②期間：介護休業とは別に、対象家族1人につき、利用開始から3年間で2回以上の利用が可能
(6) 介護休暇の取得単位	
①1日単位で取得	①1日単位で取得 ②半日単位の取得が可能（半日単位でも休暇を取得できるようにしなければならない）

Ⅱ. 雇用保険法等

改正前	改正後
(1) 育児休業給付金の対象となる子の範囲	
①実子 ②養子（養子縁組が成立した子） ③特別養子縁組の監護期間中の子	①実子 ②養子（養子縁組が成立した子） ③特別養子縁組の監護期間中の子 ④養子縁組里親に委託されている子 ⑤児童相談所で養子縁組を希望する里親に児童を委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として委託されている児童
(2) 介護休業給付金の対象となる家族の範囲	
①配偶者（事実婚含む） ②子（養子含む） ③父母（養父母含む） ④配偶者（事実婚含む）の父母 同居し、かつ、扶養している ⑤祖父母 ⑥兄弟姉妹 ⑦孫	①配偶者（事実婚含む） ②子（養子含む） ③父母（養父母含む） ④配偶者（事実婚含む）の父母 ⑤祖父母 ⑥兄弟姉妹 ⑦孫
(3) 介護休業給付金の賃金日額の上限額の変更（2016. 8. 1 から）	
上限額：14,150 円	上限額：15,550 円
(4) 介護休業給付金の支給率の変更（2016. 8. 1 から）	
休業開始時の賃金日額×支給日数×40%	休業開始時の賃金日額×支給日数×67%
(5) 雇用保険の適用対象の拡大	
65 歳以降に新しい事業主に雇用される者は雇用保険の被保険者とししない	65 歳以降に新しい事業主に雇用される者も雇用保険の被保険者とする（保険料徴収は 2020. 4. 1 から）
(6) 雇用保険料の高齢者免除措置の廃止（労働保険徴収法）	
4 月 1 日現在 64 歳以上の者は、雇用保険の保険料を労使とも免除	2020. 4. 1 から免除措置廃止

Ⅲ. 男女雇用機会均等法

改正前	改正後
(1) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置（マタニティーハラスメント等の防止措置義務）	
①妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いをしてはならない（就業環境を害する行為を含む）	①妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする不利益取り扱いをしてはならない（就業環境を害する行為を含む） ②上司・同僚等が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置（労働者への周知・啓発・相談体制の整備等）を講じなければならない ③上記①・②は派遣先で就業する派遣労働者にも適用する

資料 1-A

資料根拠：厚生労働省告示第 509 号（指針）

厚生労働省職業安定局発 0802 第 1 号、雇用均等児童家庭局発 0802 第 3 号（解釈通達）

1. 育児休業・介護休業の申し出ることができる有期契約労働者の要件の緩和

有期契約労働者の要件①・③は育児休業の申し出時点で判断する。

2. 子の看護休暇・介護休暇の取得単位

(1) 半日（1 日未満）の単位で取得可能。

(2) 「半日」とは所定労働時間の 2 分の 1。

(3) 労使協定で定めた場合、所定労働時間の 2 分の 1 以外の時間数を半日として子の看護休暇を取得可能

< 例 > 所定労働時間 8 時間（9：00～18：00）

午前中の半日休暇は 3 時間・午後の半日休暇は 5 時間とする。

(4) 子の看護休暇・介護休暇の適用除外となる労働者

1) 1 日単位（現行制度）

① 日々雇用される労働者

② 労使協定で適用除外にできる労働者

・ 勤続 6 ヶ月未満の労働者

・ 週の所定労働日数が 2 日以下の労働者

2) 半日単位

① 日々雇用される労働者

② 1 日の所定労働時間が 4 時間以下の労働者（1 日単位の取得はできる）

③ 労使協定で適用除外にできる労働者

・ 勤続 6 ヶ月未満の労働者

・ 週の所定労働日数が 2 日以下の労働者

・ 業務の性質または業務の実態に照らして半日単位で取得することが困難と認められる業務
（1 日単位の取得はできる）

↓
< 指針に例示 >

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員の業務等で、所定労働時間の途中までまたは途中から休暇を取得させることが困難な業務。

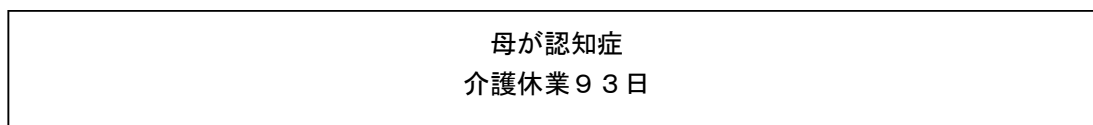
ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の休暇を取得した後の勤務時間または取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務。

ハ 流れ作業方式や交代制勤務による業務であって、半日単位で休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務。

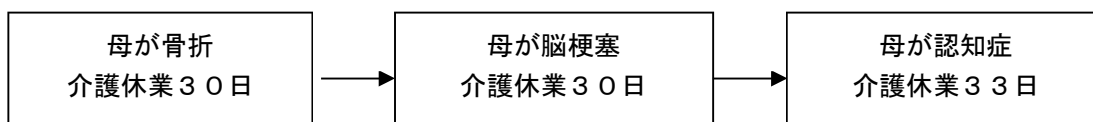
※指針に例示されている業務であっても、労使の工夫によりできる限り適用対象とすることが望ましい。

3. 介護休業の分割取得

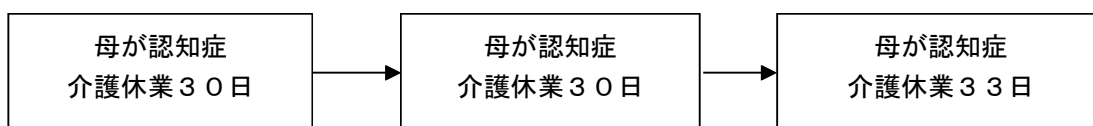
A：連続して取得（現行制度）



B：要介護状態ごとに分割して取得（現行制度）

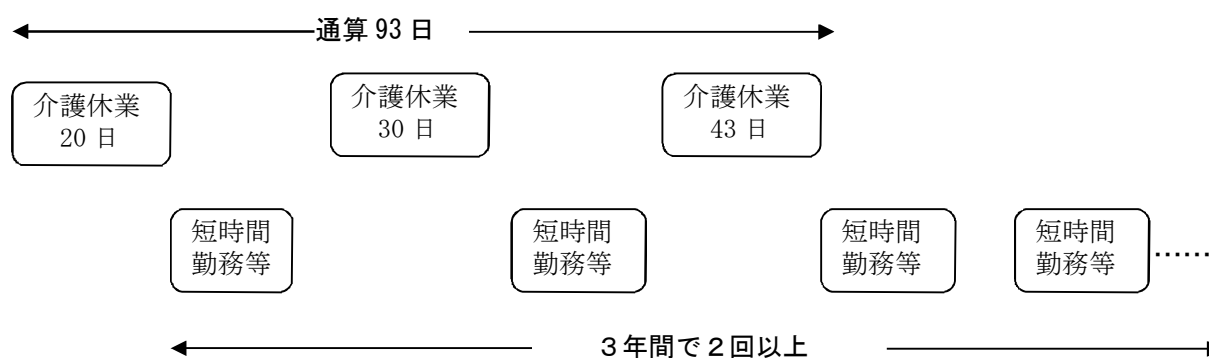


C：同一の要介護状態で分割取得

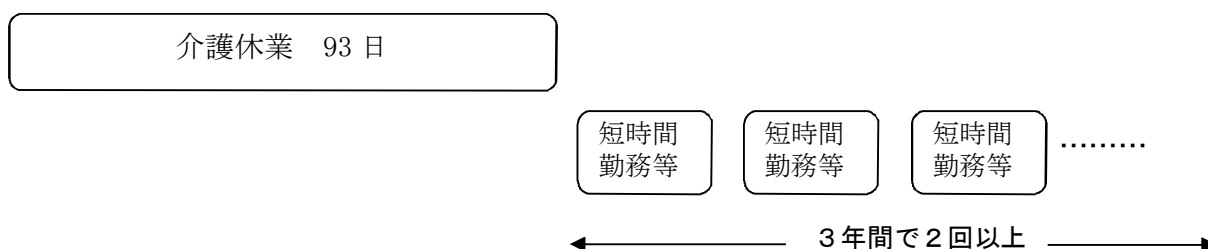


4. 介護のための所定労働時間短縮等の措置

A：介護休業の間に短時間勤務等を利用



B：介護休業取得後、短時間勤務等を利用



(1) 所定労働時間短縮等の措置

1) 事業主は次のいずれかの措置を講じなければならない

- | | | |
|---|---|----------|
| ①所定労働時間の短縮（短時間勤務制度）
②フレックスタイム制
③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ
④介護サービス費用の助成その他これに準ずる措置（利用回数に特段の基準を設けていない） | } | 3年間で2回以上 |
|---|---|----------|

2) 所定労働時間の短縮は、以下の内容を含むものであること

- ・ 一日の所定労働時間を短縮する制度
- ・ 週または月の所定労働時間を短縮する制度
- ・ 週または月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務、特定の曜日のみ勤務等の制度）
- ・ 労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度

①事業所の通常の所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上の短縮となるような所定労働時間短縮制度を設けることが望ましい。

②所定労働時間が1日6時間以下の労働者についてはこの制度を適用する必要はない。

また、1) の②～④の制度を適用することも基本的には必要ない。

資料 1-B

1. 介護休業給付金の賃金日額の上限額の変更・支給率の変更

(1) 賃金日額・基本手当日額

毎年8月1日に変更

離職時の年齢	賃金日額の上限額（円）	基本手当日額の上限額（円）
29歳以下	12,740	6,370
30～44歳	14,150（育児上限）	7,075
45～59歳	15,550（介護上限）	7,775
60～64歳	14,860	6,687
	賃金日額の下限額（円）	基本手当日額の下限額（円）
全年齢	2,290	1,832

①2016年7月31日までは、「30～44歳」の上限額、2016年8月1日からは、「45～59歳」の上限額。

②休業開始時賃金日額＝休業前6ヵ月間の賃総額÷180

<計算例>

休業開始時賃金日額 15,000 円、介護休業を 30 日間取得

- ・「30～44歳」の上限額の場合、上限額が 14,150 円なので賃金日額が 15,000 円あっても、上限額を超えているので 14,150 円で計算する。

$$14,150 \times 30 \times 0.67 = 284,415 \text{ 円}$$

- ・「45～59歳」の上限額（15,550 円）になると、上限額を超えていないので 15,000 円で計算する。

$$15,000 \times 30 \times 0.67 = 301,500 \text{ 円}$$

(2) 休業中に賃金が支払われた場合の支給額

「休業中に支払われた1ヵ月の賃金額」÷「休業開始時賃金日額×支給日数」×100	介護休業給付金の支給額
① 13%以下	※休業開始時賃金日額×30×67%
② 13%超80%未満	休業開始時賃金日額×30×80%－賃金額
③ 80%以上	不支給

※「休業開始時賃金日額×30」を賃金月額という

（休業中に支払われた1ヵ月の賃金額）＋（賃金月額×67%）＝A

賃金月額×80%＝B

A＞B→超えた額を減額して支給する。

<計算例>

①休業中に支払われた賃金額：50,000 円 賃金月額：15,000×30＝450,000 円

賃金月額の67%：301,500 円 賃金月額の80%：360,000 円

50,000÷450,000×100＝11.11%→表の①に該当する

会社から 50,000 円＋介護休業給付金 301,500 円＝351,500 円

②休業中に支払われた賃金額：100,000 円 賃金月額：15,000×30＝450,000 円

賃金月額の67%：301,500 円 賃金月額の80%：360,000 円

100,000÷450,000×100＝22.22%→②に該当する

100,000＋301,500＝401,500→賃金月額の80%（36万円）を超えている

介護休業給付金の額＝15,000×30×0.8－100,000＝260,000 円

会社から 100,000 円＋介護休業給付金 260,000 円＝360,000 円

J A M の 取 り 組 み 指 針

改正育児・介護休業法等は、2017年1月1日に施行される。各単組では、今回改正された項目について職場で調査・点検を行い、可能な限り法を上回る労働協約・就業規則の改定等に取り組む。また、勤続期間を要件とする労使協定による除外^{※1}は行わず、すべての労働者が取得でき、男女双方で取得しやすい環境を整えるよう、以下の取り組みを行う。

※1 労使協定によって、育児休業・介護休業および短時間勤務制度等においては勤続1年未満、子の看護・介護休暇においては勤続6か月未満の労働者を適用除外とすることができる

1. 単組の取り組み

各単組は、以下の項目について、労働協約・就業規則等の点検に取り組む。

(1) 仕事と育児の両立支援制度

<すべての単組が取り組むべき課題>

- ① 育児休業等の対象となる子の範囲について、法律上の親子関係である実子・養子に加えて、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といった法律上の親子関係に準じる関係にある子も追加する。
- ② 有期契約労働者の育児休業の取得要件
現行の3要件のうち、イ. の要件を削除し、ウ. の要件「2歳」を「1歳6か月」に短縮する。
ア. 当該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
イ. 子が1歳以降も雇用継続の見込みがあること → 削除
ウ. 子が2歳までの間に契約が更新されないことが明らかである者 → 「1歳6か月」
- ③ 子の看護休暇^{※2}について、半日単位の取得を可能とする。（半日単位の時間設定等についてはP19のQ&Aを参照）
- ④ 法定の要件を上回る柔軟な運用がされている場合は、労働協約・就業規則の改定等に取り組む。

<積極的に取り組むべき課題>

- ① 有期契約労働者の育児休業取得要件を撤廃し、無期契約労働者と同様に取得できるようにする。
- ② 看護休暇は子の人数に関わらず、少なくとも1人につき年5日の取得を可能とし、時間単位の取得も可能とする。
- ③ 育児のための所定労働時間の短縮について、対象となる子の年齢^{※3}は、中学校就学始期までとする。少なくとも小学校就学前まで引き上げる。

【労使協議を行う際の留意事項】

子の看護休暇の半日単位の取得について、労使協定による除外^{※4}は行わず、すべての労働者が取得できるようにする。また、社内における人の配置等、職場環境の整備を行う。

※2 子の看護休暇の取得可能日数は、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば何人でも年10日までとなっている。

※3 育児のための所定労働時間の短縮措置は、今回見直しは行われず、子の対象年齢は3歳未満である。

※4 「業務の性質または業務の実施体制に照らして、半日単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務」については、労使協定により除外できる。

(2) 仕事と介護の両立支援制度

<すべての単組が取り組むべき課題>

- ① 介護休業等の対象家族の範囲で祖父母、兄弟姉妹および孫に「労働者が同居し、かつ扶養している」との要件があれば削除する。
- ② 介護休業について、対象家族1人につき通算93日まで少なくとも3回分割取得できる制度となるように整備する。
- ③ 有期契約労働者の介護休業の取得要件
現行の3要件のうち、イ.の要件を削除し、ウ.の要件「1年」を「6か月」に短縮する。
ア. 当該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
イ. 休業開始予定日から起算して93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること
→ 削除
ウ. 93日を経過した日から1年を経過する日までに契約が更新されないことが明らかである者
→ 「6か月」
- ④ 介護のための所定外労働時間の免除を介護終了までの期間請求できるように制度を整備する。
- ⑤ 介護のための所定労働時間の短縮措置等について、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用ができる制度となるように整備する。なお、介護休業と取得日数を通算している場合は、単独措置とする。
- ⑥ 介護休暇※5について、半日単位の取得を可能とする。(半日単位の時間設定等についてはP19のQ&Aを参照)
- ⑦ 法定の要件を上回る柔軟な運用がされている場合は、労働協約・就業規則の改定等に取り組む。

<積極的に取り組むべき課題>

- ① 介護休業期間は少なくとも1年とし、分割回数は柔軟に対応する。なお、対象家族1人につき、通算93日を超える、もしくは分割回数が4回目以降となる場合の介護休業は、雇用保険の介護休業給付金の支給対象とはならないことに留意し、休業中の所得保障制度を整備する。
- ② 有期契約労働者の介護休業取得要件を撤廃し、無期契約労働者と同様に取得できるようにする。
- ③ 介護のための所定労働時間の短縮措置等は、介護の事由解消まで回数の制限なく利用できる制度とする。なお、事業主の選択的措置義務※6となっているが、短時間勤務制度は単独措置とする。また、必要に応じてその他の選択的措置についても整備する。
- ④ 介護休暇は対象家族1人につき年5日の取得を可能とし、時間単位の取得も可能とする。
- ⑤ 両立支援制度の周知とともに、介護保険制度に関する情報も提供する。また、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置する。

【労使協議を行う際の留意事項】

- ① 介護休業中の所得保障制度について整備する。
- ② 所定外労働時間の免除は、育児・介護をしているすべての労働者を対象とする。その際、不利益な取扱いが行われないことに留意する。
- ③ 介護休暇の半日単位の取得について、労使協定による除外※7は行わず、すべての労働者が取得できるようにする。また、社内における人の配置等、職場環境の整備を行う。
- ④ 遠距離介護のニーズが増えていることから、介護が理由で離職することのないように環境を整える。

[環境整備]

- ・ 積立年休の利用や多目的休暇等の充実
- ・ 介護のための帰省補助
- ・ 介護休業制度などの研修会の実施（介護休業が想定される従業員と情報提供）
- ・ 介護休業者の代替要員の配置もしくは、そのための業務分担の見直し

※5 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は、1年に5日まで(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に休暇が取得できる。

※6 事業主は、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。①短時間勤務、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、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じる制度。

※7 「業務の性質または業務の実施体制に照らして、半日単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務」については、労使協定により除外できる。

(3) 就業環境の整備

＜すべての単組が取り組むべき課題＞

- ① 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する上司・同僚などによるハラスメントの防止措置※8を講ずる。
- ② 派遣元だけでなく、派遣先も事業主として、派遣労働者に対する上記防止措置や不利益取扱いの禁止規定適用にあたっての必要な措置を講ずる。

＜積極的に取り組むべき課題＞

- ① 育児休業や介護休業等の両立支援制度を利用していなくても、育児や介護に関するハラスメント防止に取り組み、被害者等に対して適切な対応を行う。
- ② ハラスメントの実態と背景について、調査・点検を行い、必要な措置を講ずる。
- ③ 性別役割分担意識の解消に留意し、男性も含めて制度利用に関する周知・啓発を行う。特に、新たに両立支援制度の対象となった者とその上司に対して必ず行う。
- ④ 相談窓口については、あらゆるハラスメントの相談を一体的に受けられる体制を整備する。また、取引先からのハラスメントも対象となることを周知する。
- ⑤ ハラスメントが起こる要因を解消するために、業務体制の整備に際しては代替要員を確保する。
- ⑥ ハラスメントを受けた被害者が休業を余儀なくされた場合においては、原職または原職相当職へ復帰できるよう本人の意向を確認し対応する。
- ⑦ 派遣先において、派遣労働者に対する上司・同僚などによる、妊娠・出産・育児休業・

介護休業等を理由としたハラスメントや契約打ち切り、労働者の交替等の不利益取扱いが行われていないか調査・点検を実施するとともに、必要に応じて派遣元と連携の上、派遣先における職場環境の改善に取り組む。

- ⑧ ハラスメント防止措置として、管理職等の研修などを通じて、ハラスメントや不利益取扱い等が行われないように徹底を働きかける。

【労使協議を行う際の留意事項】

ハラスメント防止に関する業務体制や相談窓口には、職務形態や性別等に関わらず、すべての労働者が利用しやすい環境を整える。

※⁸ 事業主は、①方針の明確化及び周知・啓発、②相談(苦情含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③職場におけるハラスメントの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等、指針により定められている13項目を講じなければならない。

〈13項目〉

1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - (1) ①育児休業等に関するハラスメントの内容、②育児休業等に関する否定的な言動が育児休業等に関するハラスメントの背景等となり得ること、③育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、④制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
 - (2) 育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
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
 - (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
 - (4) 相談窓口担当者が、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。
 - (5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。
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
 - (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
 - (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 - (9) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実が確認できなかった場合も同様)
4. 職場における育児休業等に関する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
 - (10) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
 - (11) 制度等の利用の対象となる労働者に対し、労働者の側においても制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。
5. 1から4までの措置と併せて講ずべき措置
 - (12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
 - (13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

2. J A M本部の取り組み

単組における労使協議の促進と地方 J A Mでの周知に向け、必要に応じた補強資料や取り組み事例を作成・配布し、単組・地方 J A Mの取り組みを支援する。

3. 地方 J A M本部の取り組み

機関会議、オルグ活動、学習会を通じた各単組への改正育児・介護休業法等の周知と、J A Mの取り組み指針を徹底し、労使協定化の促進を進める。

以上

2017 年 1 月 1 日施行に向けた
改正育児・介護休業法等に関するチェックシート（連合）

1. 育児との両立支援制度	
有期契約労働者の育児休業	【育介法】第 5 条第 1 項、【育介指針】第 2 の 1
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
「1歳以降も雇用継続の見込みがあること」との要件は削除した。	☐
「子が2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く」との要件は、「2歳」を「1歳6ヵ月」に短縮した。	☐
法定の要件を上回る運用がされている場合は、労働協約・就業規則等に明記した。	☐
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
有期契約労働者の取得要件を撤廃し、無期契約労働者（正社員等）と同様に育児休業を取得できるよう整備した。	☐
子の看護休暇	【育介法】第 16 条の 2・3、【育介省令】第 34 条、【育介指針】第 2 の 2
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
半日単位の取得もできるように整備した。	☐
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
時間単位の取得もできるように整備した。	☐
人数に関わらず、子1人につき年5日取得できるように整備した。	☐
取得単位の労使協定による除外は行わず、すべての労働者が取得できるように整備した。	☐
育児休業等の対象となる子の範囲	【育介法】第 2 条第 1 号、【育介省令】第 1 条
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
子の範囲に「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といった法律上の親子関係に準じる関係にある子」も追加した。	☐
育児のための所定労働時間の短縮措置	【育介法】第 23 条第 1 項
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
対象となる子の年齢を中学校就学始期まで引き上げた。	☐

2. 介護との両立支援制度	
介護休業	【育介法】第 11 条・第 15 条、【雇用保険法】第 61 条の 6 第 6 項
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
対象家族1人につき、通算93日まで少なくとも3回分割取得できる制度を整備した。	☐
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
介護休業期間は少なくとも1年とし、分割回数は柔軟に対応できるように整備した。	☐
休業中の所得保障制度を整備した。	☐
介護のための所定労働時間の短縮措置等	【育介法】第 23 条第 3 項、【育介省令】第 23 条第 3 項
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
利用開始から3年の間で2回以上の利用ができる制度を整備した。	☐

	介護休業と取得日数を通算しない単独措置として整備した。	☐
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目		
	介護の事由解消まで無期限に、回数の制限なく利用できる制度を整備した。	☐
	短時間勤務制度は単独措置として整備した。 (必要に応じて、その他の選択的措置についても整備した。)	☐
介護休暇 【育介法】第16条の5・6、【育介省令】第34条、【育介指針】第2の2		
○すべての労働組合が取り組むべき項目		
	半日単位の取得もできるように整備した。	☐
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目		
	時間単位の取得もできるように整備した。	☐
	人数に関わらず、対象家族1人につき年5日取得できるように整備した。	☐
	取得単位の労使協定による除外は行わず、すべての労働者が取得できるように整備した。	☐
有期契約労働者の介護休業 【育介法】第11条第1項、【育介指針】第2の1		
○すべての労働組合が取り組むべき項目		
	「休業開始から起算して93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること」との要件は削除した。	☐
	「93日を経過した日から1年を経過する日までに更新されないことが明らかである者を除く」との要件は、「1年」を「6ヵ月」に短縮した。	☐
	法定の要件を上回る運用がされている場合は、労働協約・就業規則等に明記した。	☐
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目		
	有期契約労働者の取得要件を撤廃し、無期契約労働者（正社員等）と同様に育児休業を取得できるよう整備した。	☐
介護のための所定外労働の免除 【育介法】第16条の9第1項、【育介指針】第2の3		
○すべての労働組合が取り組むべき項目		
	介護のための所定外労働の免除を介護終了までの期間請求できるよう制度を整備した。	☐
介護休業等の対象家族の範囲 【育介法】第2条第4号、【育介省令】第3条		
○すべての労働組合が取り組むべき項目		
	介護休業等の対象家族の範囲で祖父母、兄弟姉妹及び孫に「労働者が同居し、かつ扶養している」との要件は削除した。	☐
仕事と介護の両立に向けた情報提供 【育介指針】第2の8の(3)		
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目		
	両立支援制度の周知とともに、介護保険制度に関する情報も提供することとした。	☐
	仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置した。	☐

3. 就業環境の整備

ハラスメント防止措置

【育介法】第25条、【育介指針】第2の14、【均等法】第11条の2、【マタハラ指針】

○すべての労働組合が取り組むべき項目

周知・啓発	労働協約や就業規則等に下記の内容を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発を行った。 ①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容 ②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動がハラスメント発生の背景や原因となり得ること ③職場において妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針 ④妊娠・出産・育児・介護に関する制度が利用できる旨	☐
	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを行った者に対して、厳正に対処する旨の方針、およびその内容を労働協約や就業規則等に定め、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発を行った。	☐
相談	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置した。	☐
	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの発生の恐れがある場合やハラスメントに該当するか微妙な場合も含めて、広く相談に対応することができるよう、相談窓口対応者が内容や状況に応じ適切に対応できるよう整備した。 (適切に対応している例) ・相談窓口の担当者が相談を受けた場合、相談窓口担当者と人事部門が連携を図ることができるしくみ。 ・相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応するなど。	☐
迅速かつ適切な対応	ハラスメントの相談を受けた場合に、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することとした。	☐
	ハラスメントの事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の為の措置を適正に行うこととした。	☐
	ハラスメントの事実確認ができた場合には、行為者に対する措置(懲戒、被害者と行為者の関係改善、行為者の謝罪等)を適正に行うこととした。	☐
	ハラスメントがあった場合に、再発防止に向けた措置を講じることを定めた(事実確認ができなかった場合も同様)。	☐
体制整備	ハラスメントをなくすために、業務体制の整備など、実情に応じた必要な措置を講じた。 (適切に対応している例) ・制度を利用している労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、負担軽減のための業務分担の見直し。 ・業務の点検を行い、業務の効率化の実施など。	☐

	その他	相談者・行為者のプライバシー保護のために必要な措置を講じるとともに、その旨を労働者に対して周知した。	☐
		ハラスメントに関して相談したことや、事実関係の確認に協力したこと等によって、不利益な取り扱いを行ってはならない旨を労働協約や就業規則等に定め、労働者に周知・啓発を行った。	☐
	◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目		
		育児休業や介護休業等の両立支援制度を利用していなくても、育児や介護に関するハラスメント防止に取り組み、被害者等に対して適切な対応が行える体制を整備した。	☐
		ハラスメントの実態と背景について、調査・点検を行い、必要な措置を講じた。	☐
		性別役割分担意識の解消に留意し、男性も含めて制度利用に関する周知・啓発を行い、新たに両立支援制度利用の対象となった者とその上司に対しては必ず行うこととした。	☐
		あらゆるハラスメントの相談を一体的に受けられる体制を整備した。	☐
		取引先からのハラスメントも対象となることを周知した。	☐
		周囲の労働者への業務負担が結果としてハラスメントの要因となり得ることから、代替要員を確保することとした。	☐
		ハラスメントを受けた被害者が休業を余儀なくされた場合は、原職又は原職相当職へ復帰できることとした。	☐
派遣先における派遣労働者への対応			
【派遣法】第47条の2・3、【育介指針】第2の14、【マタハラ指針】			
○すべての労働組合が取り組むべき項目			
	派遣先も事業主として、派遣労働者に対するハラスメント防止措置や不利益取扱いの禁止規定適用にあたっての必要な措置を講じた。	☐	
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目			
	派遣先における派遣労働者に対する妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由としたハラスメントや不利益取扱いが行われていないか調査・点検を実施し、必要に応じて、派遣元と連携の上、派遣先の職場環境の改善に取り組んだ。	☐	
	ハラスメント防止措置として、管理職等の研修などを通じて、ハラスメントや不利益取扱い等が行われないよう徹底することとした。	☐	

以上

育児介護休業法 平成28年改正法に関するQ & A

1 介護休業

1-1 介護休業の通算取得日数を1年まで、分割5回までとすることは可能か。

(答)

通算取得日数も分割回数も法を上回っているので可能である。

なお、例えば「介護休業期間通算 93日、分割5回まで」も「介護休業期間通算 120日、分割3回まで」もいずれも、「介護休業 93日、分割3回」という法の基準を上回っているので可能である。

1-2 介護休業について、1回の取得期間を2週間以上とすることは可能か。

(答)

介護休業の1回の取得期間については育児・介護休業法上規定はなく、通算 93日までの労働者が申し出た期間取得できていることになっているため、1回の最低取得期間を設けることは認められない。

ただし、法を上回る部分について、例えば、

- 93日を超える部分については1回の取得期間を2週間以上とする
- 分割4回目からは、1回の取得期間を2週間以上とすることは可能である。

1-3 介護休業の取得について、介護休業開始日から1年以内で上限3回までという限定をつけることは可能か。※1年以内であれば365日取得でも構わない場合。

(答)

介護休業の分割取得は、通算 93日について、具体的な期間の上限等なく3回までの分割取得を認める制度であるため、通算 93日とならない場合、介護休業開始日から1年を超えたとしても2回目以降の取得は可能であることから、介護休業開始日から1年以内で上限3回までと限定をつけることは認められない。

1－4 改正法施行前に、通算 93 日の介護休業を取得しているが、取得回数は 3 回に満たない場合、改正法施行後、同一の対象家族について、新たに介護休業を取得することはできるか。

(答)

通算 93 日という法定の上限日数を既に取得しているので、改正法施行後、同一の対象家族について新たに介護休業を取得することはできない。

1－5 改正法施行前に、3 回の介護休業を取得しているが、取得日数は通算 93 日に満たない場合、改正法施行後、同一の対象家族について、新たに介護休業を取得することはできるか。

(答)

3 回という法定の上限回数を既に取得しているので、改正法施行後、同一の対象家族について新たに介護休業を取得することはできない。

1－6 改正法施行前に、介護休業 1 回（30 日）と介護勤務時間短縮等の措置 63 日の合わせて 93 日制度を利用している場合、改正法施行後、介護休業を新たに取得できるか。

(答)

改正法施行後、同一の対象家族について通算 63 日まで、残り 2 回を上限として分割して介護休業を取得することができる。

1－7 要介護状態の判断基準について法定より緩やかな基準をもとに介護休業を取得した場合、通算 93 日の取得日数や、上限 3 回の取得回数のカウントに含めてよいのか。

(答)

法を上回る運用の下で取得した介護休業は、取得日数や、取得回数のカウントに含めて差し支えないが、労働者への説明・周知を十分に行うことが求められる。

2 選択的措置義務

2-1 選択的措置義務として介護のための時短措置を設ける場合は、利用開始から3年の間で2回以上できるようにしなければならないのであれば、就業規則で「3年の間で2回までの範囲で利用できる」としても法を満たすということか。

(答)

法律上、事業主は選択的措置義務を3年の間で2回以上利用できるように措置しなければならない。

したがって、法律上の最低限の義務を果たす場合の規定は「3年の間に2回まで(上限2回)」となる。

もちろん、法を上回る措置を導入し、「3年の間で3回まで」「3年の間で何回でも」と規定することは、労働者がより仕事と介護との両立をしやすくなるための措置として望ましい。

2-2 介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、2回以上の利用が可能な措置としなければならないが、何回でも利用可能とした上で、1回に申出できる期間の上限(1回につき最大1年間まで等)を事業主が設定してもよいのか。

(答)

1回に申出できる期間については育児・介護休業法上規定はなく、制度利用開始日から3年間以上の期間、2回以上の利用が可能な制度となっていれば、1回に申出できる期間の上限を事業主が設定しても差し支えない。

2-3 介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、連続する3年間以上の期間における措置を講じることとされているが、改正法施行前に既に介護のための所定労働時間短縮等の措置を利用した労働者については、「3年間以上の期間」の起算点はいつになるのか。

(答)

介護のための所定労働時間の短縮等の措置については、改正法施行日前の労働者の利用状況に関わらず、利用開始日から連続する3年間以上の期間講じる必要がある。したがって「3年以上の期間」の起算点は、すでに利用実績があった場合でも、改正法施行日の平成29年1月1日以降初めて制度の利用を開始する日として労働者が申し出た日となる。

3 子の看護休暇／介護休暇

3-1 労使協定で半日の単位を午前3時間・午後5時間とするような場合、かつ当該休暇が無給の場合の賃金計算は、1日分の1/2としてよいのか、あるいは実際の欠勤時間分の控除でないといけないのか。

(答)

賃金控除は実際の欠勤時間分としなければならない。

なお、実際の欠勤時間分を下回る時間数を控除することは差し支えない。

3-2 所定労働時間数が8時間のところ、労使協定により、半日の単位を、午前3時間、午後5時間とした場合に、午前3時間を2回取った時はトータル6時間だが、それでも1日分を取得したことになるのか。
その場合、賃金計算はどのようにすればよいのか。

(答)

半日単位で2回取得しているので、1日分取得したこととなる。休暇が無給の場合において、賃金計算については、3時間の控除を2回行うこととなる。

3-3 既に社内規則で子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得を導入している場合でも、所定労働時間の1/2とは異なる時間を半日としている場合には、改めて半日単位取得の時間数について労使協定を結ぶ必要があるのか。

(答)

育児・介護休業法施行規則第34条第2項において、労使協定の締結を要件としているため、労使協定で①対象となる労働者の範囲、②取得の単位となる時間数、③休暇1日当たりの時間数について定める必要がある。

3-4 時間単位で取得できる制度を設けている事業所であってもさらに半日単位で取得できる制度を設けることが必要か。

(答)

時間単位での取得が可能な制度があり、当該制度が全ての労働者に適用されている場合は、すでに法を上回る内容となっているため、半日単位取得についてさらに定めることは必要ない。

4 有期契約労働者の育児休業の取得要件

4-1 契約期間が相当に短い者（2ヶ月、3ヶ月）であっても、申出時点で過去1年以上継続雇用されており、子が1歳6ヶ月になるまでに雇用契約がなくなることが確実にできれば、育児休業の対象となるのか。

（答）

育児休業の対象となる。

4-2 有期契約労働者が、改正法施行日以降を育児休業の開始予定日とする申出を、改正法施行日より前に行った場合、育児休業の取得要件は、改正前後いずれで判断するのか。

（答）

有期契約労働者が育児休業の取得要件を満たすか否かは、申出時点で判断することとなるため、質問のような場合は、改正前の育児・介護休業法による取得要件を満たさなければ育児休業を取得することはできない。

5 育児休業等の対象となる子の範囲

5-1 育児休業の対象となる子の範囲が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に拡大されるが、子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務の対象となる子の範囲も同様か。

また、介護休業等の対象となる子の範囲は変更されないのか。

（答）

子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務の対象となる子の範囲も同様である。介護休業等の対象となる子の範囲については、法律上の親子関係がある子から変更はない。

5-2 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について、その関係について証明する書類としてはどのようなものがあるのか。

（答）

特別養子縁組の監護期間にある子に関しては「家庭裁判所等の発行する事件係属証明書」、養子縁組里親に委託されている子に関しては「委託措置決定通知書」を、これらに準ずる子に関しては「児童相談所長の発行する証明書」を想定している。