

【法解釈に関する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 改正法施行前に、取得回数は3回に満たないものの、既に通算93日の介護休業を取得した労働者がいます。改正法施行後、同じ対象家族について、新たに介護休業を取得させなければならないでしょうか。

（答） 通算93日という法定の上限日数を既に取得しているため、改正法施行後、同じ対象家族について新たに介護休業を取得させなくても差し支えありません。

1-2 改正法施行前に、取得日数は通算93日に満たないものの、既に3回の介護休業を取得した労働者がいます。改正法施行後、同じ対象家族について、新たに介護休業を取得させなければならないでしょうか。

（答） 3回という法定の上限回数を既に取得しているため、改正法施行後、同じ対象家族について新たに介護休業を取得させなくても差し支えありません。

1-3 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日制度を利用した労働者がいます。改正法施行後、同じ対象家族について、新たに介護休業を取得させなければならないでしょうか。

（答） 改正法施行後、同じ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させる必要があります。

1-4 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でしょうか。

（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ありませんが、労働者への説明・周知を十分に行うことが求められます。

1-5 今回の法改正で、育児休業等の対象となる子の範囲が変更となっていますが、介護休業等の対象となる子の範囲は変更されないのでしょうか。

（答） 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ありません。

1-6 「常時介護が必要な状態」とは、どのようなことを言うのでしょうか。

(答) 育児・介護休業法における「常時介護が必要な状態」は、解釈通達の中の「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」で定められています。

今回の法改正に併せ、この判断基準も見直しが行われており、平成29年1月1日より施行されます。変更後の判断基準は[こちら](#)

※判断基準出所：平成28年8月2日付け職発0802第1号、雇発0802第3号

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」

1-7 介護保険の要介護状態区分では要介護1以下と判定されているものの、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」を満たすと労働者が主張する場合は、どのように対応すればよいのでしょうか。

(答) 「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の表に照らして要介護状態であると判断できる場合には、介護休業等制度の対象となり得ます。

「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」は[こちら](#)

※判断基準出所：平成28年8月2日付け職発0802第1号、雇発0802第3号

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」

2 選択的措置義務

2-1 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ますが、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でしょうか。

(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ります。

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ります。

2-2 次の労働者について、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すか。

A 管理職

B 裁量労働制が適用されている業務に従事する労働者

(答) A 管理職

管理職のうち、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されており、自ら労働時間管理を行うことが可能な立場にあることから、措置を講じる必要はありません。

なお、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者との意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合は、措置を講じる必要があります。

B 裁量労働制が適用されている業務に従事する労働者

措置を講じる必要がありますが、裁量労働制の適用を受けている労働者は、選択的措置義務の1つである時差出勤が可能になっていると考えられ、これにより介護との両立が可能となっていれば、事業主としての義務は果たしていることとなります。

ただし、他の労働者に対して、短時間勤務制度等所定労働時間の短縮等の措置を講じているのであれば、裁量労働制の適用者もこの措置を利用できるようにすることが望ましく、この場合、次の2つの方法が考えられます。

- (1) 労働者を裁量労働制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした上で、短時間勤務制度の対象とする。
- (2) 労働者を裁量労働制の対象としつつ、短時間勤務制度等所定労働時間の短縮等の措置を適用する。

このうち、(2)とする場合は、以下に留意してください。

- ①事業主は、制度を設けるだけでなく、必要に応じみなし労働時間を短縮するとともに業務内容・量の削減などを行い、実際に短時間勤務ができるようにすることが求められます。単にみなし労働時間を短縮するだけで、常態として短時間勤務が実現されていない場合は、事業主の義務を果たしたことにはなりません。なお、裁量労働制においては、時間配分の決定に関して具体的な指示をすることはできません。
- ②みなし労働時間を変更する場合は、労働基準法第38条の3に基づく労使協定又は第38条の4に基づく労使委員会決議を変更する必要があります。

2-3 介護選択的措置義務のうち、「所定労働時間を短縮する制度」と「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」とはどう違うのでしょうか。

(答) 「所定労働時間を短縮する制度」は、1日の所定労働時間を例えば8時間から6時間へと短縮する等により、所定労働時間数を減じる制度です。

「始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ」は、所定労働時間数は変更せず、例えば出勤時刻を8時30分から9時へと遅らせる（その分退勤時間も30分遅らせる）時差出勤を可能とする制度です。

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としてよいのでしょうか。あるいは実際の欠勤時間分の控除でないといけないのでしょうか。

(答) 賃金控除は実際の欠勤時間分とする必要があります。

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ありません。

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時間ですが、それでも1日分を取得したことになるのでしょうか。その場合、賃金計算はどのようにすればよいのでしょうか。

(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ります。

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回行うこととなります。

3-3 次の労働者についても、子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得の対象となるのでしょうか。なるのであれば、どのように適用すればよいのでしょうか。

- ①裁量労働制が適用される業務に従事する労働者
- ②事業場外労働のみなし労働時間制が適用される業務に従事する労働者
- ③変形労働時間制が適用される労働者
- ④フレックスタイム制が適用される労働者

(答) いずれの労働者についても、半日単位での取得が困難な業務として労使協定で除外されている場合を除き、制度の適用となります。半日単位で取得する場合の時間数は、それぞれ次のとおりとなります。

- ①裁量労働制が適用される業務に従事する労働者
所定労働時間（1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げ）の1/2
- ②事業場外労働のみなし労働時間制が適用される業務に従事する労働者
所定労働時間（1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げ）の1/2
- ③変形労働時間制が適用される労働者
変形期間における1日平均所定労働時間（1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げ）の1/2
- ④フレックスタイム制が適用される労働者
労使協定で定めた基準となる1日の労働時間（1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げ）の1/2

3-4 育児短時間勤務制度の利用により、1日の所定労働時間が8時間から6時間となっている労働者が子の看護休暇を半日単位で取得する場合、半日の時間数は4時間（短縮前の所定労働時間の1/2）とすればよいのでしょうか。それとも3時間（短縮後の所定労働時間の1/2）とするのでしょうか。

(答) 3時間（短縮後の所定労働時間の1/2）となります。

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でなければ、育児休業の対象となるのでしょうか。

(答) 育児休業の対象となります。

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でしょうか。

(答) 有期契約労働者が育児休業の取得要件を満たすかどうかは、申出時点で判断することとなるため、ご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ません。

4-3 今回の改正で、雇用契約期間の定めのある労働者の育児休業取得要件が緩和されたとのことですが、具体的には、どういった労働者が取得できるようになったのでしょうか。

(答) 雇用契約期間の定めのある労働者（有期契約労働者）が育児休業を取得するためには、休業申出時点で一定の要件を満たしていることが必要です。

今回の改正ではその要件が、次のとおり変更されました。

(改正前)

- ①過去1年以上継続して雇用されていること
- ②子が1歳になった後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更新されないことが明らかである者を除く

(改正後)

- ①過去1年以上継続して雇用されていること
- ②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が明らかでないこと

⇒

改正前は②の要件により、申出時点からみた次期契約の終了日が子の1歳前である労働者は対象外となっていました。これにより、雇用契約期間が3か月や6か月といった短い期間の労働者は、休業を取得できないケースがありました。

今回の改正でこの要件は無くなり、雇用契約期間が短い労働者でも、更新の可能性があり、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が明らかでなければ、育児休業を取得できることとなりました。

なお、介護休業についても同様に緩和されており、改正後の要件は、

- ①過去1年以上継続して雇用されていること
 - ②介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに、雇用契約がなくなることが明らかでないこと
- となっています。

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ますが、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じでしょうか。

(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、育児休業と同様です。

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りますか。

(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」をそれぞれ想定しています。

6 介護のための所定外労働の制限（残業免除）

6-1 管理職は所定外労働の制限の対象となるのでしょうか。

(答) 管理職のうち、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定の適用除外となっていることから、所定外労働の制限（残業免除）の対象にはなりません。

なお、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、同法の解釈として、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。

このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定外労働の制限の対象となります。

6-2 介護のための所定外労働の制限が適用される期間であっても、労働者の希望により残業させても構わないでしょうか。

(答) 所定外労働の制限（残業免除）が適用される期間であっても、労働者が一時的に介護のために早く退社する必要がなくなった期間等については、労働者の希望に基づいて残業を行わせることは差支えありません。

労働者の希望がない場合に、業務命令で所定外労働を命じることはできません。

7 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策の措置

7-1 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する「不利益取扱い」と「ハラスメント」はどう違うのでしょうか。

(答) 「不利益取扱い」とは、
・妊娠・出産した、又は育児・介護関係制度の申出・取得等を行った労働者に対して、事業主が合理的な理由なく解雇・退職勧奨、降格・減給、配置転換等の行為を行うこと、
「ハラスメント」とは、
・上記の労働者に対して、上司や同僚が行う言動により、その労働者の就業環境が害されること、
を言います。

事業主による「不利益取扱い」は、男女雇用機会均等法第9条、育児・介護休業法10条等により禁止されており、上司・同僚による「ハラスメント」については、男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条により、事業主による防止措置義務が定められています。

※防止措置義務について、詳しくは[こちら](#)

7-2 当社では、就業規則の一部としてハラスメント防止規定を整備・周知することで措置を講じましたが、受け入れている派遣労働者には、通常、当社の就業規則は適用されず、周知も行っていない。

この場合、派遣労働者についてはどういった対応が必要でしょうか。

(答) 派遣労働者に対してハラスメント防止措置を講じる義務は派遣先にもあります(労働者派遣法第47条の2、3及び派遣先指針第2の7(1))。
派遣労働者については、別途、チラシ等により周知を行うことが必要です。

7-3 いわゆる「マタハラ」防止措置義務に関しては、育児・介護休業法だけでなく、男女雇用機会均等法にも規定されたと聞きました。それぞれに、何が定められているのでしょうか。

(答) いわゆる「マタハラ」については、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法において、事業主による防止措置義務が規定されています。それぞれに規定されているハラスメントの対象は、次のとおりです。

① 育児・介護休業法

育児休業、介護休業など、育児・介護休業法に規定する各種制度の利用等に対するハラスメント（※「マタハラ」といっても、妊娠に限定されるものではありません）

② 男女雇用機会均等法

妊娠、出産したことや、妊娠・出産に関連する各種制度の利用等に対するハラスメント

なお、①は男性及び女性労働者へのハラスメントを想定していますが、②は妊娠・出産等に関するものであるため、女性労働者対象のハラスメントとなります。

※いわゆる「マタハラ」の概要は[こちら](#)

7-4 どういったことが、いわゆる「マタハラ」になるのでしょうか。

(答) 法令では、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメントを次の2つに分類しています。

① 制度等の利用への嫌がらせ型

妊娠・出産、育児・介護休業等について、労働関係法令で規定されている各種制度等の利用に関する上司又は同僚からの言動により、就業環境が害されるものです。

これにはさらに、次の3つがあります。

- ・ 解雇などの不利益取扱いをほのめかすもの
- ・ 制度の利用や申し出などをさせないようにするもの
- ・ 制度を利用したことに対する嫌がらせ

② 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する上司又は同僚からの言動により、就業環境が害されるものです。

これにはさらに、次の2つがあります。

- ・ 解雇などの不利益取扱いをほのめかすもの
- ・ 妊娠したことなどに対する嫌がらせ

なお、行為者の属性や言動の内容によっては、一度の言動でもハラスメントになり得るものもあります。(詳しくは法解釈7-5へ)

※いわゆる「マタハラ」の概要は[こちら](#)

7-5 上司による言動と、同僚による言動とでは、ハラスメントとされる判断基準が異なると聞きましたが、どう違うのでしょうか。

(答) 法解釈7-4でハラスメントの分類を示しましたが、それぞれの行為者と、ハラスメントとなる基準は次のとおりです。

分類		行為者	基準	
制度等の利用への嫌がらせ型	解雇などの不利益取扱いをほのめかすもの	上司	1回の言動でも該当	
	制度の利用や申し出などをさせないようにするもの	上司又は同僚	上司	1回の言動でも該当
			同僚	繰り返し又は継続的なものが該当
	制度を利用したことに対する嫌がらせ	上司又は同僚	行為者によらず、繰り返し又は継続的なものが該当	
状態への嫌がらせ型	解雇などの不利益取扱いをほのめかすもの	上司	1回の言動でも該当	
	妊娠したことなどに対する嫌がらせ	上司又は同僚	行為者によらず、繰り返し又は継続的なものが該当	

※いわゆる「マタハラ」の概要は[こちら](#)

7-6 いわゆる「マタハラ」防止措置と、セクシュアルハラスメント防止措置の違いはありますか。

(答) 事業主に求められる措置の概要はほぼ同じですが、いわゆる「マタハラ」については、妊娠、出産、育児・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原因や背景となり得ることや、労働者が各制度等を利用できることを周知しておく必要があります。

また、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として、業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者等の実情に応じ、必要な措置を講じることも求められています。

詳しくは[こちら](#)。

8 その他

8-1 介護を行う労働者が介護保険制度や介護サービス、生活面での困りごとなどを相談できる、公的な窓口はありますか。

(答) 例えば、次の窓口があります。

- ・市や町の介護保険担当課
(介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する場合の手続きなど)
- ・地域包括支援センター
(高齢者の日常生活に関する困りごとや介護の予防に関する相談など)

介護保険、地域包括支援センターの概要については、[こちら](#)

【参考 URL】

- ・介護サービス情報公表制度
(地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます)
<http://www.kaigokensaku.jp/>
- ・介護の地域窓口
(市町村の介護に関する窓口を公表しています)
<http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/>
- ・介護離職ゼロポータルサイト
(介護サービスや介護と仕事を両立していくために活用いただける制度の関連情報へアクセスできます)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112622.html>

8-2 弊社の妊娠・出産及び育児関連制度は法定どおりの内容です。就業規則では従業員に分かりづらいようなのですが、概要が分かる簡単な資料はないでしょうか。

(答) 当室では、労働者向けのハンドブックを作成しています。

法定どおりの制度を導入されているのであれば、従業員への説明にも活用いただけます。

ハンドブックは[こちら](#)