

6 仕事と生活の調和

Ⅲ. 改正育児・介護休業法について

1. 改正育児・介護休業法のポイント …………… 6-3-1
 - ・ 育児・介護休業法における制度の概要 …………… 6-3-1
 - ・ 就業規則における育児・介護休業等の取扱い …………… 6-3-5
2. 育児・介護休業等に関する労使協定（例） …………… 6-3-8

6 仕事と生活の調和をはかるために

Ⅲ. 改正育児・介護休業法について

1. 改正育児・介護休業法のポイント

育児・介護休業法における制度の概要

☆[]は省令事項

☆下線部は平成16年改正に係る事項（施行は平成17年4月1日です）

		育児関係	介護関係
休業制度	休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業	○労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、[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にする休業
	対象労働者	○労働者(日々雇用を除く) ○ <u>期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要</u> ・ <u>同一の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</u> ・ <u>子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)</u>	○労働者(日々雇用を除く) ○ <u>期間雇用者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要</u> ・ <u>同一の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</u> ・ <u>介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)</u>
		○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・配偶者が子を養育できる状態である労働者 [・1年(1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月)以内に雇用関係が終了する労働者] [・週の所定労働日数が2日以下の労働者] [・配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者]	○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 [・93日以内に雇用関係が終了する労働者] [・週の所定労働日数が2日以下の労働者]

	対象となる家族の範囲	○子	○配偶者(事実婚を含む。以下同じ。)父母及び子 [同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫] 配偶者の父母
	回数・期間	○子1人につき、1回 ○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情のある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能 [・保育所入所を希望しているが、入所できない場合] [・子の養育を行っている配偶者(もう一人の親)であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合]	○対象家族1人につき、 <u>要介護状態に至るごとに1回</u> ○対象家族1人につき <u>通算93日まで</u> (勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて <u>93日</u>)
	手続	○[書面で]事業主に申出 [・事業主は、証明書類の提出を求めることができる] ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は1か月前まで(ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで) <u>1歳6か月までの申出は2週間前まで</u> ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○[1か月前までに]申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 <u>1歳6か月までの休業をしている場合は、[2週間前の日までに]申し出ることにより、子が1歳6か月に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可</u> ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、原則再度の申出不可	○[書面で]事業主に申出 [・事業主は、証明書類の提出を求めることができる] ○申出期間(事業主による休業開始日の繰下げ可能期間)は2週間前まで ○[2週間前の日までに]申し出ることにより、 <u>93日の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可</u> ○休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○上記の場合、その後の再度の申出は1回は可
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は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇が取得できる	
不利益取扱いの禁止		○育児・介護休業及び子の看護休暇について、申出をし、又は取得したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止	
時間外労働を制限する制度	制度の内容	○小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合には、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない	○要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長してはならない

	対象労働者	○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 配偶者が子を養育できる状態である労働者 [4 週の所定労働日数が2日以下の労働者] [5 配偶者でない親が、子を養育できる状態にある労働者]	○ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 [3 週の所定労働日数が2日以下の労働者]
	期間・回数	○ 1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○ 請求できる回数に制限なし	○ 1回の請求につき1月以上1年以内の期間 ○ 請求できる回数に制限なし
	手続	○ 開始の日の1月前までに請求	○ 開始の日の1月前までに請求
	例外	○ 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○ 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
深夜 業を 制限 する 制度	制度の内容	○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない	○ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない
	対象労働者	○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 保育ができる同居の家族がいる労働者 [保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、] [イ 深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1月につき3日以下の者を含む)] [ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと] [ハ 産前産後でないこと] [のいずれにも該当する者をいう] [4 週の所定労働日数が2日以下の労働者] [5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者]	○ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者 ただし、以下に該当する労働者は請求できない 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 [介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、] [イ 深夜に就業していないこと(深夜の就業日数が1月につき3日以下の者を含む)] [ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと] [ハ 産前産後でないこと] [のいずれにも該当する者をいう] [4 週の所定労働日数が2日以下の労働者] [5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者]

	<p>期間・回数</p> <p>○ 1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○ 請求できる回数に制限なし</p>	<p>○ 1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○ 請求できる回数に制限なし</p>
	<p>手続</p> <p>○ 開始の日の1月前までに請求</p>	<p>○ 開始の日の1月前までに請求</p>
	<p>例外</p> <p>○ 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める</p>	<p>○ 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める</p>
勤務時間の短縮等の措置等	<p>○ 1歳(1歳6か月までの休業ができる場合)にあつては、1歳6か月、以下同じ)に満たない子を養育する労働者(日々雇用を除く)で育児休業をしないものについては次の措置のいずれかを、1歳(1歳6か月までの休業ができる場合)にあつては、1歳6か月)以上3歳に満たない子を養育する労働者(日々雇用を除く)に関しては育児休業に準ずる措置又は次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> [・ 短時間勤務の制度] [・ フレックスタイム制] [・ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ] [・ 所定外労働をさせない制度] [・ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与] 	<p>○ 常時介護を要する対象家族を介護する労働者(日々雇用を除く)に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日(介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、それとあわせて93日)以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務</p> <ul style="list-style-type: none"> [・ 短時間勤務の制度] [・ フレックスタイム制] [・ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ] [・ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度]
3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は家族を介護する労働者に関する措置	<p>○ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務</p>	<p>○ 家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務</p>
労働者の配置に関する配慮	<p>○ 就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務</p>	

就業規則における育児・介護休業等の取扱い

仕事と家庭の両立支援対策を充実するために、「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等の一部を改正する法律」が、平成 16 年 12 月 1 日に成立、平成 16 年 12 月 8 日に公布されました（平成 16 年法律第 160 号）。施行は平成 17 年 4 月 1 日です。

各企業におかれては、企業内の制度について必要な見直しを行い、改正された育児休業、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（平成 3 年法律第 76 号。以下この規定例で「育児・介護休業法」といいます。）に合わせ、就業規則を早急に整備してください。

ここでは、就業規則における育児・介護休業等の取扱い及び改正を踏まえた育児・介護休業等に関する規則の内容について簡単に解説します。事業所における就業規則の整備にお役立てください。

（ポイント 1）

育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに勤務時間短縮等の措置（以下この項目において「育児・介護休業等」といいます。）について、就業規則に記載してください。

- 1 育児・介護休業、子の看護休暇並びに育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限については、あらかじめ制度が導入され、規則が設けられるべきものであることに留意してください（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（以下この規定例で「指針」といいます。））。

また、育児・介護のための勤務時間短縮等の措置については、育児・介護休業法第 23 条及び第 24 条並びに「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施行規則」（平成 3 年労働省令第 25 号。以下この規定例で「則」といいます。）第 34 条により措置が講じられ、規則が設けられる必要があります。

- 2 労働基準法では就業規則の作成に際し、第 89 条第 1 号から第 3 号までに定められている事項（始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等に関する、いわゆる絶対的記載事項）について必ず記載しなければならないとしています。

- （1） 育児・介護休業法による育児・介護休業及び子の看護休暇もこの「休暇」に該当することから、就業規則に、

- （1） 付与要件（対象となる労働者の範囲等）
- （2） 取得に必要な手続
- （3） 期間

について記載する必要があります。

- （2） 賃金に関する事項については、

- （1） 育児・介護休業期間及び子の看護休暇中の賃金の支払の有無
- （2） 育児・介護休業期間及び子の看護休暇中並びに勤務時間短縮等の措置の取得中に通常の就労時と異なる賃金が支払われる場合には、

- a その決定、計算及びその支払方法
- b 賃金の締切り及び支払時期

について記載する必要があります。

(3) 育児・介護のための勤務時間の短縮等の措置として講じる短時間勤務の制度、時差出勤の制度等については、始業及び終業の時刻等について記載する必要があります。

- 3 労働基準法第 89 条第 3 号の 2 から第 10 号までに定められている事項（退職手当、賞与等臨時の賃金、職業訓練等の定め及びその他労働者のすべてに適用される定め）は、その定めをする場合においては就業規則に記載しなければならないいわゆる相対的必要記載事項ですから、育児・介護休業期間中の教育訓練や賞与等臨時の賃金等について定めをする場合には、それらに関する事項を就業規則に記載する必要があります。
- 4 育児・介護休業や子の看護休暇の期間中に賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間分は日割りで算定対象期間から控除することなど、専ら休業期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いに該当しませんが、休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な取扱い」に該当し育児・介護休業法第 10 条、第 16 条及び第 16 条の 4 に抵触しますので、制度導入に当たっては留意してください（指針）。

(ポイント 2)

育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限について、育児・介護休業法の条件を下回る、より厳しい条件を設けた取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

育児・介護休業法に示された育児・介護休業、子の看護休暇並びに育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限の制度は、労働者の権利としての最低基準を定めたものです。したがって、これらの制度に関して、育児・介護休業法の内容を上回るような制度を設けることは自由であり、むしろ、事業主に対して、そのような努力が求められています。

しかし、逆に、厳しい条件を設けることによって育児・介護休業法に定められた最低基準を下回るような制度を設けることは許されず、このような取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

(ポイント 3)

育児・介護休業等に関して必要な事項を就業規則に記載した際には、これを所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

労働基準法においては、常時 10 人以上の労働者を使用している事業所において就業規則を作成又は変更した場合にこれを所轄の労働基準監督署長に届け出ることを定めています。

したがって、育児・介護休業等に関する規定を就業規則に記載し、又は記載している内容を変更した際には、その就業規則を所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、育児・介護休業等に関する事項を、統一的に就業規則本体中におさめることは困難な場合もあり、また、就業規則があまり大部になることは労働者にとっても不便ですから、これらに関する事項を別規則にすることも一つの方法です。

ただし、別規則にした場合であっても就業規則であることに変わりはありませんから、その作成・変更の際には、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

照会先：雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

育児・介護休業係（7863）

または都道府県労働局雇用均等室へ。

2. 育児・介護休業等に関する労使協定（例）

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 従業員の配偶者で、育児休業の申出に係る子の親である者が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 職業に就いていない者（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に基づく育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含む。）であること。
 - ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定でないか、又は、産後8週間以内でない者であること。
- ニ 申出に係る子と同居している者であること
- 三 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 五 従業員の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が二のイからニまでのいずれにも該当する従業員

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第4条 事業所長は、第1条から第3条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(育児休業の終了)

第5条 育児休業をしている従業員の配偶者が第1条第2号のイからニまでのいずれにも該当することとなった場合には、その従業員の育児休業は、それらの事由が生じた日から2週間以内であって会社が指定した日に終了するものとする。

2 前項の事由が生じたときは、従業員は原則としてその事由が発生した日にその旨を事業所長に通知しなければならない。

(有効期間)

第6条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社

代表取締役 〇〇〇〇



□□労働組合

執行委員長 〇〇〇〇



[注] 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事業所にあつては、従業員代表と協定してください。