

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/>

雇用均等関係

育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正概要と 実務上の留意点

平成29年1月1日に改正育児・介護休業法および改正男女雇用機会均等法の施行が予定されている。本改正は、育児や介護といった局面において、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すものである。このほど関連の省令・指針が公布され、解釈を示す行政通達が発出された。

本改正による変更点は多岐にわたるが、本稿では、改正に至った背景、改正内容、解釈や留意点について実務での影響が大きいと考えられる箇所を中心に解説する。

雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令
(平28. 8. 2 厚労令137)

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針を定める件 (平28. 8. 2 厚労告312)

子の養育又は家族介護を行い、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の一部を改正する件
(平28. 8. 2 厚労告313)

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の一部を改正する件 (平28. 8. 2 厚労告314)

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
(平28. 8. 2 職発0802第1・雇発0802第3)

改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について
(平18.10.11 雇発1011002、最終改正 平28. 8. 2 雇発0802第1)

吉田^{たかひろ} 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)

本法の改正は、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、離職という選択ではなく、仕事と家庭を両立した上、継続して就業を選択できる雇用環境の整備を目的としている。

近年、女性雇用者数は年々増加する一方、年齢階級ごとの就業率は、依然としてM字カーブを描いており、20代後半から30代にかけて、妊娠・出産・育児における離職がうかがえる。潜在的労働

力率との差は大きく、就業を希望する女性は多いものの、就業には至っていないのが現状である。

また一方で、日本の人口は近年横ばいであり、人口減少の局面を迎えている。高年齢化が顕著に進む中で、要介護の認定者数は平成27年現在、608万人に上り、この15年間で約2.79倍に達している。家族の介護・看護を理由とする離職者数は、増減を繰り返しているものの、介護を取り巻く環境の整備は急務といえる。

本改正では、さまざまな要件が見直され、変更箇所は下記のように多岐にわたる。

（育児関連）

- ①子の看護休暇の半日単位の取得
- ②有期契約労働者の育児休業の取得要件緩和
- ③育児休業等の対象となる子の範囲の拡大

（介護関連）

- ①介護休業の分割取得
- ②介護休暇の半日単位の取得
- ③介護のための所定労働時間の短縮措置等
- ④介護のための所定外労働の免除 **【新設】**
- ⑤有期契約労働者の介護休業の取得要件緩和
- ⑥介護休業の対象家族の範囲の拡大
- ⑦介護休業給付金の給付率引き上げ（平28. 8. 1 施行）

（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ハラスメントの防止措置を事業主に義務づけ

上記の改正点の中より、実務上の影響が大きいと考えられるポイントについて、以下で詳しく解説する。

1. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

〔図表1〕

労働者は、申し出により、原則として子が1歳に達するまでの間、育児休業を取得することができる。有期契約労働者の育児休業については、一

定の条件の下に申し出を認めていたが、本改正により、条件が緩和されることとなった（改正後の育児・介護休業法〔以下、改正法〕5条）。

現行制度では、以下の要件を満たす場合に育児休業の取得が可能となる。

- 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歳になった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、その労働契約が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかでないこと

本改正により、②の要件が削除され、③の要件が「2歳」から「1歳6カ月」に緩和された。したがって改正後の要件は以下となる。

- 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カ月になるまでの間に、その労働契約が満了することが明らかでないこと

育児休業・介護休業に関する事項は、就業規則上における絶対的必要記載事項であるため、就業規則の内容を改正に則して変更する必要がある。育児休業・介護休業に関する事項は、別に規程を設けることも多いが、その際は規程を修正する必要があることに留意したい。

なお、介護休業についても、上記とほぼ同内容の改正が加えられており、有期契約労働者にとって取得の要件が緩和されている。改正後の要件については、②を「介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないこと」と読み替えとなる（改正法11条）。

2. 子の看護休暇、介護休暇の取得単位の変更〔図表2〕

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日（子が2人以上の場合は10

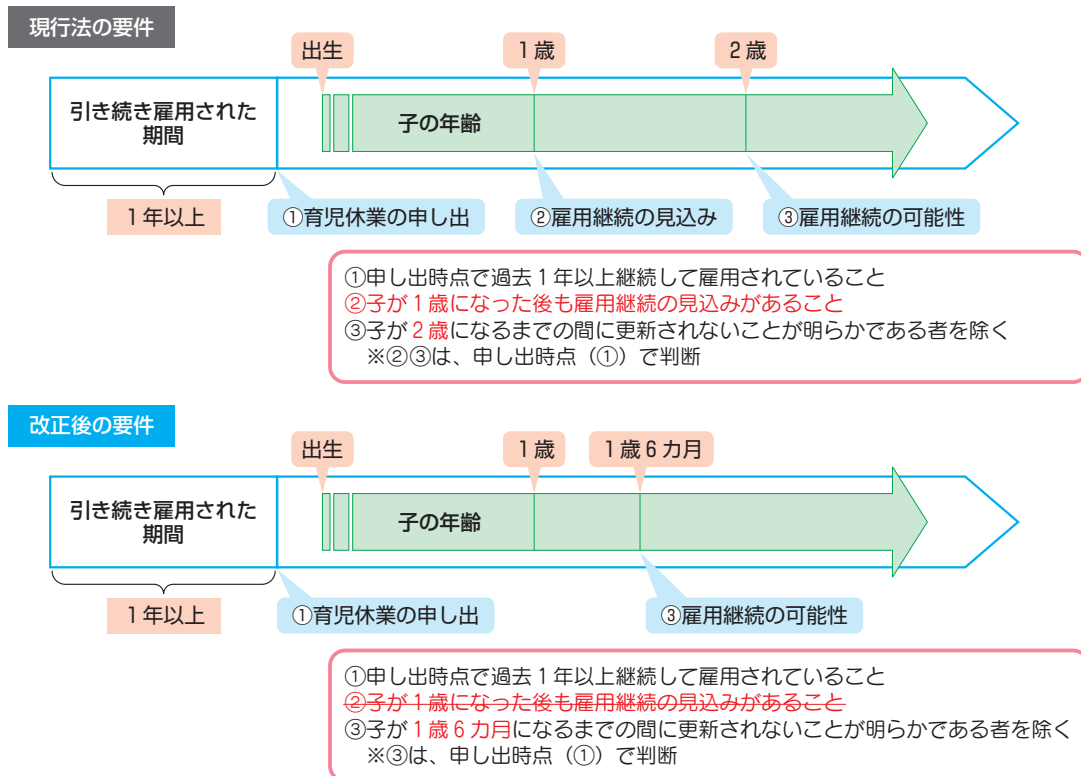
日)まで、病気、けがをした場合や予防接種、健康診断を受けるため、子の看護休暇の取得ができる。

現行制度では、1日単位の看護休暇が認められており、半日単位、時間単位の看護休暇は、会社

が個別に設定している場合のみ取得可能だった。しかし、本改正により半日単位の取得も認められ、1日もしくは半日単位の取得が当然として可能となる(改正法16条の2、改正法施行規則34条)。

なお、半日とは1日の所定労働時間の2分の1

図表1 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和



資料出所: 厚生労働省「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」より一部加工(〔図表3〕も同じ)

図表2 子の看護休暇、介護休暇の取得単位の変更

子の看護休暇	
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用される人を除く)は、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気、けがをした子の看護または子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能	
介護休暇	
要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者(日々雇用される人は除く)は、1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能	
現行制度	改正後
1日単位での取得	半日(所定労働時間の2分の1)単位の取得が可能 ※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 ※業務の性質や実施体制を鑑み、半日単位の取得が困難である労働者は労使協定により除外可能 ※労使協定により、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可能

をいうものだが、あらかじめ次の事項を労使協定で定めた場合には、それ以外の時間数を半日とすることも可能である。

- 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子の看護休暇1日当たりの時間数

これにより、例えば所定労働時間が8時間の会社において、午前の勤務として3時間、午後の勤務として5時間をそれぞれ半日の看護休暇とすることが可能となる。

子の看護休暇については、上述の育児休業同様、就業規則における絶対的必要記載事項に当たる。改正を踏まえ、就業規則もしくは規程を修正する必要がある。

なお、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、介護のための休暇として介護休暇が取得可能だが、改正により子の看護休暇と同様、半日での介護休暇の取得が可能となっている（改正法16条の5、改正法施行規則40条）。

3. 育児休業等の対象となる子の範囲

育児休業の対象となる子については、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）とされていたが、本改正により、特別養子縁組の監護期間中（養子となる子を試験的に養育する期間）の子、養子縁組里親に委託されている子等、法律上の親子関係に準じるといえるような関係にある子も対象として取り扱うこととなる（改正法2条）。

なお、子の看護休暇、育児をする労働者についての所定外労働の制限（残業の免除）、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務措置等についても上記同様に対象となる子の範囲が拡大されるが、介護休業、介護休暇等の介護に関する制度については、現行どおり、法律上の親子関係がある子（養子を含む）のみが対象とされる（平28. 8. 2 職発0802第1・雇発0802第3）。

4. 介護を行う労働者の所定外労働の制限（残業の免除）

現行制度では、3歳に達するまでの子を養育する一定の範囲の労働者については、その請求により所定外労働が免除されている（改正法16条の8）。本改正により、新たに要介護状態にある対象家族を介護する一定の労働者についても、所定外労働の免除請求が可能となった（改正法16条の9）。

免除請求を行った労働者は、所定労働時間を超えた時間については、労務提供義務が消滅したこととなり、当該労働者に対して事業主が労働を命じることはできない。

なお、事業の正常な運営を妨げる場合には、所定外労働の免除請求を拒めるが、単に、所定外労働自体が事業の運営上必要であるとの理由だけではなく、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して、客観的に判断すべきものとされる（平28. 8. 2 職発0802第1・雇発0802第3）。また、この介護を行う労働者の所定外労働の制限についても就業規則に記載すべきものであることに留意が必要である。

5. 介護休業の分割取得

現行制度では、労働者（日々雇用される方を除く）は、要介護状態の対象家族を介護するため介護休業を取得することができる。介護休業の日数は対象家族ごとに93日を限度とし、一つの要介護状態につき1回の介護休業が取得可能だった。本改正により、3回を上限として、介護休業を分割して取得することができることとなる（改正法11条）。

これまでは介護休業が1回しか取れなかったため、先のことを考え取得をためらうケースや、一度取得してしまったために介護が必要な時期に休業ができず、離職を余儀なくされるケースもあった。

た。本改正により、介護休業の使い勝手はよくなり、申し出が増えるものと予想される。介護休業を開始する際は、連続した一つの期間ごとに事前申請することが原則であり、申請を受けた際は、速やかに業務の引き継ぎや人員の配置等、当該期間のバックアップ体制の検討を行いたい。

6. 妊娠、出産、育児休業、介護休業に関する就業環境の整備[図表3]

事業主による、妊娠、出産、育児休業、介護休業を理由とした不利益取り扱い、現行制度上でも禁止されているが、近年では、上司または同僚の言動により、当該労働者の就業環境が害される

ことも見られる。

そこで、直接的な不利益取り扱いのみではなく、職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントを防ぐため、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務づけた。

上記措置の具体例は、指針（平28. 8. 2 厚労告312および313）によって公表されており、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」や「相談に対応するための窓口の設置」等の対応が必要とされる。

本改正は、セクシュアルハラスメントに続き、

図表3 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱い・防止措置

改正前

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り扱いをしてはならない

下記を理由として

妊娠中・産後の女性労働者

- ・妊娠、出産
- ・妊婦健診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・つわり等で仕事ができない、労働能率が低下
- ・軽易な業務への転換
- ・育児時間
- ・時間外労働等を行わない

子を持つ労働者・介護を行う労働者

- ・育児休業、介護休業
- ・所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
- ・子の看護休暇、介護休暇
- ・時間外労働等を行わない

※上記は主なもの

不利益な取り扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等の不利益な算定方法
- ・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
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

改正後

上記に加えて、雇用管理上で必要な措置（防止措置）を義務づける

雇用管理上で必要な措置

- ・事業主の方針の明確化およびその周知・啓発
- ・相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備
- ・妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント発生時の迅速かつ適切な対応
- ・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
- ・相談者、行為者のプライバシーを保護するための措置
- ・相談したこと等を理由とした不利益取り扱いをしない旨の規定を定め、労働者への周知・啓発

いわゆるマタニティハラスメント、パタニティハラスメント（男性社員が育児休業や短時間勤務制度等を活用して育児参画しようとすることを妨げる行為）の防止を目的としている。パワーハラスメントを含め、社会的に非常に関心は高く、ハラスメントをいかに防止するか慎重な対応が必要となる。

7.最後に

育児休業・介護休業については、その運用方法を就業規則もしくは規程、労使協定に定めをするものであり、本改正により、全面的に改訂が必要となる。改正法が平成29年1月1日より施行とな

るため、本年中には改訂案を検討したい。また、就業規則、規程の変更時には、労働基準監督署へ変更届の提出が義務づけられており、併せて準備しておきたい。

冒頭でも述べたように、本改正は、妊娠・出産・育児期や家族介護が必要な時期に、離職を余儀なくされる現状を解消し、ワーク・ライフ・バランスを推進することを目標としている。昨今では、働き方の多様化が大きな注目を集めているが、労働人口の減少が進む中、人材を確保するためには、働きやすい環境の整備は必須といえよう。今後も同様の流れの法改正が予想されるが、会社として法改正に則した早急な対応が望まれる。