

育児・介護休業法等が改正されます！

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、仕事と家庭が両立できる社会の実現をめざし、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法が改正され、平成 29 年 1 月 1 日から施行されます。



1. 要介護状態の判断基準が変わります（介護関係）

介護のための諸制度（介護休業・介護休暇等すべて）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制度となります。

法改正後の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す。

- （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）下記の状態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。

	1（注1）	2（注2）	3
①座位保持（10分間一人で座ることができる）	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

（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。

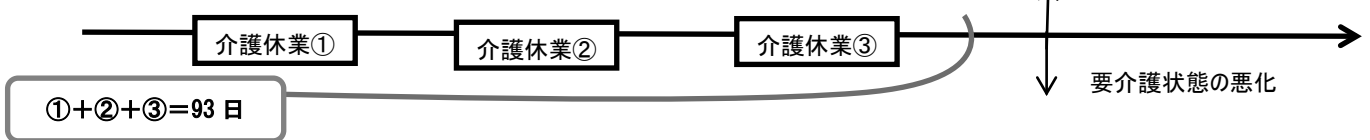
（注7）慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

2. 介護休業の分割取得ができるようになります（介護関係）

いままでは、対象家族 1 人につき、一要介護状態ごとに 1 回、通算 93 日まで



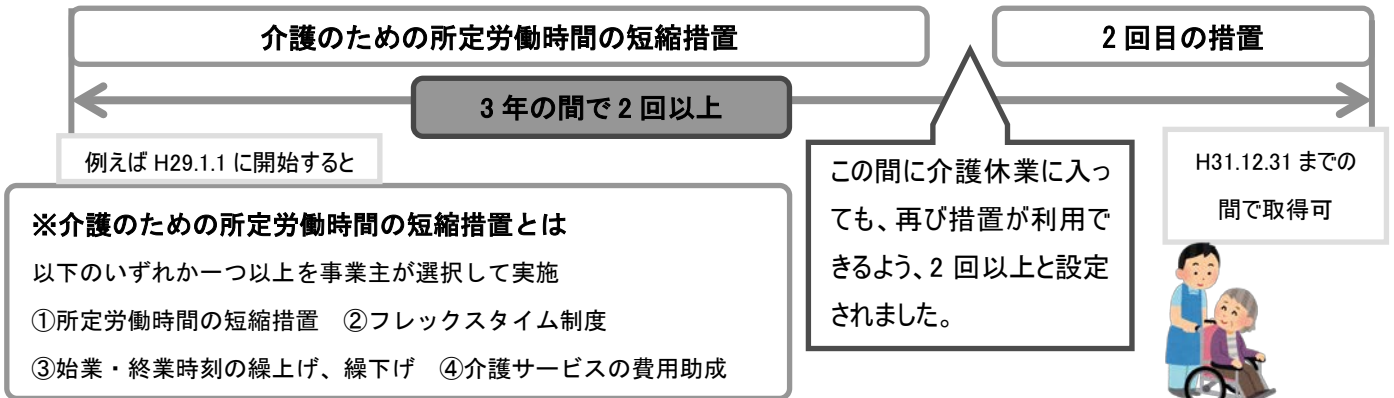
法改正後は、1つの要介護状態が継続していても、対象家族 1 人につき、3 回まで分割して取得できます。日数は通算して 93 日までです。



3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等の期間が拡充されます（介護関係）

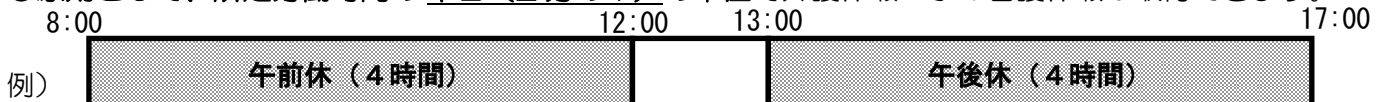
これまでは、対象家族 1 人につき 一要介護状態ごとに 1 回、介護休業と日数を通算して 93 日。

→法改正後は、介護休業とは別に、3 年の間で少なくとも 2 回以上の利用が可能となります。

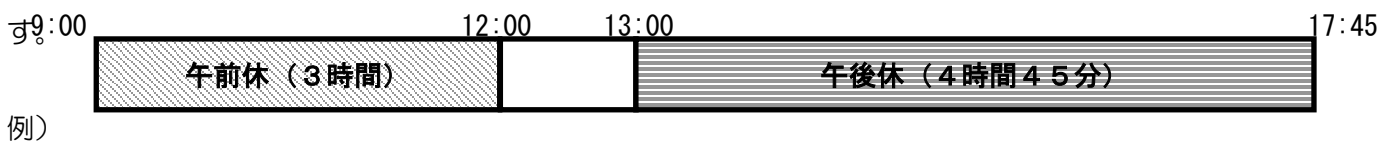


4. 介護休暇・子の看護休暇が半日単位で取得できます（育児・介護関係）

○原則として、所定労働時間の半日（2分の1）の単位で介護休暇・子の看護休暇が取得できます。



○労使協定を締結することで、1日の所定労働時間の 2分の1 以外の時間数を「半日」とすることができま



労使協定で定める事項

- ①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）
- ②取得の単位となる時間数（例「始業時刻から 3 時間または終業時刻まで 5 時間とする」など）
※一日の所定労働時間に満たないものに限りません。
- ③休暇 1 日あたりの時間数（例「1 日は 8 時間とする」など）※一日の所定労働時間を下回ることはできません。

介護休暇・子の看護休暇を半日単位でどうしても取得できない業務がある場合には、労使協定で具体的に業務を特定して締結することで、対象から除外することが可能です。

この場合でも、1 日単位の休暇は取得できます。

例) 長時間の移動を要する業務で半日単位の休暇を取得した場合に業務遂行が困難な業務
交代制勤務等で半日単位の休暇を取得した場合に業務遂行が困難な業務 など

5. 介護のための所定外労働（残業）の免除が新設されます（介護関係）

対象家族 1 人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の免除制度が新設されます。

6. 介護休業等制度の対象家族の範囲が拡大されます（介護関係）

<これまでは>配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居・扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫

→<法改正後は>配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹・孫（同居・扶養要件削除）

7. 育児・介護休業の期間雇用者の要件が緩和されます（育児・介護関係）

<これまでは>

有期契約労働者については、以下の要件を満たす場合に育児休業取得が可能

- ① 申出時点で過去 1 年以上継続して雇用されていること
- ② 子が 1 歳になった後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雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

<法改正後は>

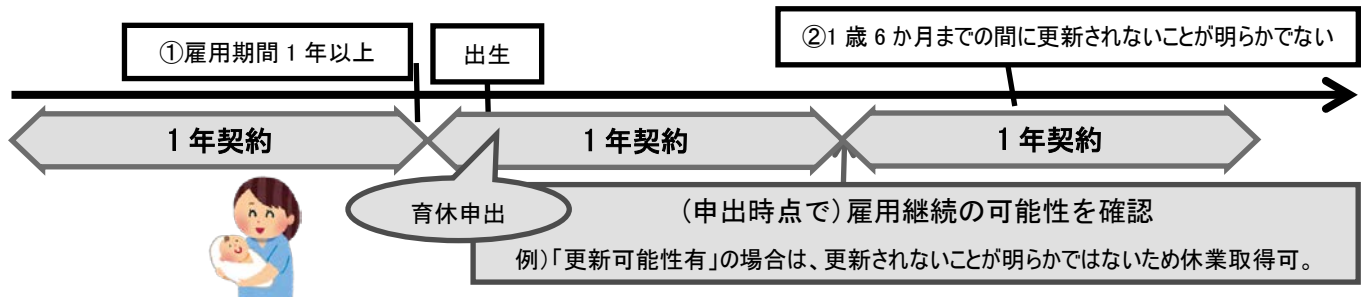
下記の要件に緩和

- ① 申出時点で過去 1 年以上継続して雇用されていること
- ~~② 子が 1 歳になった後も雇用継続の見込みがあること~~
(削除)
- ② 子が 1 歳 6 か月になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

※介護休業の取得要件については、法改正後は以下のとおりとなります。

- ① 申出時点で過去 1 年以上継続して雇用されていること
- ② 介護休業開始予定日から 93 日経過後 6 か月経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く

有期契約労働者の対象範囲の拡大のイメージ(育児) (1 年契約の場合)



8. 育児休業等の対象となる子の範囲が拡大されます（育児関係）

<これまでは>

実子・養子(法律上の親子関係であるもの)

<法改正後は>下記の要件を追加

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等、法律上の親子関係に準じる関係にあると言える子

○特別養子縁組とは

原則として 6 歳までの子を対象に家庭裁判所が成立させる縁組制度。縁組成立のためには養親が子を 6 か月以上監護することが要件となり、その監護期間についても育児休業等が取得できるようになります。

○養子縁組里親とは

保護者のない児童等を養育すること及び養子縁組によって養親となることを希望するもののうち、都道府県知事が児童を委託する者として適当と認める者。

※当該改正は、育児休業・育児短時間勤務等の育児関係のすべての制度について適用されますが、介護休業等の対象家族の「子」は法律上の実子・養子のみで、改正後も適用されません。

9. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等によるハラスメントについての 事業主の防止措置が新設されます（育児・介護関係）（均等法改正含む）

今までは	法改正後は
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をしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む （均等法第9条、育介法第10条等）	左記に加えて 防止措置義務 を新規に追加 上司、同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう、防止措置(※)を講じなければならない。 ※指針で策定。

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<概要>

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 下記について管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- ①妊娠、出産等に関するハラスメントの内容
 - ②妊娠、出産等に関する否定的な言動が妊娠、出産等に関するハラスメントの背景等となり得ること
 - ③妊娠、出産等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針
 - ④妊娠、出産等に関する制度等の利用ができることについて
- (2) 妊娠、出産等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

<対象となるハラスメント行為の例>

・制度等の利用への嫌がらせ型

例) 労働者が育児休業制度を利用したいと相談した際、上司が不利益な取扱いを示唆したり、請求をしないように言うこと

・状態への嫌がらせ型

例) 妊娠し、つわりにより労働能力が低下した労働者に対し、同僚が繰り返しまたは継続的に嫌がらせを行うこと

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
- (5) その他のハラスメントの相談窓口（セクハラ相談窓口等）と一体的に相談窓口を設置し、相談も一元的に受け付ける体制の整備が望ましいこと。

3 職場における妊娠、出産等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (9) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）



4 職場における妊娠、出産等に関する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

- (10) 業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- (11) 妊娠等した労働者に対し、妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

5 1から4までの措置と併せて講ずべき措置

- (12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (13) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

お問い合わせ **大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課**
 〒540-8527 大阪市中央区大手前 4-1-67 大阪合同庁舎第2号館
 TEL 06-6941-8940 FAX 06-6946-6465
<http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>