

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

労働保険関係

「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」の一部改正について

「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族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関する指針の一部を改正する告示」（平29.9.27 厚労告307）によって、「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族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関する指針」（平21.12.28 厚労告509）が一部改正され、平成29年10月1日より適用された。今回は、指針の改正に関連した通達内容について紹介する。

「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」の一部改正について（平29.9.29 雇均発0929第3）

向畑貴大 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.改正の趣旨

今回の改正は平成29年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」の人材分野において、「転職して不利にならない仕組みづくり」が重点事項の一つに挙げられていたことによる。「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関する指針」（平21.12.28 厚労告509。以下、指針）に関して、仮に労使協定が締結されたとしても、勤務開始日から一定日数の子の看護休暇および介護休暇を取得できるようにすることについて、事業場の実情も踏まえ対応することが望ましい旨の記載を追加する改正が行われたことが背景にある。

2.改正の内容とポイント

[1]改正の内容

今回の指針の改正により、「『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』の一部改正について」（平29.9.29 雇均発0929第3）において、[図表1]に挙げた第4および第5の4(2)に関して、事業主の配慮を求める内容がそれぞれ追加された。

[2]改正のポイント

子の看護休暇または介護休暇の申し出については、労使協定により一定の範囲の労働者[図表2]について、その休暇を取得できない者として定めることができる。今回の改正は、これら一定の範

図表 1 「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」の一部改正

第4 子の看護休暇（法第4章）

4 子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務（育児・介護休業法16条の3）

(1) ……

なお、指針第2の2の(1)は、第2項の規定により、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すべきものであることを規定したものであること。例えば、勤務開始日に1日、3か月目に1日、5か月目に1日、7か月目に2日（計5日）といった方法が考えられるものであること。

第5 介護休暇（法第5章）

4 介護休暇の申出があった場合における事業主の義務（育児・介護休業法16条の6）

(2) ……

なお、指針第2の2の(1)は、第2項の規定により、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すべきものであることを規定したものであること。例えば、勤務開始日に1日、3か月目に1日、5か月目に1日、7か月目に2日（計5日）といった方法が考えられるものであること。

図表 2 労使協定により子の看護休暇または介護休暇の取得を制限できる労働者

- ①雇入れ後6カ月未満の労働者
- ②その他子の看護休暇（介護休暇）を取得することができないこととするに合理的な理由があると認められる労働者^{※1}
- ③業務の性質または業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で子の看護休暇（介護休暇）を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者^{※2}

※1 1週間の所定労働日数が2日以下である者

※2 以下イ～ハに掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

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等の業務等であって、所定労働時間の途中までまたは途中から子の看護休暇または介護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、半日単位の子の看護休暇または介護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 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で子の看護休暇または介護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

囲の労働者であっても一定の日数の子の看護休暇および介護休暇を取得できるように事業主に対して配慮を求めた内容となっている。

3. 実務上での留意点

今回の改正は、事業主に配慮を求めた内容であり、実務上において直ちに対応を義務づけるものではないが、改正の趣旨となっている「規制改革実施計画」は、改革をより一層推進するために、

内閣総理大臣の諮問機関として平成28年9月に設置された「規制改革推進会議」において、対象となった規制や制度、その運用等につき、直ちに改革に着手し、期限を定めて着実に実現を図っていくために定められたものとなる。

また、本計画の中には「労働基準監督業務の民間活用」など注目度の高い内容もあるため、今後の規制改革推進会議の取り組みについては注視すべきものと考えられる。