

改正育児介護休業法・改正男女雇用機会均等法セミナー Q & A

1) 子の看護・介護休暇

Q①. 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、平均賃金1日分の $1/2$ としてよいのか、あるいは実際の欠勤時間分の控除でないといけないのか。

A①. 実際の欠勤時間分を控除してください。

実際の欠勤時間分を下回る時間数の控除は法を上回る措置なので、認められません。

Q②. 子の看護休暇、介護休暇の半日単位取得に関し、「半日が所定労働時間の2分の1以外の場合は労使協定を結ぶ必要がある」との説明があったが、既に社内規則で本制度（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も、改めて半日の時間数について労使協定を結ぶ必要があるのか。

A②. 省令上、労使協定の締結を要件としておりますので、労使協定で次の3点、対象となる労働者の範囲、取得の単位となる時間数、休暇一日当たりの時間数について定めて頂く必要があります。

Q③. 正規雇用社員（8時間）には半日単位有給とし、有期契約社員（時給：6時間、5時間）については 時間単位有給を付与することは可能か。その場合の付与日数（時間）は、6時間×5日＝30時間分（5時間×5日＝25時間分）でよいか。

A③. 可能です。時間数も、ご質問のとおりです。

ただし、職種が違う、勤務場所が違う等の合理的理由は必要です。正規雇用社員の方から「なぜ自分たちは時間単位取得が認められないのか」と問われた場合に説明できるようにしておいてください。

Q④. 子の看護休暇・介護休暇の半日取得について、労使協定により取得の単位となる時間数を定めることができるが、事業場によって始終業時間や昼休み

開始時間等が異なり、様々なケースが存在するため、「午前を●●時間、午後を○○時間」と労働者に不利益にならない程度に統一することに問題はないか。

例えば、午前勤務時間が2時間55分から3時間45分の幅、午後勤務時間が4時から4時間50分の幅で複数パターンが存在する場合、労使協定によって「午前は2時間55分、午後は4時間」を半日と定義し、午前勤務時間が3時間だったとしても2時間55分相当の給与を無給する（所定労働時間7時間45分・無給の子の看護休暇・介護休暇を想定）。

A④. 労使協定では「子の看護休暇 or 介護休暇の一日の時間数」を定めて頂くこととなりますが、これは1日の所定労働時間数を下回らないものとする必要があります。

このため、上記のようなケースでは、午前3時間45分、午後4時間50分と定めて頂き、実際に休んだ分のみを賃金控除して頂くことが適切だと考えます。

2) 介護における選択的措置義務

Q⑤. 「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」の費用助成の制度について、要件を満たす基準などがあるか。

A⑤. 下記の通達（p109-110）をご参照頂ければと思います。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000134203.pdf>

Q⑥. 労働者が短時間勤務を1年間行い、その後介護休業を30日取得した後、通常勤務に戻り、介護休業から復帰から1年後に再度短時間勤務の利用開始を申し出た場合、短時間勤務の適用期間は、11ヵ月となるのか、新たに3年間となるのか。

A⑥. 最初の利用開始日から3年なので、11ヵ月となります。

Q⑦. 「3年間」の始期日は、①介護休業開始日、②選択的措置義務の適用開始日、③所定外労働の免除適用開始日のいずれか早い日と考えてよいか。

A⑦. 「利用開始から3年間」とは選択的措置義務に関する内容ですので、当然ながら選択的措置義務の適用（利用）開始日となります。

Q⑧. 三交替職場を抱えており、短時間勤務、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム制度のいずれも措置することが難しい。三交替職場ではどのように対応すればよいか。

A⑧. ご質問のような職場においては、介護サービスの費用助成を措置することを想定しています。

3) 有期契約労働者の育児休業

Q⑨. 育児休業中に契約期間満了を迎えた有期契約労働者の取扱いについて、当然に勤務場所が閉鎖、事業の終了等により期間満了となる場合は、たとえ育児休業期間中であるとは言え、雇用期間満了退職は認められると思われる。ただし、雇止めを明示していなかったことにより育児休業の取得が認められた場合、例えば離島等の特殊な理由がない場合以外は雇用の見込みがあると判断され、当該退職は解雇とみなされることとなり、解雇予告等が必要となるのか？

また、そもそもこのようなケースでの期間満了退職（会社都合退職）は有効となるのか？

A⑨. 指針 (<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000134463.pdf>) 第二、十一、(三) で育児休業をしたことにより不利益取扱をしないように、という規定の不利益取扱に当たるか否かの判断基準を示しています。

そこで、不利益取扱に当たる雇い止めに該当しない可能性が高い例として、「専ら事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により、育児休業又は介護休業をしている労働者を含め、契約内容や更新回数等に照らして同様の地位にある労働者の全員を雇い止めすること」を記載しております。

ご指摘のケースは、これに該当する可能性が高いと考えられますが、個別にご相談頂ければと思います。

4) 子の範囲

Q⑩. 育児休業の対象となる子の範囲が拡大されるが、短縮時間勤務、子の看護休暇その他措置についても、同様の考え方（範囲拡大）でよいか。

A⑩. 同じです（よろしいです）。

Q⑪. 介護休業等という「子」の範囲に変更はあるか。

A⑪. ありません。

Q⑫. 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が発行されるのか。

A⑫. 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」を想定しています。

5) 介護休業

Q⑬. 分割取得が可能となるが、1回あたりの最低日数の定めはあるか。各企業で、例えば「最低2週間」等定めてもよいか。

A⑬. ありません。1日単位で連続して自由に日数を定めることを想定しておりますので、最低取得期間を決めるようなことは認めておりません。

Q⑭. 介護休業の目的として「介護体制の構築」との説明だったが、分割3回目（介護終期）を看取り目的で取得することは許容されるのか。

A⑭. 可能です。

6) 介護休業等の対象家族の範囲拡大

Q⑮. 実務を行う上で、親族関係を確認する必要があるが、どのような書類で確認すればよいか。

A⑮. 下記の通達（p21, p53）をご参照頂ければと思います。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000134203.pdf>

7) 介護休業給付金

Q⑩. 改正前に既に介護休業を取得済みの対象者であっても、改正後の要件を満たしていれば、改正後も追加で分割取得が可能（改正前後で通算可）とのことだが、介護休業給付金に関しても同様か。

例えば、改正前に93日未満および3回未満で介護休業を取得していて給付金が支払われている場合、改正後に追加で同一要介護者について休業を取得した期間分（法で認められる通算の範囲で）についても、給付金は支給されるか。

A⑩. 介護休業給付については、施行日後に初回の介護休業をした者について給付されず。施行日前に介護休業の取得をしていた場合、施行日後に2回目、3回目の休業を取得しても介護休業給付は給付されません。

以上