

# 平成29年1月1日施行！ 改正育児・介護休業法の要点

橋 社会保険労務士事務所

講師；橋敏夫 特定社会保険労務士

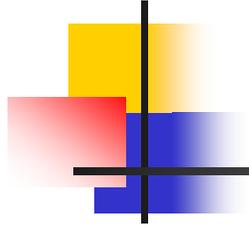
平成29年1月25日(水)13:30～15:30

福井県自治会館 602号室

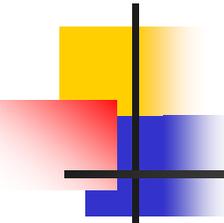


## 育児介護休業法・男女雇用機会均等法改正内容

項目	現行	改正後
介護休業の分割取得	対象家族一人につき原則1回限り、93日まで	対象家族一人につき、通算93日まで3回を上限に分割取得可
介護短時間勤務	介護休業と通算して93日	介護休業とは別に3年間で2回利用可
介護のための所定外労働免除(残業免除)	現行なし	新設。対象家族1人につき、介護終了まで利用可
常時介護を必要とする状態の判断基準	介護保険の要介護とは別の基準	要介護2以上は対象となる。基準も見直し
看護休暇・介護休暇	1日単位の取得	半日単位の取得も可能
育児休業が取得できる有期契約社員の要件	①申出時点で過去1年以上継続して雇用 ②子が1歳になった後も継続雇用の見込みがある 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ない	①申出時点で過去1年継続して雇用 ②子が1歳6ヶ月になるまでの間に、雇用契約がなくなることが明らかでない (介護休業についても有期労働者についての改正あり)
マタハラ・パタハラ防止措置の新設	事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止	加えて、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるパタハラ・マタハラなど)を防止する措置を講じることが事業主に新たに義務付け(派遣社員の派遣先も適用)



# 育児休業改正



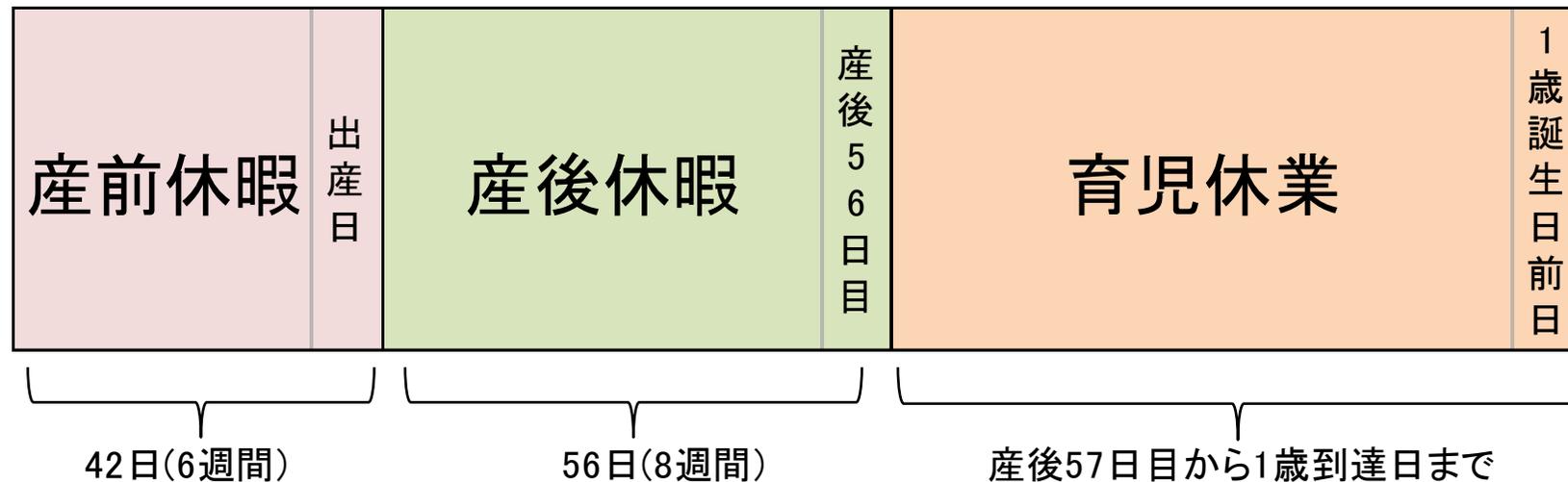
## そもそも「育児休業」とは？

---

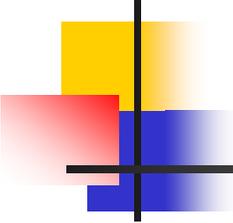
- 文字通り、育児のために仕事を休むことです。労務管理区分では、会社が従業員の労働義務を免除する「休暇」。
- 原則、1歳に満たない子を養育している従業員が申出れば取得することができる。

# 産前・産後休暇から育児休業の流れ

- 産前休暇…出産(予定)日以前42日間(多胎妊娠の場合、98日間)
- 産後休暇…出産日後56日間
- 育児休業…産後休業後(出産日後57日目から)子の1歳到達日(誕生日の前日)まで



- ※ 産後休暇は労基法上、強制休暇
- ※ 男性は出生日から育児休業を取得することができる



## 育児における勤務時間の制度

- 「所定労働時間の短縮措置」
  - 3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合、所定労働時間を短縮する制度。  
1日の所定労働時間は6時間とする短時間勤務措置など
- 「所定外労働の制限」
  - 3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合、「所定」労働時間を超えて仕事をさせない制度（残業免除）
- 「時間外労働の制限」
  - 小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合、「法定の」時間外労働となる時間を1ヶ月は24時間、1年は150時間に制限する制度。
- 「深夜業の制限」
  - 小学校就学前までの子を養育する従業員が申し出た場合、午後10時から午前5時までの間に労働させない制度。

## 【改正点】

# 育児休業等の対象となる子の要件

### 現行

対象となるのは法律上の親子関係のある子  
(実子・養子)



### 改正後

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も新たに  
対象となる

※ 育児休業以外に、子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置も含む

## 【改正点】

# 育児休業が取得できる有期契約者の要件変更

### 現行

- ① 申出時点で過去1年以上継続して雇用していること
- 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ないこと



### 改正後

- ① 申出時点で過去1年以上継続して雇用していること
- ② 子が1歳6ヶ月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

(申出時点で期間満了や更新がないことが確実であるか否かで判断)

【以下の労使協定により除外される者は変更なし】

- ・(正社員でも)申出時点で入社1年未満の者
- ・申出の日から1年(1歳以降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者
- ・所定労働日数が週2日以下の者

## 【改正点】

# 「子の看護休暇」が半日単位で取得可能に

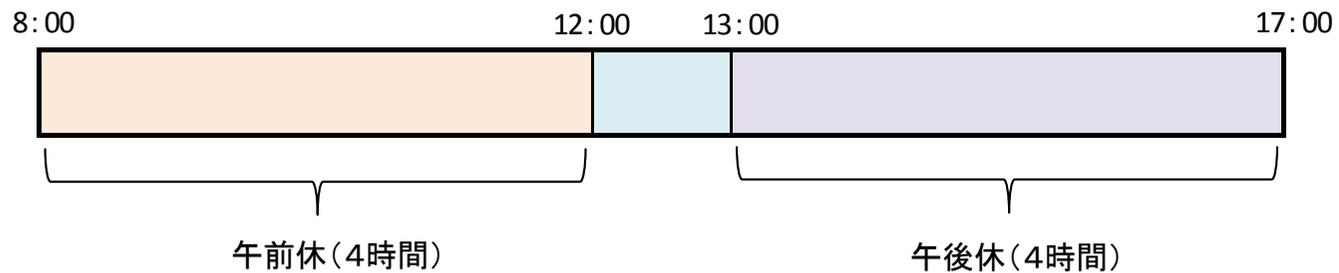
### 「子の看護休暇」

- ・小学校就学前の子を養育する従業員(日々雇用者除外)を対象。
- ・病気やけがをした子の看護または子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇
- ・1年に5日(子が2人以上の場合は10日)取得できる

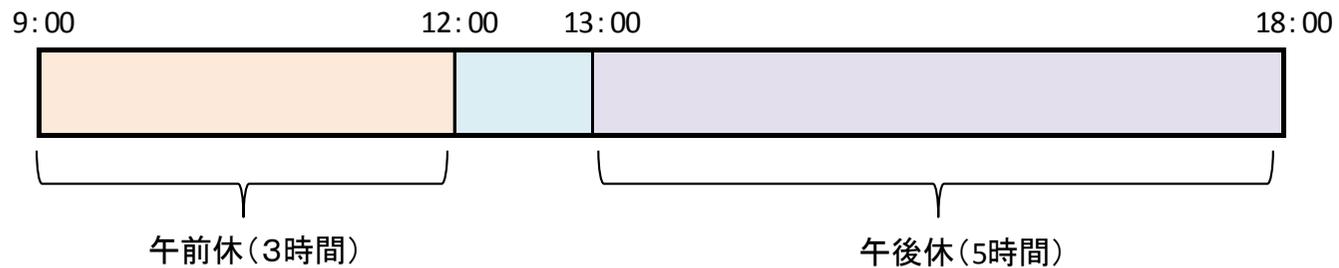
- 現行は1日単位の取得 → 半日単位で取得が可能になる
- 「半日」とは所定労働時間の2分の1
- 「半日」を2分の1以外の時間とする場合は、労使協定が必要
- 「半日単位の取得」が困難と認められる業務(例示:国際線のCA,長時間移動を要する遠隔地で行う業務、流れ作業や交代制勤務業務など)については、労使協定により除外可能
- 1日所定労働時間が4時間以下の労働者は半日取得不可

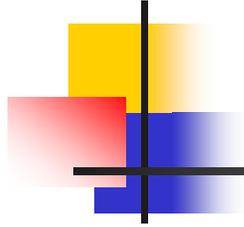
# 「子の看護休暇」半日の原則時間と協定時間

原則の例(所定労働時間8時間の2分の1)

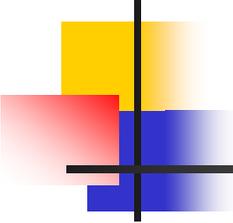


労使協定で定める例(所定労働時間の2分の1ではなく、3時間と5時間)





# 介護休業法改正

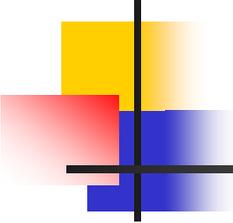


## そもそも「介護休業」とは？

---

- 従業員が要介護状態の家族等の介護のために仕事を休むこと。労務管理区分としては、会社が従業員の労働義務を免除する「休暇」。
- 原則対象家族1人につき、ひとつの要介護状態ごとに1回(※)、通算93日間の範囲内で、申出書に記載された期間取得できる。

※ 回数に関しては今回の改正対象



## 介護における勤務時間の制度

---

- 「介護における所定労働時間の短縮措置」
  - 要介護状態にある家族を介護する従業員が申し出た場合、所定労働時間の短縮等(介護短時間勤務等)を講じる制度
- 「時間外労働の制限」
  - 要介護状態にある家族を介護する従業員が申し出た場合、法定の時間外労働となる時間を1ヶ月は24時間、1年は150時間に制限する制度
- 「深夜業の制限」
  - 要介護状態にある家族を介護する従業員が申し出た場合、午後10時から午前5時までの間に労働させない制度

# 【改正点】

## 要介護の判断基準の変更①

- 育児・介護休業法に定める「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週間以上の長期に亘り常時介護を必要とする状態」
- 「常時介護を必要とする状態」とは次のいずれかに該当すること(旧法)
  1. 国の定める日常生活の態様(歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣)のうち、全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること
  2. 国の定める行動(攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁)の7項目のうち、いずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。



介護保険の要介護状態とは別の基準

## 【改正点】

# 要介護の判断基準の変更②

改正後の「常時介護を必要とする状態」

→ 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)別添の表の状態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



介護保険の要介護区分が利用できるようになった

別添 1

## 【改正点】

# 介護休業の対象家族の変更

### 現行

- ・配偶者(事実婚含)
- ・父母
- ・子
- ・配偶者の父母
- ・同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹または孫

### 改正後

- ・配偶者(事実婚含)
- ・父母
- ・子
- ・配偶者の父母
- ・祖父母、兄弟姉妹または孫  
↓  
同居・扶養要件なし

## 【改正点】

# 介護休業が取得できる有期契約者の要件変更

### 現行

- ① 申出時点で過去1年以上継続して雇用していること
- ② 介護休業開始日から93日経過日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
- ③ 93日経過日から1年を経過する日までに雇用契約が更新されないことが明らかでないこと

### 改正後

- ① 申出時点で過去1年以上継続して雇用していること
- ② 介護休業開始日から93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに雇用関係がなくなることが明らかでないこと

【以下の労使協定により除外される者は変更なし】

- ・申出時点で入社1年未満の者
- ・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る者
- ・所定労働日数が週2日以下の者

## 【改正点】

# 介護休業の分割取得が可能に

### 現行

対象家族1人につき、  
通算93日間の範囲  
内で、原則1回限り  
取得可能

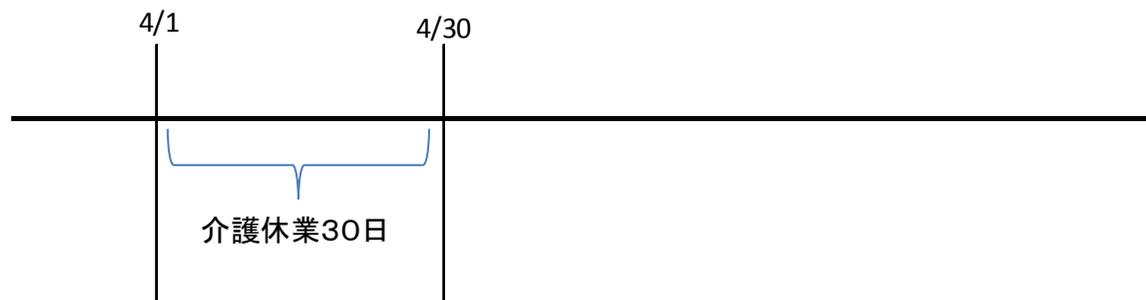


### 改正後

対象家族1人につき、  
通算93日間の範囲内  
で、3回を上限として、  
分割して取得可能

# 現行の介護休業の期間の事例

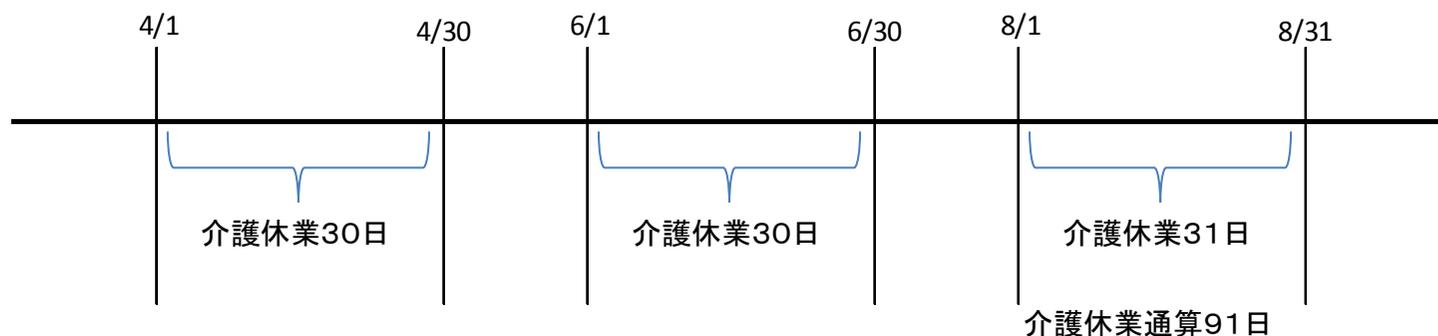
実父のために30日の介護休業を取得した場合（現行）



これより後に、引き続き同じ要介護状態にある実父のために、残日数が63日あっても介護休業を取得することはできない  
(実父が別の要介護状態となった場合は、63日の範囲内で介護休業取得できる)

# 改正後の介護休業の期間の事例

実父のために30日の介護休業を取得した場合（改正後）



引き続き同じ要介護状態であっても、通算93日の範囲内であれば、3回まで分割取得できる

## 【改正点】

# 「介護休暇」が半日単位で取得可能に

### 「介護休暇」

- ・要介護状態の対象家族がある従業員（日々雇用者除外）を対象。
- ・対象家族の介護その他の世話をするための休暇
- ・1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）取得できる

- 現行は1日単位の取得 → 半日単位で取得が可能になる
- 「半日」とは所定労働時間の2分の1
- 「半日」を2分の1以外の時間とする場合は、労使協定が必要
- 「半日単位の取得」が困難と認められる業務（例示：国際線のCA、長時間移動を要する遠隔地で行う業務、流れ作業や交代制勤務業務など）については、労使協定により除外可能
- 1日所定労働時間が4時間以下の労働者は半日取得不可

## 【改正点】

### 介護の所定労働時間短縮措置(介護短時間勤務等)の要件変更

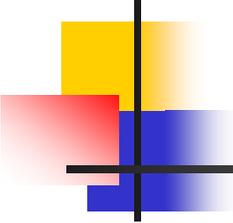
#### 現行

介護短時間勤務等は、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能



#### 改正後

介護休業との通算なくなる。  
介護休業とは別に、利用開始から3年の間に2回以上の利用可能となる

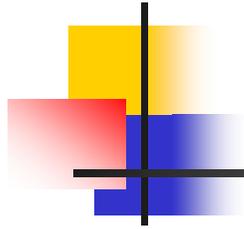


## 【改正点】

# 介護における「所定外労働の制限」新設

---

- 「所定外労働の制限」
  - 要介護状態の家族を介護する従業員が申し出た場合、所定労働時間を超えて仕事をさせない制度（残業免除）
- 従前は育児にのみ規定、今改正で介護も対象となった



# マタハラ・パタハラ防止措置

別添 2、3

## 【改正点】

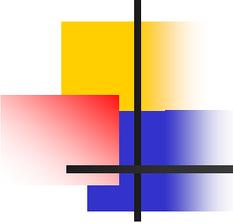
# マタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

### 現行

事業主は妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いをしてはいけな

### 改正後

(左記に加えて)事業主は上司・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(嫌がらせ等、いわゆるマタハラ・パタハラ)をすることがないよう、防止措置を講じる義務



# ハラスメントにあたる言動の種類

---

- 「制度等の利用への嫌がらせ型」

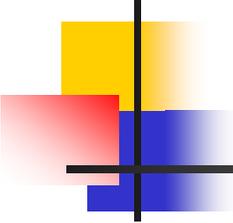


育児休業や短時間勤務など、法に定める「制度等の利用」に関する言動により就業環境が害されるもの

- 「状態への嫌がらせ型」



女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により就業環境が害されるもの



# 具体的な言動の例

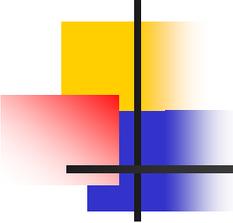
---

## ■ 制度利用型

- ・所定外労働の免除について「上司」に相談したら「次の昇進はないと思え」と言われた
- ・短時間勤務をしている者が「同僚」に「自分だけ時間が短いなんて、周りのことを考えていない。迷惑」と繰り返し言われ、就業する上で見過ごせない程度の支障が生じている

## ■ 状態への嫌がらせ型

- ・妊娠を「上司」に報告したら「代替りの人を雇わなければいけないので、早めに辞めてもらうしかない」と言われた
- ・「同僚」から「妊娠するのなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し言われ、就業する上で見過ごせない程度の支障が生じている



# ハラスメントに該当しない例

---

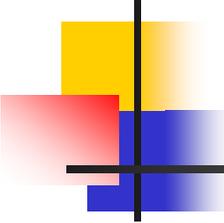
## 「業務上の必要性に基づく言動」

### ■ 「制度等の利用」

→上司が業務状況を勘案して「この日の妊婦検診は避けてほしいが調整可能か」と確認することなど  
(ただし、強制しない場合に限る)

### ■ 「状態」関連

→上司・同僚が「つわりで体調が悪そうなので、少し休んだらどうか」と配慮するなど  
(客観的に見て妊婦の体調が悪い場合)



# 雇用管理上講ずべき措置(防止措置)とは

## 1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

例:就業規則その他の服務規定に事業主の方針、ハラスメントの内容や原因等規定し、さらにハラスメントに係る言動を行った者へ懲戒規定を定め周知するなど

## 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

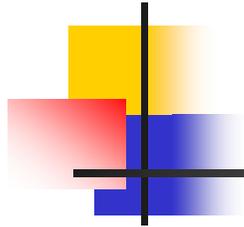
例:相談窓口の設置、相談体制の整備など

## 3. 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

例:相談担当者などが事実確認を行うこと、人事措置、懲戒措置などの必要な措置を行うこと、再発防止策を策定することなど

## 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

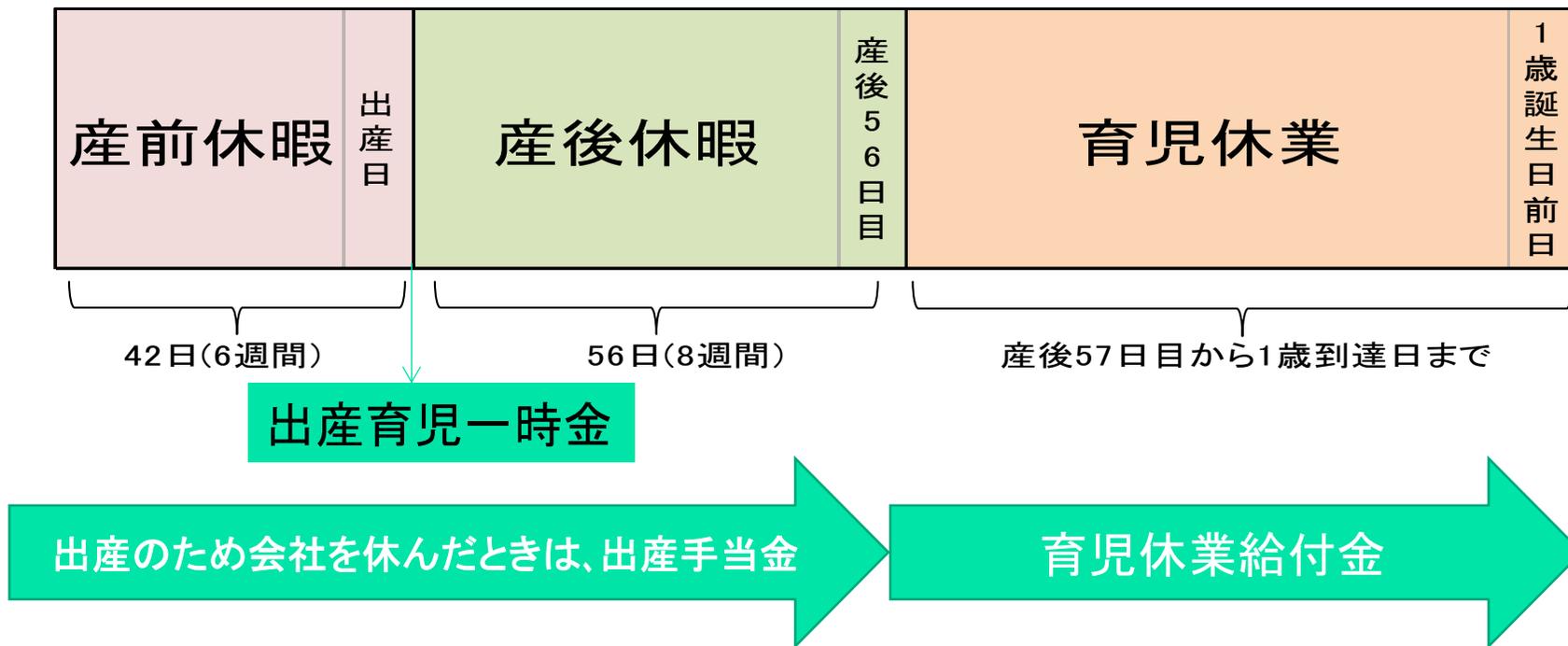
例:妊娠等した労働者の周囲の労働者への業務の偏りを見直す、業務の効率化を図るなど



## 第2部

育児休業・介護休業に関する事務  
手続き、助成金について

# 産前・産後休暇から育児休業の給付



# 従業員が出産する(した)とき

	届出書類	添付書類等	提出先
健康保険/厚生年金保険	健康保険・厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書	-	健康保険組合および 年金事務所
	健康保険・厚生年金保険 産前産後休業変更(終了)申出書	-	健康保険組合および 年金事務所
	健康保険・厚生年金保険 産前産後終了時標準報酬月額変更届	-	健康保険組合および 年金事務所
健康保険	健康保険 出産手当金支給申請書	賞金台帳 出勤簿	健康保険組合または協会けんぽ
	健康保険 被保険者・家族 出産育児一時金支給申請書	医師の意見書 市区町村の証明 戸籍抄本 住民票 母子健康手帳 等	健康保険組合または協会けんぽ
	健康保険 被扶養者(異動)届	-	健康保険組合または協会けんぽ

# 育児休業をする(している)とき

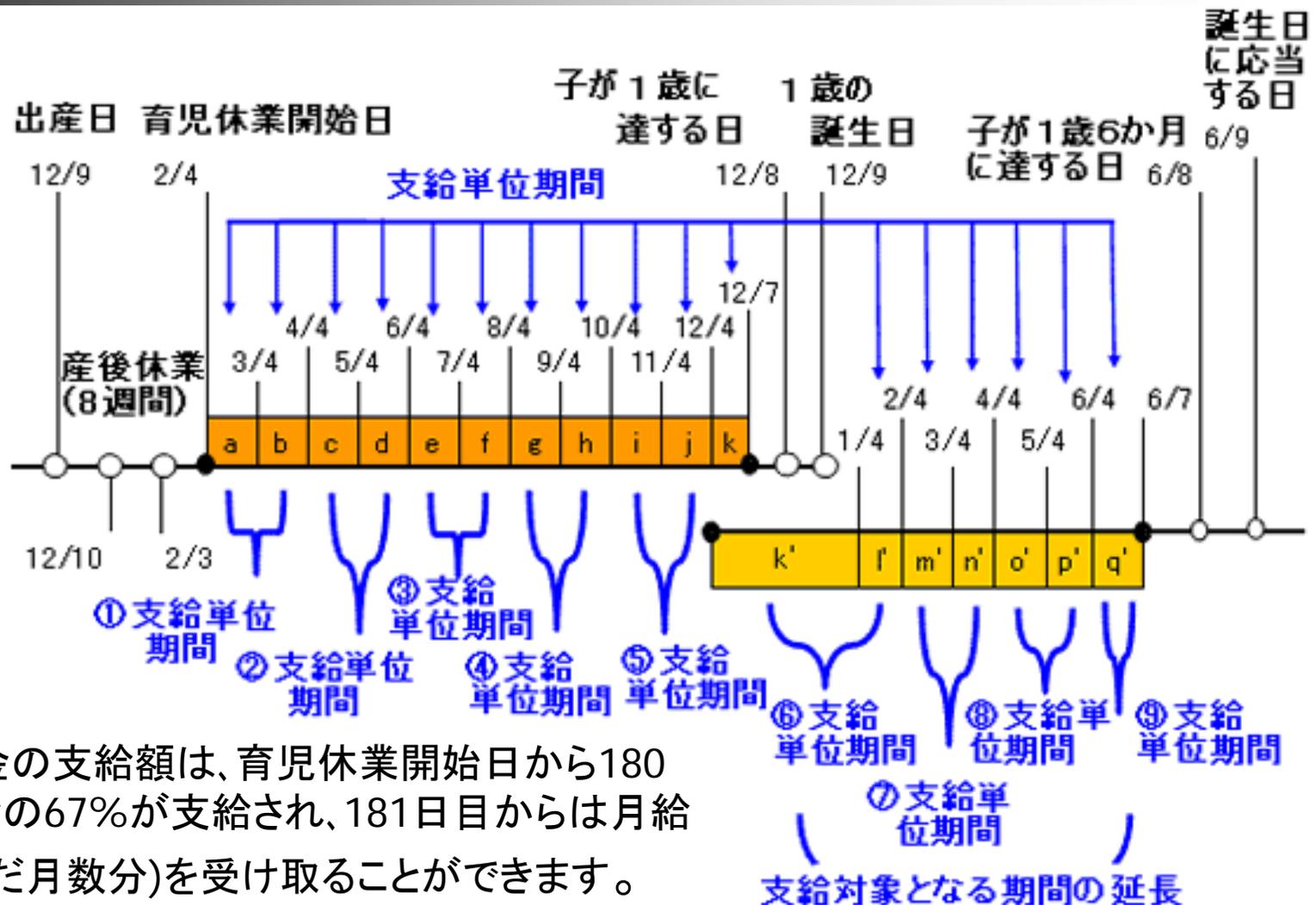
	届出書類	添付書類等	提出先
雇用保険	※ 初回のみ 雇用保険被保険者 休業開始時賃金月額証明書  育児休業給付受給資格確認票・ (初回)育児休業基本給付金 支給申請書	賃金台帳 出勤簿	事業所管轄の 公共職業安定所
	※ 初回以降 育児休業給付金支給申請書	賃金台帳 出勤簿	事業所管轄の 公共職業安定所
健康保険	健康保険・厚生年金保険 育児休業等取得者申出書 (新規・延長)	-	健保組合 または 事業所管轄の 年金事務所
厚生年金保険			事業所管轄の 年金事務所

# 雇用保険 育児休業給付金

1	1歳（延長事由に該当する場合は1歳6ヶ月）未満の子を養育するために、育児休業を取得したものであること
2	育児休業を開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上であること。
3	支給単位期間の初日から末日まで継続して被保険者資格を有していること。
4	※各支給単位期間に、就業したと認められる日数が10日以下であること。（10日を超える場合にあっては就業している時間が80時間未満であること）
5	各支給単位期間において、休業開始時賃金に比べて80%未満の賃金で雇用されていること

育児休業給付金の支給額は、育児休業開始日から180日目までは月給の67%が支給され、181日目からは月給の50%(×休んだ月数分)を受け取ることができます。

# 育児休業給付金の手続き



育児休業給付金の支給額は、育児休業開始日から180日目までは月給の67%が支給され、181日目からは月給の50%(×休んだ月数分)を受け取ることができます。

# 従業員が育児休業を終えたとき

	届出書類	添付書類等	提出先
健康保険	健康保険・厚生年金保険 育児休業等取得者終了届	-	健保組合 または 事業所管轄の 年金事務所
厚生年金保険			事業所管轄の 年金事務所
健康保険	健康保険・厚生年金保険 育児休業等終了時 報酬月額変更届	-	健保組合 または 事業所管轄の 年金事務所
厚生年金保険			事業所管轄の 年金事務所
厚生年金保険	厚生年金保険 養育期間標準報酬月額 特例申出書	子の戸籍抄本  被保険者と子の 住民票の写し	事業所管轄の 年金事務所

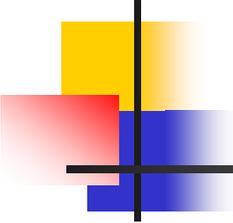
# 介護休業をするとき

	届出書類	添付書類等	提出先
雇用保険	雇用保険被保険者 休業開始時賃金月額証明書 介護休業給付金支給申請書	賃金台帳 出勤簿	事業所管轄の 公共職業安定所

## ■ 支給額

休業開始時賃金日額 × 支給日数  
(30日) × 67%(40% ※)

1	家族を介護するために、介護休業を取得した一般被保険者であること。
2	介護休業を開始した日の前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上であること。
3	支給単位期間の初日から末日まで継続して被保険者資格を有していること。
4	※各支給単位期間に、介護休業による休業日が20日以上あること。
5	各支給単位期間において、休業開始時賃金に比べて80%未満の賃金で雇用されていること



# 育児・介護に関する助成金①

---

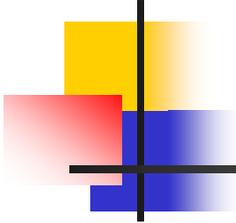
## ■ 両立支援助成金

### ①代替要員確保コース

代替要員を確保すると共に、育児休業者が現職に復帰した場合に1人当たり50万円

### ②育児復帰支援プランコース

育児復帰プランを作成し、そのプランに基づき育児休業、職場復帰した場合に60万円



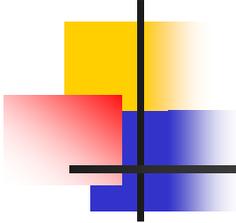
## 育児・介護に関する助成金②

- 出生時両立支援助成金

男性の育児休業取得しやすい職場環境を作り、男性従業員が出生後8週間以内に育児休業をした場合に60万円

- 介護離職防止支援助成金

仕事と介護の両立のための職場環境整備に取り組み、介護休業の取得・職場復帰や仕事と介護の両立のための勤務制度の円滑利用のための取り組みを行った場合に60万円



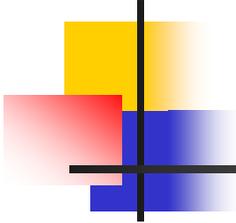
## 育児・介護に関する助成金③

- 0歳児育児休業応援企業奨励金

福井県内に本社を有し子が1歳になるまで育児休業を取得し復帰した場合に20万円

- 祖父母の育児休暇等取得促進奨励金

福井県内の事業所に勤務し、祖父母の方が孫を預かるために連続10日又は連続5日×2回の育児休暇を取得した場合10万円

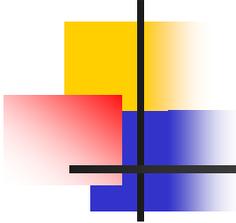


## 育児・介護に関する助成金④

---

- ふくいの子宝応援給付金

育児短時間勤務中、前の子の出産から3年以内に次の子を出産・育児休業した場合、育児休業者に対し、フルタイム勤務路賃金水準と育児休業給付金との差額相当分が支給されます（上限30万円）



## 育児・介護に関する助成金⑤

---

- 女性の職場復帰等支援事業

- ① プラチナコース

- 育児等のために離職した労働者を再雇用した場合に40万円

- ② ゴールドコース

- 法定以上の取り組み（有給とは別に有給で取得できる特別休暇制度等）を実施した場合に10万円

# ご清聴ありがとうございました

ご意見、ご感想、お問い合わせは

TEL ; 0776(57)1380

FAX ; 0776(57)1370

はし はたらきがい

MAIL:hashi@hatarakigai.co.jp

HP:

働きがい研究所

検索

クリック!



●●●●お客様の会社がうまくゆきます●●●●

橋社会保険労務士事務所

(有)働きがい研究所

賃金(福井県の賃金相場)・退職金、就業規則、社員研修

JR町屋陸橋を東に降りて右側、茶色いビルの2階

(福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201)

