

---

# 改正 育児・介護休業法

# 改正 男女雇用機会均等法

---

平成 29 年 1 月 1 日から「改正育児介護休業法」と「改正男女雇用機会均等法」が施行されます。

この度の改正は、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て行われました。

今回は主な改正点と、改正に伴い変更が必要となる就業規則、および労使協定の規定例についてご説明します。

## 目 次

1	育児休業、および育児短時間勤務等に関する規程について	2
①	育児休業対象者の要件変更	2
②	看護休暇取得単位の変更	3
2	介護休業、および介護短時間勤務等に関する規程について	4
①	対象家族の変更	4
②	常時介護を必要とする状態に関する判断基準の変更	4
③	介護休業対象者の要件変更	6
④	介護休業の分割取得について	7
⑤	介護休業の申し出の撤回について	8
⑥	介護短時間勤務制度の変更	9
⑦	介護休暇取得単位の変更	10
⑧	介護のための所定外労働の免除の新設	11
3	服務規律・懲戒規定について	13
4	労使協定について	15

## 1 育児休業、および育児短時間勤務等に関する規程について

### ① 育児休業対象者の要件変更

改正前は、有期契約労働者が育児休業を取得するための要件として、育児休業申し出時に、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歳になった後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ないことのいずれも満たすことが必要でした。

改正後は、①は変更ありませんが、②、③が廃止され、「子が1歳6ヶ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」に変更されました。

#### 規定例

(育児休業の対象者)

第〇条 就業規則第〇条(従業員の定義)に定める従業員(日々雇い入れられる者を除く)であって、1歳に満たない子と同居しており、かつその子を養育している者は、この規程の定めるところにより、育児休業をすることができる。

② 前項にかかわらず、期間を定めて雇用される従業員については、育児休業申し出時において、次の各号のいずれにも該当する場合にのみ育児休業をすることができる。

1 勤続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労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

・  
・  
・

## ② 看護休暇取得単位の変更

改正前は、1日単位でしか取得できなかった子の看護休暇が、半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得可能となりました。

ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は除外することが可能です。

所定労働時間に1時間未満の端数がある場合には、端数を切り上げた時間を2分の1とします。

また、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」とすることも可能です。

### 規定例

（看護休暇制度）

第〇条 従業員が養育する子が、負傷し、あるいは疾病にかかり当該従業員による世話を必要としている状態にある場合、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせる場合、当該子を養育する従業員の請求により、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として看護休暇を与える。

② 看護休暇は、就業規則に定める有給休暇とは別に与えるものであり、有給休暇への振り替え等を行わないものとする。

③ 1日の所定労働時間数が4時間を超える従業員は、看護休暇を半日単位で取得することができる。この場合、半日とは1日の所定労働時間数の2分の1とし、1日の所定労働時間数に1時間未満の端数がある場合は、1時間に切り上げる。

（賃金）

第〇条 原則として看護休暇制度を利用した日、および半日取得の場合の不就労時間についての賃金は支給しない。

## 2 介護休業、および介護短時間勤務等に関する規程について

### ① 対象家族の変更

介護休業等の対象となる家族のうち、祖父母、兄弟姉妹、孫について、同居・扶養の要件が外れました。

#### 規定例

(対象となる家族)

第〇条 本規程の対象となる家族の範囲は、次の各号の通りとする。

- 1 配偶者
- 2 父母
- 3 子
- 4 配偶者の父母
- 5 祖父母、兄弟姉妹、または孫

### ② 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の変更

判断基準が変更になったため、要介護状態の区分を就業規則に規定している場合は変更する必要があります。

#### 規定例

(要介護状態の定義)

第〇条 要介護状態とは、負傷、病気あるいは、身体上もしくは精神上の障害のいずれかにより 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者をいう。

② 前項にいう常時介護を必要とする状態とは次の状態をいう。

- 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 (別表 1) の状態①～⑫うち、状態 2 が 2 つ以上、または状態 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

(別表 1)

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）	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ぬ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。

### ③ 介護休業対象者の要件変更

改正前は、有期契約労働者が介護休業を取得するための要件として、介護休業申し出時に、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休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること、③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかでないこと、のいずれも満たすことが必要でした。

改正後は、①は変更ありませんが、②、③が廃止され、「93日経過日から6ヶ月を経過する日までの間に、その労働契約が満了することが明らかでないこと」に変更されました。

#### 規定例

(介護休業の対象者)

第〇条 就業規則第〇条(従業員の定義)に定める従業員(日々雇い入れられる者を除く)であって、要介護状態にある家族を介護する者は、この規程の定めるところにより、介護休業をすることができる。

② 前項にかかわらず、期間を定めて雇用される従業員については、介護休業申し出時において、次の各号のいずれにも該当する場合にのみ介護休業をすることができる。

- 1 勤続1年以上であること
- 2 93日経過日から6ヶ月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ないこと

#### ④ 介護休業の分割取得について

改正前は、原則1回限り、93日までの取得でした。

改正後は、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が可能となりました。

##### 規定例

(介護休業の申し出の手続き)

第〇条 介護休業を利用することを希望する従業員は、原則として開始しようとする日(以下「介護休業開始予定日」という)の2週間前までに、会社所定の申出書を会社に提出することにより申し出るものとし、当該申出書が提出された日をもって、申し出の日とする。

なお、介護休業中である、期間を定めて雇用される従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、会社所定の申出書により再度の申し出を行うものとする。

- ② 申し出は、対象家族一人につき3回までとする。ただし、前項の後段の申し出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

(介護休業の期間)

第〇条 介護休業の期間は、原則として、対象家族一人につき3回まで、通算93日の範囲で、従業員が申し出た期間とする。

## ⑤ 介護休業の申し出の撤回について

改正により、申し出の撤回についても変更となりました。

介護休業の申し出が2回連続して撤回された場合には、事業主はそれ以降の介護休業申し出について拒むことができます。

つまり、労働者は1回目の申し出を撤回した後、2回目の申し出による介護休業を取得すれば（1回目の介護休業取得）、3回目の申し出も事業主から拒まれることはありません。

### 規定例

（介護休業の申し出の撤回等）

第〇条 既に申し出た介護休業の撤回をする場合は、介護休業開始予定日の前日までに会社に申し出なければならない。

- ② 介護休業の申し出を2回連続で撤回した者は、それ以降についての申し出はできないものとする。
- ③ 介護休業開始予定日の前日までに、申し出にかかわる家族の死亡等により申し出者が、家族を介護しなくなった場合には、介護休業の申し出はされなかったものとみなす。この場合、申し出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨申し出なければならない。



## ⑥ 介護短時間勤務制度の変更

改正前は、介護のための所定労働時間の短縮措置等は介護休業と通算して93日が上限でしたが、改正後は、介護休業とは別に、利用開始から3年以上の期間で2回以上の利用が可能となりました。

### 規定例

(介護短時間勤務制度を利用できる期間)

第〇条 介護短時間勤務制度は、対象家族一人当たり、利用開始の日から3年間で2回を限度として利用することができるものとする。

## ⑦ 介護休暇取得単位の変更

改正前は、1日単位でしか取得できなかった介護休暇が半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得可能となりました。

ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は除外することが可能です。

所定労働時間に1時間未満の端数がある場合には、端数を切り上げた時間を2分の1とします。

また、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」とすることも可能です。

### 規定例

（介護休暇制度）

第〇条 会社は、要介護状態にある対象家族の介護、その他の世話をする従業員の請求により、当該対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として介護休暇を与える。

② 介護休暇は、就業規則に定める有給休暇とは別に与えるものであり、有給休暇への振り替え等を行わないものとする。

③ 1日の所定労働時間数が4時間を超える従業員は、介護休暇を半日単位で取得することができる。この場合、半日とは1日の所定労働時間数の2分の1とし、1日の所定労働時間数に1時間未満の端数がある場合は、1時間に切り上げる。

（賃金）

第〇条 原則として介護休暇制度を利用した日、および半日取得の場合の不就労時間についての賃金は支給しない。

## ⑧ 介護のための所定外労働の免除の新設

対象家族1人につき介護終了までの期間について、所定外労働の免除を請求することが可能となりました。

### 規定例

(所定外労働の免除)

第〇条 就業規則第〇条（従業員の定義）に定める従業員（日々雇い入れられる者を除く）であって、要介護状態にある対象家族を介護する者が請求した場合は、事業の正常な運営に支障がない範囲で所定労働時間を超えて労働させることはない。

(適用除外)

第〇条 前条の規定にかかわらず、会社と従業員代表との間で締結された「育児・介護休業等に関する協定」に基づき、従業員が次のいずれかに該当する場合には、特に定める場合を除き適用除外とする。

- 1 所定外労働の免除を申し出た日において、勤続年数が1年に満たない従業員
- 2 1週間の所定労働日数が2日以内の従業員

(所定外労働の免除の請求)

- 第〇条 所定外労働の免除の請求をしようとする従業員は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下「免除期間」という）について、免除を開始しようとする日（以下「免除開始予定日」という）、および免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として免除開始予定日の1ヶ月前までに、書面にて会社に請求しなければならない。この場合において、免除期間は、第〇条（法定時間外労働の制限の請求）〇項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- ② 会社は、所定外労働の免除の請求を受けるにあたり、各種証明書を求めることがある。
  - ③ 免除開始予定日の前日までに、請求にかかわる要介護状態にある対象家族の死亡等により請求者が要介護状態にある対象家族の介護をしないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として、当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。
  - ④ 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
    - 1 要介護状態にある対象家族の死亡等免除にかかわる対象家族を介護しないこととなった場合  
当該事由が発生した日
    - 2 請求者について、産前産後休業、育児休業、または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業、または介護休業の開始日の前日
  - ⑤ 前項 1 号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

### 3 服務規律・懲戒規定について

育児介護休業法とあわせて、男女雇用機会均等法も改正となります。

改正により、事業主は上司・同僚による妊娠、出産、育児、または介護、ならびにこれらを理由とする休業、または措置の利用に関する言動により就業環境が害されることを防止するための、雇用管理上必要な措置が義務付けられました。

指針により以下の1)、および2)の措置を講ずる必要があるとされています。これらの措置を講ずる方法としては、就業規則上の服務規律や懲戒事由に妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについて定めて周知、啓発の措置を講ずることが考えられます。

- 1) 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の内容、および職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知、啓発すること
- 2) 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に係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の指針、および対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等に定めた文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知、啓発すること

### 規定例 【服務規律】

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第〇条 社員は、職場において、他の従業員の妊娠、出産、育児、または介護、ならびにこれらを理由とする休業、または措置の利用等の妨げとなるような言動を行い、当該従業員の職業環境を害してはならない。

② 社員は、前項の言動、または類似する形態の行為により、他の従業員の有する具体的職務遂行能力の発揮を阻害、ないしその恐れを発生させてはならない。

③ 会社は、人事担当責任者を妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに関する相談、苦情処理担当者として任命し、職場における妊娠、出産、育児、または介護、ならびにこれらを理由とする休業、または措置の利用等の妨げとなるような言動に起因する問題の管理にあたらせるものとする。

### 規定例 【懲戒】

(譴責、減給、および出勤停止)

第〇条 社員のうち、次の各号のいずれかの行為を行った者は、その情状に応じ、譴責、減給、あるいは出勤停止とする。

・業務、または身上に関し、事実を秘し、または偽り、もしくは所定の手続きを怠ったとき

・  
・  
・

・セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、あるいは妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントと認められる行為があったとき

#### 4 労使協定について

改正により「育児・介護休業等に関する協定書」が一部変更となります。次の例をご参照ください。

## 育児・介護休業等に関する協定書

〇〇株式会社（以下「会社」とする）と従業員代表\_\_\_\_\_は、会社における育児・介護休業等に関し、次の通り協定する。

（育児休業等の申し出を拒むことができる従業員）

- 第1条 会社は、次の従業員から育児休業の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。  
ただし、「勤務時間の短縮等の措置」、および「所定外労働の免除」の申し出があった従業員については、会社は2号に該当した場合であっても、申し出を拒まないものとし、1号、および3号を除外とする。
- 1 利用を申し出た日において、勤続年数が1年に満たない従業員
  - 2 申し出の日から1年以内（1歳から1歳6ヶ月までの育児休業の場合は、6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
  - 3 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護休業等の申し出を拒むことができる従業員）

- 第2条 会社は、次の従業員から介護休業の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。  
ただし、「勤務時間の短縮等の措置」、および「所定外労働の免除」の申し出があった従業員については、会社は2号に該当した場合であっても、申し出を拒まないものとし、1号、および3号を除外とする。
- 1 利用を申し出た日において、勤続年数が1年に満たない従業員
  - 2 申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
  - 3 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、または介護休暇の申し出を拒むことができる従業員）

- 第3条 会社は、次の従業員から子の看護休暇、または介護休暇の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。
- 1 看護休暇、または介護休暇の利用を申し出た日において、勤続年数が6ヶ月に満たない従業員
  - 2 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（従業員の通知）

- 第4条 会社は、第1条、第2条、および第3条のうち、いずれかの規定により従業員の申し出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

（有効期間）

- 第5条 本協定は平成 年 月 日から1年間有効とする。有効期間満了の30日前までに会社、従業員代表者いずれかからも解除の申し込みがない場合は、更に1年間有効とし、以降も同様とする。

平成 年 月 日

〇〇株式会社  
代表取締役 印

〇〇株式会社  
従業員代表 印