

# 改正育児・介護休業法の概要

香川労働局 雇用環境・均等室

# 改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要

目的：妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備する

## 1. 介護離職を防止し仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 介護休業は対象家族1人につき3回を上限として通算93日までの分割取得を可能とする
- 介護休暇は半日単位の取得を可能とする
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を、介護休業とは別に利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を、介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 介護休業について、有期労働者の取得要件を緩和する。

## 2. 多様な家族形態や雇用形態に対応した育児期の両立支援制度の整備

- 子の看護休暇は半日単位の取得を可能とする
- 育児休業について、有期契約労働者の取得要件を緩和する
  - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去に1年以上あること
  - ②子が1歳6か月に達する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でないこと
- 特別養子縁組の看護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する

## 3. 妊娠、出産、休業などをしながら継続就業するための就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を未然に防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付ける

# 仕事と介護の両立支援制度の見直し

改正の趣旨：介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を組み合わせることで対応できるような制度の構築が必要

	改正内容	現行	改正後
1	<b>介護休業</b> （93日：介護の体制構築のための休業）の <b>分割取得</b>	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
2	<b>介護休業給付の給付率の引上げ</b>	賃金の40%	67%に引上げを行う。
3	<b>介護休暇</b> （年5日）の <b>取得単位の柔軟化</b>	1日単位での取得	半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とする。
4	<b>介護のための所定労働時間の短縮措置等</b> （選択的措置義務）	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上の利用を可能とする。 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ） ①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務） 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じる制度
5	<b>介護のための所定外労働の免除</b> （新設）	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1月以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。

【省令事項】 **介護休業等の対象家族の範囲拡大**：同居・扶養していない祖父母・兄弟姉妹・孫も対象家族として追加する。  
（現行：配偶者・父母・子・配偶者の父母・同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫）

# 仕事と介護の両立支援制度（見直しイメージ）

要介護  
状態

介護  
終了

## 現行の制度は

93日間

介護休業（開始日から93日）

選択的措置義務

（介護休業をしない期間利用可能）

対象家族1人につき要介護状態ごとに1回、  
通算93日まで

介護休業の日数とあわせて、通算93日まで



介護休業 ①

介護休業 ②

介護休業 ③

※休業は対象家族1人につき、  
通算93日まで3回に分けて取得可能

## これからは

**選択的措置義務**（事業主がいずれか1つ選択して措置、措置内容は現行通り）

- ◇ 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
- ◇ フレックスタイム制度
- ◇ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）の制度
- ◇ 介護サービスの費用助成などその他これに準ずる制度

※介護休業とは別に、3年間の間で少なくとも2回以上利用が可能

3年間

**所定外労働の免除**（新設、介護終了まで申出可）

**時間外労働および深夜業の制限**（現行通り）

**介護休暇**（対象家族1人につき年5日、2人以上の場合年10日）※**半日単位の取得可能（所定労働時間の2分の1）**

# 仕事と育児の両立支援制度の見直し

改正の趣旨：非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要

	改正内容	現行	改正後
1	子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	1日単位での取得	<p>半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とする。</p> <p>※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。            ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。            ※労使協定により、所定労働時間の2分の1以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など）</p>
2	有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①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②1歳以降も雇用継続の見込みがあること③2歳までの間に更新されないことが明らかな者を除く	<p>① 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            ② 子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除く</p> <p>とし、取得要件を緩和する。</p>
3	育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	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と言えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。
4	妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備	事業主による不利益取扱い（就業環境を害することを含む）は禁止	<p>妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。</p> <p>派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。</p>

# 有期契約労働者の育児・介護休業取得要件の見直し

## 現行法の育児休業要件は

- ① 申し出時点で同一事業主に1年以上継続雇用されていること
- ② 子が1歳以降も雇用継続の見込みがあること
- ③ 子が2歳になるまでの間に雇用契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

## 改正後の育児休業要件は

- ① 現行法と同じ

(廃止)

- ② 子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと



※②については申出時点（①の時点）で判断

## 改正後の介護休業要件は

- ① 申し出時点で同一事業主に1年以上継続雇用されていること（現行法と同じ）
- ② （93日経過日を超えて雇用継続の見込みがあること）→**廃止**
- ③ 介護休業取得予定日から起算して93日経過日から**6か月**（現行法では**1年**）を経過するまでの間に雇用契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと

有期契約労働者の方も育児休業や介護休業が取得しやすくなります

# 妊娠、出産、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

## 現行法では

○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない

以下のような事由を理由として

- ◆妊娠中・産後の女性労働者の
  - ・妊娠・出産
  - ・妊婦検診など母性健康管理措置
  - ・産前・産後休業
  - ・軽易な業務への転換
  - ・労働能力の低下 …… など
- ◆子育て中、介護をしている労働者の
  - ・育児休業、介護休業
  - ・育児・介護のための所定労働時間の短縮措置等
  - ・子の看護休暇、介護休暇
  - ・時間外・深夜業の制限 …… など

不利益取扱いを行うことは禁止

- ◆解雇・雇止め・契約更新回数の引き下げ
- 契約内容の変更の強要・降格・減給
- 賞与等における不利益な算定
- 不利益な配置変更・不利益な自宅待機命令
- 人事考課における不利益な評価 …… など



## 改正後は

○不利益取扱い禁止は現行通り  
(均等法第9条3項、育・介法第10条等)



○不利益取扱い禁止に加えて

**事業主に対する防止措置義務の追加**

上司や同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関する言動により就業環境を害する行為をすることがないように防止措置を講じなければならない



## (参考) 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

○介護休業は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対象家族を介護するための休業であり、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ判断することとなる。

### 常時介護を必要とする状態とは

以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること  
 (1)介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること  
 (2)以下の表の状態①～⑫のうち2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつその状態が継続すると認められること



状 態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持 (10分間一人で座ることができる)	自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
②歩行 (立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗 (ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの動作)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取 (注4)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定 (注6)	できる	本人に関する重要な意思決定はできない (注7)	ほとんどできない



## (参考) 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

- (注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。
- (注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」「指示」「声かけ」等のことである。
- (注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には、背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
- (注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には、動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
- (注5) ⑨3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には、「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
- (注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
- (注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には指示や支援を必要とすることをいう。

※平成28年7月19日介護休業制度における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に関する研究会報告書を踏まえ、平成29年1月1日に改正育・介法とあわせて施行予定

# 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の内容

- 職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関して
- 子の養育 又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために

## 事業主が講ずべき措置についての指針〈概要〉

### 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) ①妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容 ②妊娠・出産育児休業等に関する否定的な言動がハラスメントの背景になりうること ③妊娠・出産・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妊娠・出産・育児休業等に関する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) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、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、適切に対応できるようにすること。また職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、職場における妊娠・出産・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等であっても、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、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと

### 3 職場における妊娠・出産・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じること（事実確認ができなかった場合も同様）

### 4 職場における妊娠・出産・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、事業主や妊娠した労働者、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、必要な措置を講じること
- (11) 妊娠等した労働者、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体調等に応じて適切に業務を遂行する意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましい

### 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

# 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の対象となる言動

## 均等法関係

### 【制度等の利用への嫌がらせ型】

母性健康管理措置など制度に関する相談・請求・利用などに対して

上司から

- 解雇その他不利益な取扱いを示唆
- 請求しないように言う・・・など

同僚から

- 繰り返しまたは継続的に請求を取り下げるように言う
- 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする・・・など

### 【状態への嫌がらせ型】

妊娠・出産・つわり等による労働能率の低下や就業できないことに対して

上司から

- 解雇その他不利益な取扱いを示唆
- 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする・・・など

同僚から

- 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする・・・など

## 育・介法関係

### 【制度等の利用への嫌がらせ型】

育児休業、短時間勤務など制度に関する相談・請求・利用などに対して

上司から

- 解雇その他不利益な取扱いを示唆
- 請求しないように言う・・・など

同僚から

- 繰り返しまたは継続的に請求を取り下げるように言う
- 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする・・・など

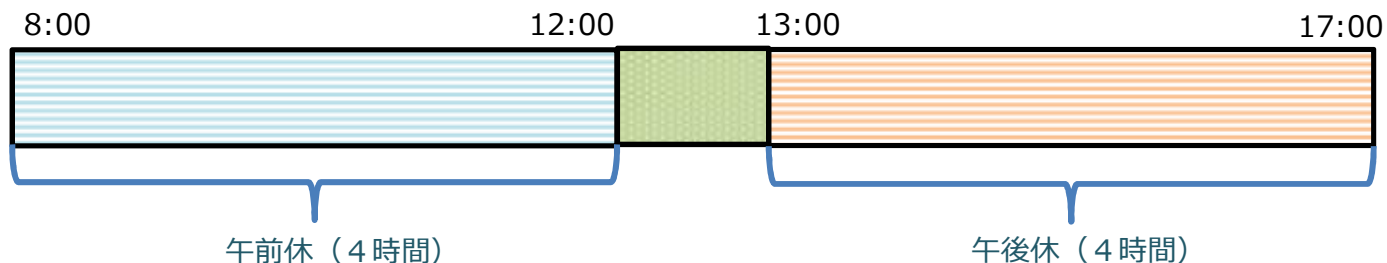


※業務上の必要性に基づく言動については、防止措置の対象とはならない

# 子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得について

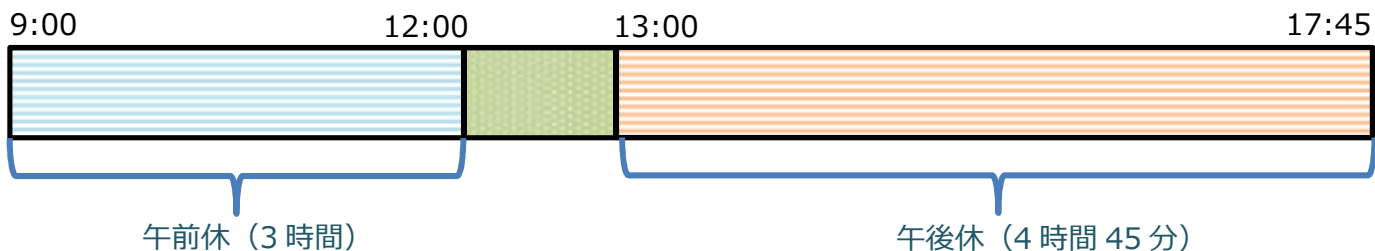
## 原則は

○労働者は半日（1日の所定労働時間の2分の1）の単位で子の看護休暇・介護休暇が取得できる



## 労使協定により

○労使協定で1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を「半日」とすることができる



<労使協定で定める事項は3点>

- ① 対象となる労働者の範囲（例：「勤務時間帯Aの従業員を対象とする」など）
- ② 取得の単位となる時間数（例：「始業時刻から3時間又は終業時刻まで5時間とする」など）  
※ 1日の所定労働時間に満たないものに限ります
- ③ 休暇1日当たりの時間数（例：「1日は8時間とする」など）  
※ 1日の所定労働時間を下回ることはできません



# 改正法施行前後の介護休業の取扱いについて

## 概要

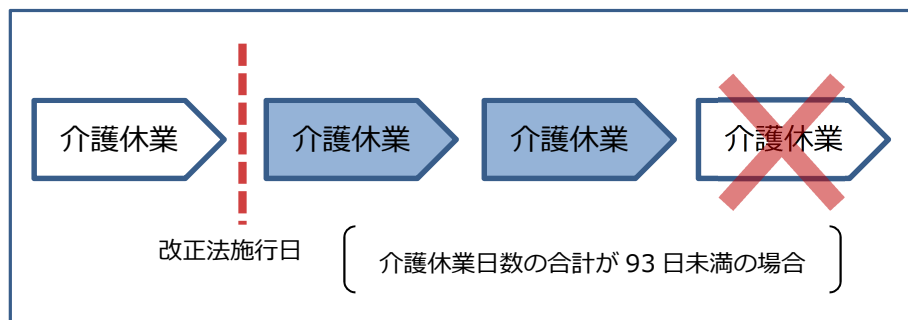
○改正法施行前に介護休業を取得している場合であっても、改正法施行後の要件を満たしているかどうかで判断する

○改正後、**介護休業が取得できない場合**は、次の2つ

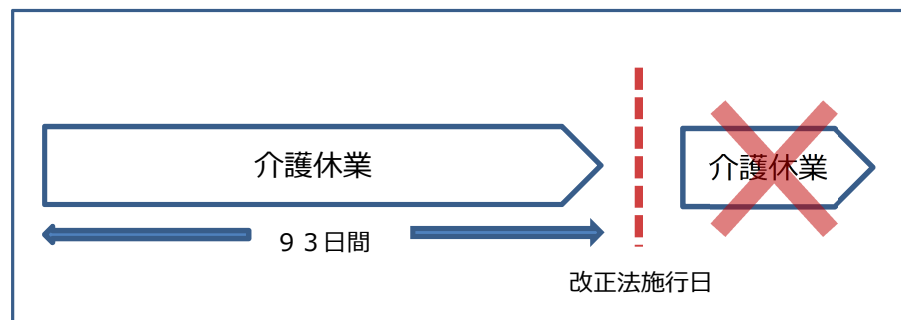
(1) 当該対象家族について、**3回の介護休業をした場合** (パターン1・3・4)

(2) 当該対象家族について、**介護休業を取得した日数が93日に達している場合** (パターン2)

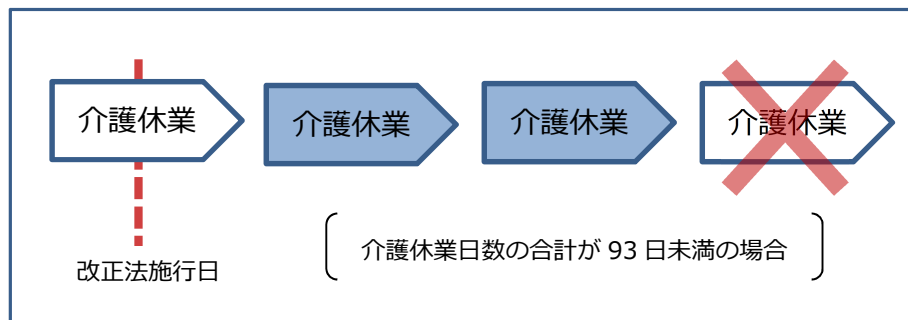
### <パターン1>



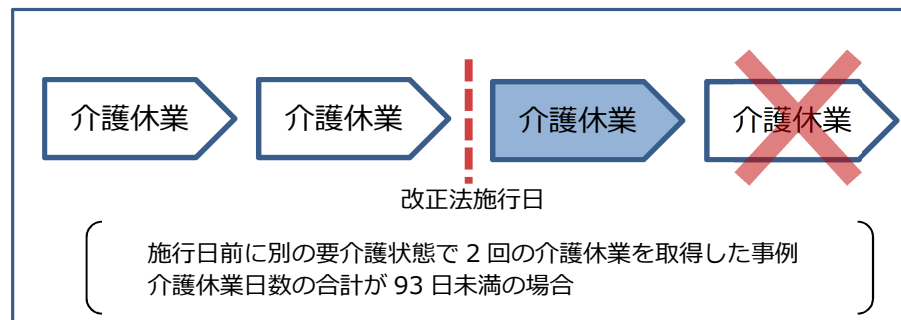
### <パターン2>



### <パターン3>



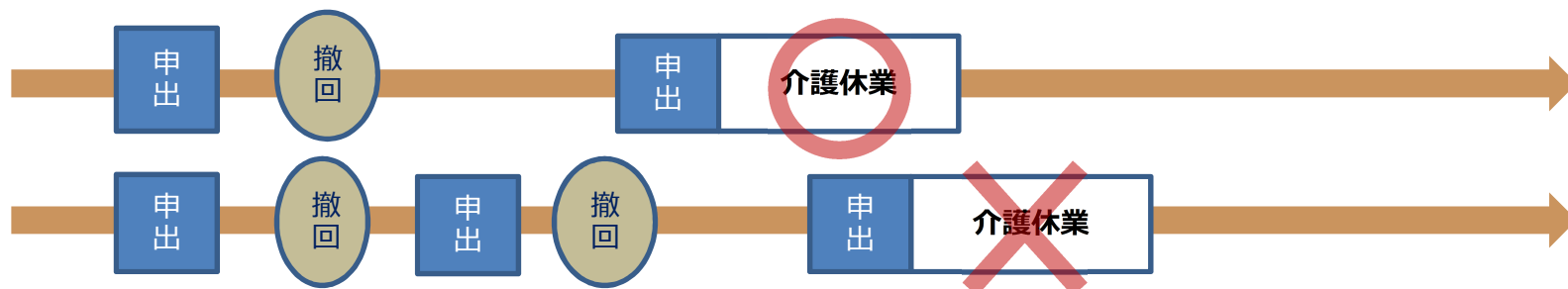
### <パターン4>



# 介護休業申出後の撤回に対する取扱いについて

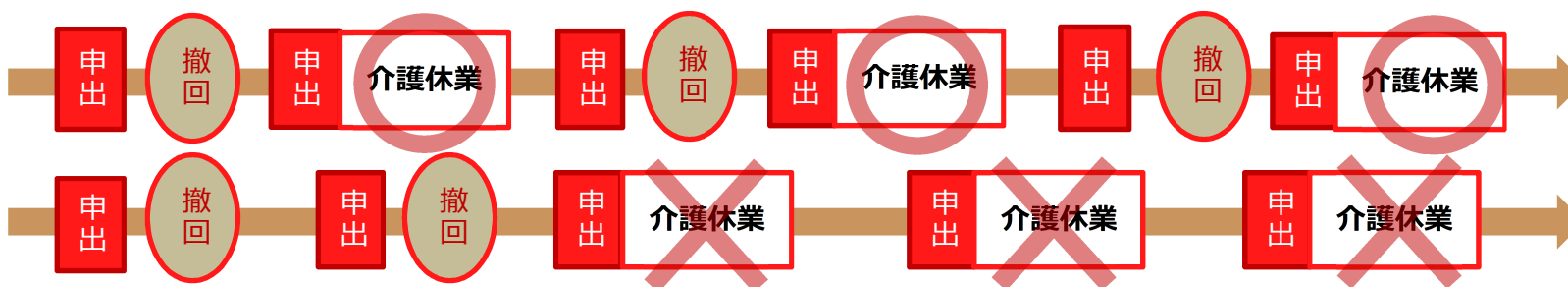
## 現行法の取扱い

〔 同一の要介護状態の場合、介護休業申出の撤回後の申出による介護休業は1回に限り可能 〕



## 改正後の取扱い

〔 介護休業の申出が2回連続で撤回された場合、事業主は3回目以降の申出については拒むことができる 〕



(参考) 育児休業制度においては、育児休業申出の撤回後、再度の申出は原則として認められていない