

育児・介護休業法の改正に伴う関連規定の見直し

飯田橋労務管理事務所（商工研相談業務委嘱先） 特定社会保険労務士

鈴木義一



Q

育児・介護休業法が変わると聞き、弊社の育児・介護休業規定を見直したいと思います。改正を中心に見直してください。

A

育児・介護休業法の骨格
育児・介護休業法に基づく、育児・介護休業に関する制度の概略は、次のとおりになります。

- (1) 育児・介護休業に関する事項
休業以外の制度には、以下があります。
 - (2) 時間外労働の制限
 - (3) 深夜業の制限
 - (4) 勤務時間の短縮等の措置
 - (5) 子の看護・介護のための休暇
 - (6) その他の事項
- ① 給与・退職金・社会保険料の取扱い
 - ② 復職後の勤務
 - ③ 年次有給休暇の出勤率等

2. 育児・介護休業法の改正と規定の見直し

平成29年1月から改正育児・介護休業法が施行されることに伴い、一部の規定に見直しが必要となります。

以下、表中で該当する条文を規定例とし、改定すべき文言を下線で表示しました。

(1) 子の範囲の拡大

育児休業等の対象となる「子」に、法律上の親子関係にある実子・養子のみならず、法律上の親子関係に準じる子（別表1）が含まれます。いずれの子も、休業以外の制度（前述2）も対象となります。

(2) 介護休業の「対象家族」の要件緩和
祖父母・兄弟姉妹および孫は、同居、かつ扶養していることがこれまでの条件でしたが、改正後はこれらがなくなりました。

別表1

- ① 特別養子縁組を成立させる監護期間中の子
- ② 養子縁組里親に委託されている子等

また、介護休業各種の制度を利用するための「常時介護を必要とする状態」の判断基準が緩和されました。

(3) 介護休業を分割して取得

介護休業は、同一の対象家族について、通算93日の範囲内で原則1回に限られていたものが、3回を上限に分割して取得できるようになりました。

これに伴い介護休業申出の撤回も変更され、同じ対象家族について連続して2回撤回された場合、事業主はそれ以降の介護休業の申出を拒むことができるとしています。

(4) 有期契約従業員の育児・介護休業の取得要件の緩和
申出時点で、同一の事業主に

引き続き1年以上雇用された有期契約従業員は、次の二つの条件で休業を取得できるようになりました。

ただし、労働契約が満了することが明らかである者は除きます（規定例1）。

① 育児休業（子が1歳6カ月に達する日まで）

② 介護休業（休業開始予定日から起算して93日を経過した日から、6カ月を経過する日まで）

(5) 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

改正法では、介護終了まで利用できる所定外労働の制限制度を新設しています（規定例2）。

規定例では、「事業の正常な運営に支障がある場合」請求を拒否できるとしていますが、実際には拒否することは難しいと考えたほうがよいでしょう。

(6) 介護のための所定労働時間短縮措置

常時介護を要する対象家族を介護する従業員は、所定労働時間短縮措置について介護休業とは別に、利用開始から連続する3年の間で少なくとも2回以上の利用が可能になりました。

規定例 1

第〇条 (育児休業)

育児休業の適用を受けることのできる従業員は、生後満1歳に達しない子（実子または養子、別表1①～②を規定する）と同居し、養育するものは申出により育児休業をすることができる。

ただし、有期労働契約従業員にあっては、次の者を除く。

- (1)入社1年未満である
- (2)子が1歳6カ月に達する日までに労働契約（労働契約が更新される場合は、更新後のもの）が満了することが明らかな者

第〇条 (介護休業)

要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。

ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

- (1)入社1年以上であること
 - (2)介護休業開始予定日から93日を経過する日から6カ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
3. 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

配偶者／父母／子／配偶者の父母／同居もしくは扶養している祖父母、兄弟姉妹または孫

第〇条 (介護休業の撤回)

介護休業を申し出た従業員は、決まった休業予定日の前日までは、その申出を撤回することができる。

ただし、同一の家族を対象として2回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、それ以降の申出については、会社は拒むことができる。

規定例 2

第〇条 (介護のための所定外労働の制限)

<追加条文として>

要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはない。

規定例 3

第〇条 (介護短時間勤務)

1. 略
2. 労使協定によって除外された次の従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1)入社1年未満の従業員
 - (2)1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
3. 介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始日から3年の間で2回以上の利用を可能とする。短縮を開始しようとする日および、短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書を△△△に提出しなければならない。

別表 2

労使協定で定める事項

- ①半日単位で休暇を取得することができる従業員の種類
(注)休暇の利用目的により、半日単位での休暇を取得できる従業員の範囲を定めることはできないとされる。
- ②休暇の半日取得単位となる時間数
(注)例えば午前の時間と午後の時間として、それぞれ時間数を定めることも可能である。
- ③休暇1日あたりの時間数
(注)1日の所定労働時間を下回らないものとする。

規定例 4

第〇条 (子の看護休暇・介護休暇の半日単位の取得)

従業員は半日単位で子の看護休暇もしくは介護休暇を取得することができる。

1. 対象となる従業員は、所定労働時間の9時～18時まで勤務する者とする
2. 労使協定（別表2）により取得の単位となる時間数は、開始時刻から3時間または、終業時刻まで5時間とする。
3. 休暇1日当たりの時間数は8時間とする。

また、この短縮措置利用は、労使協定により勤続1年未満の従業員や週の所定労働日数が2日以下の従業員については、対象から除外できると明示された（規定例3）。

(7)子の看護休暇、介護休暇の取得単位の柔軟化
子の看護休暇・介護休暇を半日単位で取得できるようにしました。この「半日」とは1日の所定労働時間の2分の1とされ、その時間が1時間に満たない端数がある場合には、1時間に切り上げ、その時間数を2分の1にしたものとされます。

あらかじめ労使協定で対象従業員の範囲等を定めた場合には、1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数とすることもできます（別表2）（規定例4）。

3. 男女雇用機会均等法の改正
均等法の改正では、上司・同僚からの妊娠、出産、育児・介護休業等を理由とする嫌がらせ等（マタハラ・パタハラ）の防止措置が義務づけられ、就業規則（服務規律や懲戒規定）に盛り込む必要があります。