

【規定整備に関するQ&A 全体版】（注）PDFにはリンク先は表示されません**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」とすることは可能でしょうか。

（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す。

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おり可能です。

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でしょうか。

（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できません。

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

とすることは可能です。

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でしょうか。

※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す。通算93日に満たない場合は、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す。従って、ご質問のように、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できません。

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でしょうか。

(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りません。

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)」となります。

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ものです。

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りません。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でしょうか。

(答) 1回に申出できる期間について育児・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ありません。

たとえば1回につき最大1年間までとした場合、連続する3年以上の期間制度を利用するためには、3回以上の利用ができる制度とすることが必要です。

2-3 選択的措置を講じるに当たって、初めの1年は短時間勤務、残り2年はフレックス勤務とするなど、3年の中で講じる措置の内容を変えることは可能でしょうか。

(答) 可能です。

2-4 1日の所定労働時間(8時間)を7時間とする介護短時間勤務制度を導入した場合、所定労働時間が6時間を超え7時間までの労働者については、他の措置を講じる必要があるのでしょうか。

(答) 1日の所定労働時間が6時間以下の労働者については、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じる必要はありませんが、6時間を超える者については、

- ①短時間勤務制度
 - 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(時差出勤)
 - ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
- のいずれかの措置を講じることが求められています。

従って、所定労働時間が6時間を超え7時間までの労働者についても、いずれかの措置を講じる必要があります。

2-5 育児については1日を6時間とする短時間勤務制度の導入が義務となっていますが、介護については、必ずしも短時間勤務制度を導入する必要はないということでしょうか。

(答) 介護については必ずしも短時間勤務制度である必要はありませんが、次の制度から選択し、少なくとも1つの措置を講じることが求められています。

- ・短時間勤務制度
- ・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）
- ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

措置を講じるに当たっては、労働者が就業しつつ対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮してください。

3 子の看護休暇／介護休暇

3-1 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あっても、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でしょうか。

(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ります。

3-2 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でしょうか。

(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必要はありません。

3-3 子の看護休暇、介護休暇を取得した日や時間について、無給とする定めをしても構わないでしょうか。

(答) 差し支えありません。但し実際の運用については、**法解釈に関するQ&Aの3-1**及び**3-2**も参照ください。

3-4 労使協定を締結することにより、1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を「半日」とすることができますが、「始業時間から昼休みの前まで」「昼休み後から終業時間まで」のような定め方はできるでしょうか。

(答) 原則として、労使協定で取得の単位となる時間数を定める必要があります。

しかし、所定労働時間が個々の労働者により違っているなど、どうしてもこれに依りがたい場合は、個々の労働条件通知書等で具体的な時間数について明記していることの確認ができ、時間数を定めたことと同様の効果があると考えられる場合は、質問のような規定についても時間数を定めたことみなして差し支えありません。

なお、「半日」とする時間数は、1時間に満たない端数があっても構いません。

【労使協定例】

労働条件通知書を交付されている従業員が、子の看護休暇・介護休暇を取得するときの取得の単位及び休暇1日当たりの時間数は以下のとおりとする。

- 1 労働条件通知書に明記された始業時刻から昼休憩開始時刻まで、昼休憩終了時刻から終業時刻までをそれぞれ半日とし、具体的な時間数は個々の労働契約によることとする。
- 2 休暇1日当たりの時間数は、個々の労働契約に基づく1日の所定労働時間数とする。

3-5 労働基準法に基づく年次有給休暇は、労使協定を締結すれば5日分を限度として時間単位で取得できることとなっていますが、子の看護休暇や介護休暇について、対象となる子や家族が2人以上あり10日取得できる場合、半日休暇は年次有給休暇と同様に5日まで認めれば良いのでしょうか。

(答) 育児・介護休業法上の子の看護休暇・介護休暇については、原則として、対象となる子や家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を、全て半日取得が可能とすることが必要です。

年次有給休暇は日単位での取得が原則ですが、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするため、労使協定により、5日を限度として時間単位付与を可能としているものです。

これに対して、子の看護休暇・介護休暇については、通院の付き添いやケアマネージャーとの打ち合わせなど、1日の休暇を要しない場合も想定されることから、より休暇を取得しやすくなるようにされたものです。したがって、年5日付与されている者であれば最大10回まで、年10日付与されている者であれば最大20回まで半日取得を可能とする必要があります。

3-6 労使協定で、交替制勤務による業務のうち夜勤勤務に当たる時間帯に行われる業務のみを「半日単位取得が困難な業務」とすることは可能でしょうか。

(答) 可能です。

労使協定を締結して、「交替制勤務のうち、夜勤勤務に当たる時間帯に行われる業務」を半日単位取得が困難な業務とすることが考えられます。

なお、労使で工夫して、より多くの労働者が半日単位取得できるようにすることが望ましいです。

3-7 半日時間数の算出根拠である、「1日所定労働時間数」について、日によって所定労働時間数が異なる場合は、どのように算定するのでしょうか。

(答) $1日所定労働時間数 = (年間の所定労働時間の総計) \div (年間の所定労働日数)$ となります。

3-8 すでに半日単位で取得できる規定はあるものの時間数が1日の所定労働時間の1/2となっていない時に、まだ労使協定を締結していない場合は、どのように対応すればよいのでしょうか。

(答) 1日の所定労働時間の1/2以外の時間数を半日と定める労使協定を締結するまでは、法に基づき1日の所定労働時間の1/2の単位で取得できることから、その旨の申出があれば取得させることとなります。

3-9 当社の所定労働時間は9:00~17:45(休憩12:00~13:00)の7時間45分です。労使協定を締結せずに半日単位の子の看護休暇・介護休暇を整備するにはどのようにすれば良いのでしょうか。

(答) 貴社のように、所定労働時間数に1時間未満の端数がある場合は、端数を1時間に切り上げ、切り上げ後の時間の1/2を半日と設定することとなります。

具体的には、7時間45分を切り上げて8時間とし、その1/2である4時間を半日と設定します。

但し、労務提供義務のない休憩時間に休暇を重ねて請求する余地はないため、休憩時間を除いた実所定労働時間でみて、始業時刻から連続、又は終業時刻まで連続して半日単位で休暇を取得できるよう規定する必要があります。

従って、貴社における労使協定を締結しない場合の半日休暇は、①9:00~14:00及び②13:45~17:45の各4時間となります。

4 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策の措置

4-1 今回の法改正で、マタハラ防止の義務が新しくできたと聞きましたが、具体的な内容を教えてください。

また、当社では、既に就業規則でセクシュアルハラスメント防止規定を定めていますが、法改正への対応に当たり、この防止規定を変更する方法はありますか。

(答) 今回の法改正では、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置が新たに事業主に義務付けられました（男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条）。

妊娠・出産等した女性労働者や育児・介護関連制度の申出・取得をした男女労働者の就業環境が、上司や同僚の言動によって害されることがないように、事業主は方針の明確化及び周知、相談窓口の設置及び周知など、必要な防止措置を講じなければいけません（詳しくはこちら）。

法改正への対応に当たり、これまでのセクシュアルハラスメント防止規定を変更していただくことも可能です。変更内容についてはこちらの規定例を参照ください。

4-2 いわゆる「マタハラ」の防止義務について、派遣先も何らかの措置を講じる必要があるのでしょうか。

(答) 今回の法改正で新たに事業主に義務付けられた、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、派遣先にも適用され、派遣労働者に対しても使用者としての責任を負うこととなります（労働者派遣法第47条の2及び第47条の3（平成29年1月1日新設）によります）。

従って、妊娠・出産等した、又は育児・介護関連制度の申出・取得をした派遣労働者の就業環境が、自社の労働者の言動によって害されることがないように、派遣先事業主は必要な防止措置を講じなければいけません（詳しくはこちら）。

4-3 当社では、セクシュアルハラスメント防止措置として、周知ポスターを掲示しています。今回、マタハラ防止義務への対応に当たり、両方のハラスメントで共通のポスターとしたいのですが、差し支えないでしょうか。

(答) 差し支えありません。

なお、滋賀労働局雇用環境・均等室のホームページに、両方のハラスメントに共通したポスター例を含め事業主のハラスメント対策を解説した資料をアップしていますので、ご活用ください。

5 その他

5-1 今回の法改正に対応するために、育児・介護休業規定をどのように変更すれば良いのでしょうか。

(答) 滋賀労働局雇用環境・均等室のページに、改正法に対応した育児・介護休業等規定例をアップしました。

変更が必要な部分を確認いただき、法施行に向け改定をお願いします。

5-2 労働者からの制度利用申出や、会社からの通知を行うための様式はありますか。

(答) こちらからダウンロードできます(10 様式例 (WORD) です)。