

改正育児・介護休業法等 について

平成28年8月2日
厚生労働省雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課

1. 育児・介護休業法等の見直し

改正法成立 平成28年3月29日
施行期日 平成29年1月1日

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

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

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。
- 介護休暇の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。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
 - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、
 - ②子が1歳6ヶ月に達する日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者とし取得要件を緩和する。
- 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・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

- 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。

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。

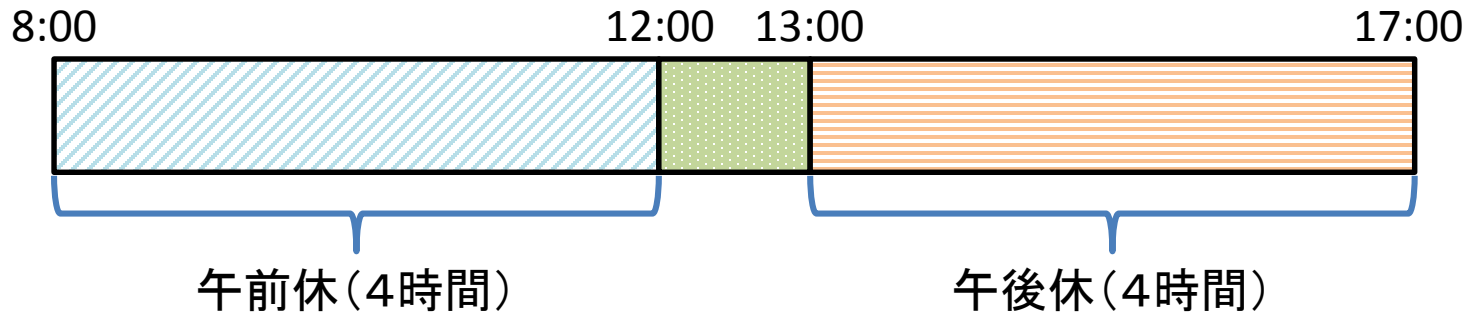
改正内容【多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備】

| | 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 | 半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 ※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、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など） |
| 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である者を除く | 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っては、更新後のもの）が満了することが明らかである者を除く、とし、取得要件を緩和する。 |
| 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 | ・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。 ・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。 |

子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得

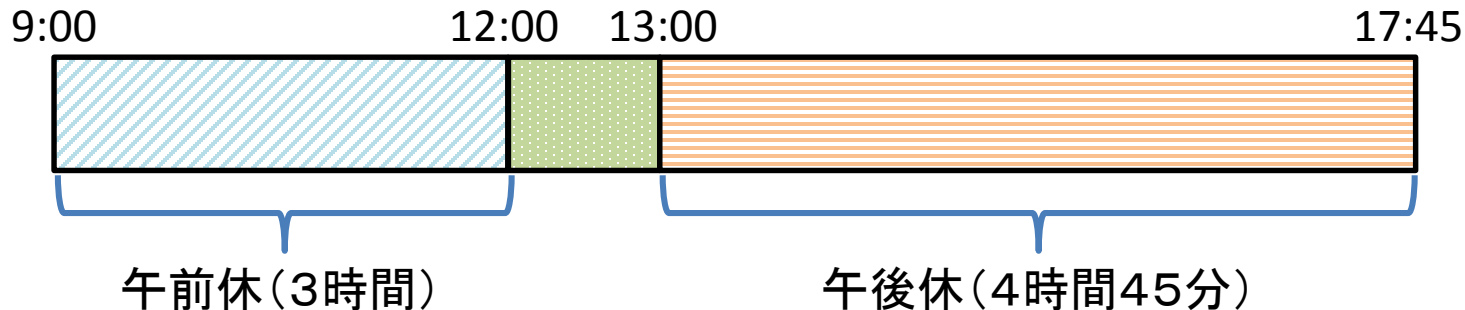
原則

- 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が取得できる



労使協定

- 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

- ・ **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）
- ・ **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）

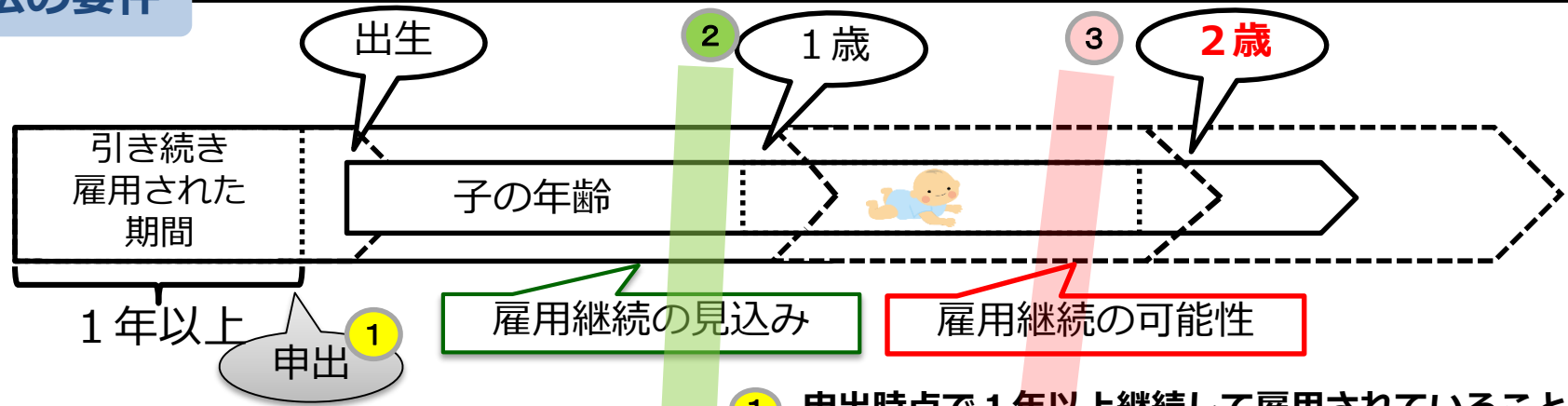
※1日の所定労働時間に満たないものに限ります

- ・ **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

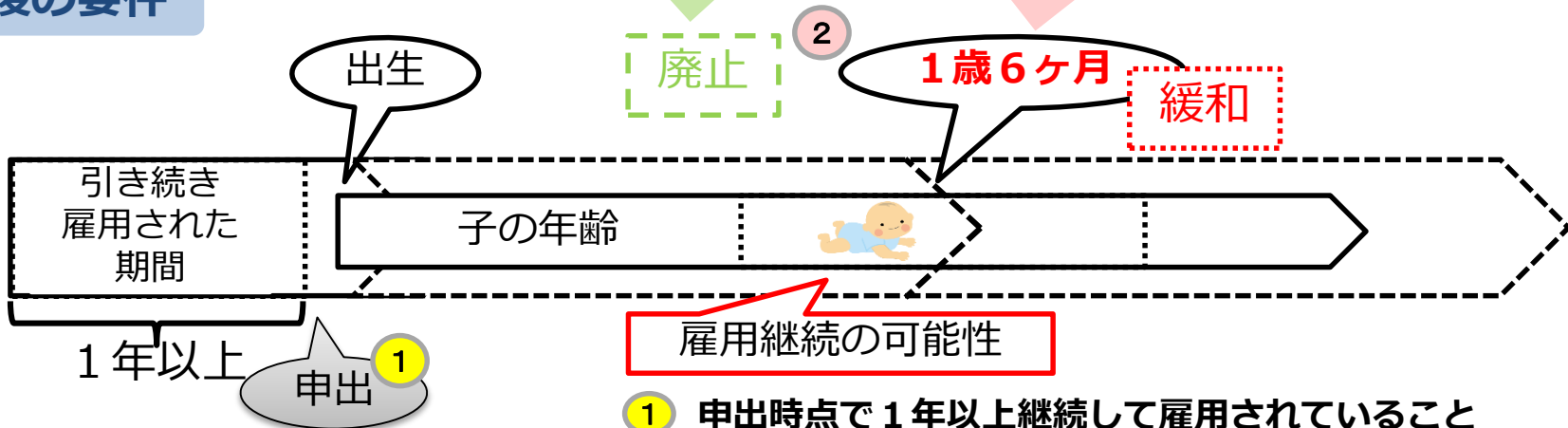
有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し

現行法の要件



- ① 申出時点で1年以上継続して雇用されていること
 - ② 1歳以降も雇用継続の見込みがあること
 - ③ 2歳までの間に更新されないことが明らかである者を除く
- ※②と③は、申出時点（①の時点）で判断

改正後の要件



- ① 申出時点で1年以上継続して雇用されていること
 - ② 1歳6か月までの間に更新されないことが明らかである者を除く
- ※②は、申出時点（①の時点）で判断

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様々に組み合わせ対応できるような制度の構築が必要。

改正内容【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】

| | 改正内容 | 現行 | 改正後 |
|---|------------------------------|-----------------------|---|
| 1 | 介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得 | 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 | 介護休業給付の給付率の引上げ | 賃金の40% | 67%に引上げを行う。 |
| 3 | 介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化 | 1日単位での取得 | 半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 子の看護休暇と同様の制度 |
| 4 | 介護のための所定労働時間の短縮措置等（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年の間で2回以上の利用を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 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 | 介護のための所定外労働の免除（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。 <日常的な介護ニーズに対応> ・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。 |

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

（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、兄弟姉妹及び孫）

仕事と介護の両立支援制度（改正法イメージ）

要介護状態
(制度利用の申出が
可能な状態)

※ 要介護状態にある対象家族ごとに以下の制度が利用可能

■ : 現行制度
□ : 努力義務
■ : 改正部分

介護終了
(対象家族
の死亡)

介護休業（申出から93日）

選択的措置義務★
(介護休業をしない期間利用可能)

93日間

介護休業①+②+③ = 93日

介護休業
①

介護休業
②

介護休業
③

選択的措置義務

★と措置内容は同様（いずれか一つを事業主が選択して措置）

- ① 週又は月の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（時差出勤の制度）
- ④ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

3年間の間で少なくとも2回以上利用が可能

所定外労働の免除

介護休暇

(対象家族1人につき年5日、2人以上の場合に10日付与される)

半日単位の取得（所定労働時間の2分の1）

時間外労働・深夜業の制限

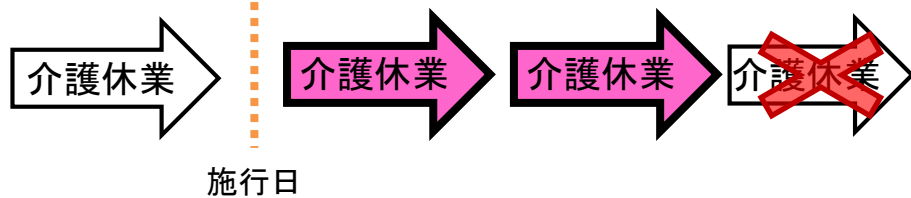
家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は週若しくは月の所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする時間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務

介護休業の経過措置について

概要

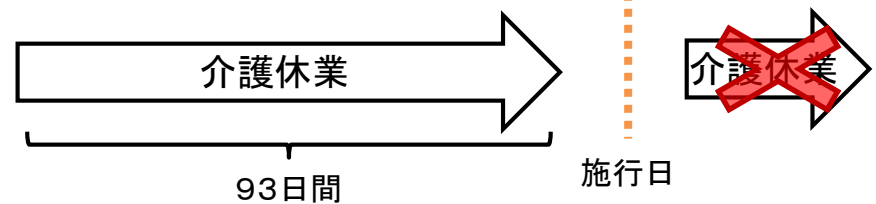
- 改正に関する経過措置規定はない
⇒ **改正後の要件を満たしている場合には介護休業の取得が可能**
- 改正後、介護休業が取れなくなる場合は次の2つ
 - ① **当該対象家族について3回の介護休業をした場合**
 - ② **当該対象家族について介護休業をした日数が93日に達している場合**

パターン1

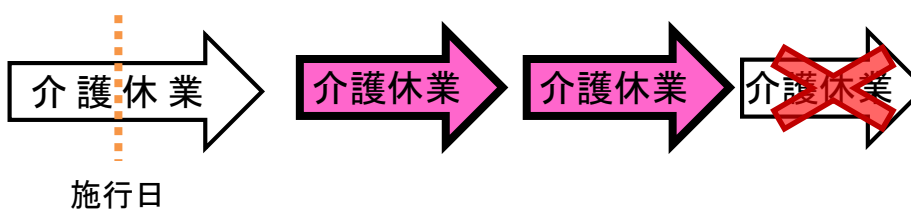


※ 介護休業の合計が93日未満の場合

パターン2

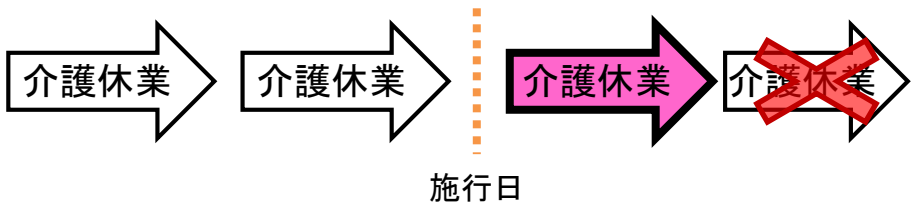


パターン3



※ 介護休業の合計が93日未満の場合

パターン4



※ 再び要介護状態となったため、現行制度による再取得をした事例
※ 介護休業の合計が93日未満の場合

子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得が困難な業務

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

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

2 法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

(1)・(2) (略)

(3) 法第16条の3第2項及び第16条の6第2項の規定により、労使協定の締結により厚生労働省令で定める一日未満の単位での子の看護休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次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又は途中から子の看護休暇又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又は介護休暇を取得した後の勤務時間又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又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

(ご参考) 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、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)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。

| 項目 | 状態 | 1 (注1) | 2 (注2) | 3 |
|------------------------------------|----|------------|------------------------|--------------|
| ①座位保持(10分間一人で座っていることができる) | | 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乗り移りの動作) | | 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 |

(ご参考) 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となる行為の「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。

出典: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
(平成28年7月19日)

※ この報告書を踏まえ、局長通達を改正し、平成29年1月1日に施行される改正育児・介護休業法と合わせて施行予定