

育児休業・介護休業等に関する規則見直しのポイント

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（育児・介護休業法）が改正されました。施行は平成17年4月1日からです。改正育児・介護休業法に沿った雇用管理がなされるよう、就業規則の見直しをはじめましょう。

このリーフレットは、改正前の育児・介護休業法に沿った就業規則がすでに整備されている企業において、改正育児・介護休業法の要請を満たす就業規則とするために改正すべきポイントをお示しするものです。

改正ポイント

育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大

休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、育児休業・介護休業がとれるようになりました。

今回の法改正により、新たに育児休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次のイ、ロのいずれにも該当する労働者です。

- イ 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。
- ロ 子が1歳に達する日（誕生日の前日）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）。

[対応する規定の例]

第〇条（育児休業の対象者）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、2に定める者に限り、育児休業をすることができる。
- 2 育児休業ができる期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - イ 入社1年以上であること。
 - ロ 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - ハ 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ないこと。

新たに介護休業の対象となった一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次のイ、ロのいずれにも該当する労働者です。

- イ 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。
- ロ 介護休業開始予定日から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）。

[対応する規定の例]

第〇条（介護休業の対象者）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、2に定める者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 介護休業ができる期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - イ 入社1年以上であること。
 - ロ 介護休業開始予定日から93日を経過する日（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。
 - ハ 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ないこと。

- 期間雇用者を雇い入れている場合は、前ページの一定の範囲に該当すれば育児休業・介護休業ができますので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。また、育児休業・介護休業中の期間雇用者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要となります。
- なお、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、一定の範囲に該当するか否かにかかわらず育児休業・介護休業の対象となるのは従前のとおりです。
- 期間雇用者のすべてを対象とする次のような規定も考えられます。

《 期間雇用者のすべてを育児休業の対象とする例 》

- 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

《 期間雇用者のすべてを介護休業の対象とする例 》

- 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。

改正ポイント

育児休業期間の延長

子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、**子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。**

今回の法改正により、一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができるようになりました。

- 1歳6ヵ月まで育児休業ができるのは、次のイ、ロのいずれかの事情がある場合です。
 - イ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ロ 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

[対応する規定の例]

第〇条（育児休業の対象者） 続き

- 3 育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。

- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

今回の法改正により可能となった1歳から1歳6か月までの育児休業については、育児休業開始予定日(子の1歳の誕生日)から希望通り休業するには、その2週間前に申し出ます。

[対応する規定の例]

第〇条（育児休業の申出の手続等）

- 1 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第〇条第〇項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。

改正ポイント

介護休業の取得回数制限の緩和

要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業をすることができます。期間は通算して（のべ）93日までです。

今回の法改正により、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、介護休業ができることになりました。

2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した対象家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

対象家族1人当たりの取得日数の上限は、通算して93日までとなります。

[対応する規定の例]

第〇条（介護休業の申出の手続き等）

- 1 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業を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、介護休業申出書を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。
- 2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。

第〇条（介護休業の期間等）

- 1 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲内で介護休業申出書に記載された期間とする。

ただし、同一家族について介護のための勤務時間の短縮等の措置を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

介護のための勤務時間短縮等の措置についても、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間、措置が受けられることになりました。

[対応する規定の例]

第〇条（介護のための短時間勤務）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員については、申し出ることにより、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。

ただし、同一家族について第〇条の介護休業をした場合は、介護休業の日数も通算して93日間までを原則とする。

改正ポイント

子の看護休暇の創設

小学校就学前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、休暇を取得することができます。**

今回の法改正により、小学校就学前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、休暇を取得できるようになりました。事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申出を拒むことはできません。

【対応する規定の例】

第〇条（子の看護休暇）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 取得しようとする者は、原則として、事前に人事部労務課に申し出るものとする。
- 3 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

- 子の看護休暇の日数は、子の人数にかかわらず労働者1人当たり年間5日です。
- 勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。その他の労働者を対象外とすることはできません。
- 勤務しなかった日について賃金を支払わないことは差し支えありませんが、勤務しなかった日数を超えて賃金を減額したり、賞与、昇給等で不利益な算定を行うことは禁止されています。

この他、都道府県労働局雇用均等室で配付しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参考にしてください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>

●育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電 話 番 号	都道府県	電 話 番 号	都道府県	電 話 番 号
北海道	011-709-2715	石 川	076-265-4429	岡 山	086-224-7639
青 森	017-734-4211	福 井	0776-22-3947	広 島	082-221-9247
岩 手	019-604-3010	山 梨	055-225-2859	山 口	083-995-0390
宮 城	022-299-8844	長 野	026-227-0125	徳 島	088-652-2718
秋 田	018-862-6684	岐 阜	058-263-1220	香 川	087-831-3762
山 形	023-624-8228	静 岡	054-252-5310	愛 媛	089-935-5222
福 島	024-536-4609	愛 知	052-219-5509	高 知	088-885-6041
茨 城	029-224-6288	三 重	059-226-2318	福 岡	092-411-4894
栃 木	028-633-2795	滋 賀	077-523-1190	佐 賀	0952-32-7218
群 馬	027-210-5009	京 都	075-241-0504	長 崎	095-844-4384
埼 玉	048-600-6210	大 阪	06-6941-8940	熊 本	096-352-3865
千 葉	043-221-2307	兵 庫	078-367-0820	大 分	097-532-4025
東 京	03-3818-8408	奈 良	0742-32-0210	宮 崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-421-6157	鹿児島	099-222-8446
新 潟	025-234-5928	鳥 取	0857-29-1709	沖 縄	098-868-4380
富 山	076-432-2740	島 根	0852-31-1161		

●各種助成金、奨励金等両立支援事業に関することは(財)21世紀職業財団のホームページをご覧ください。

<http://www.jiwe.or.jp>