

I. 報 告

I. 報告

改正育児・介護休業法の施行に向けて

1. はじめに

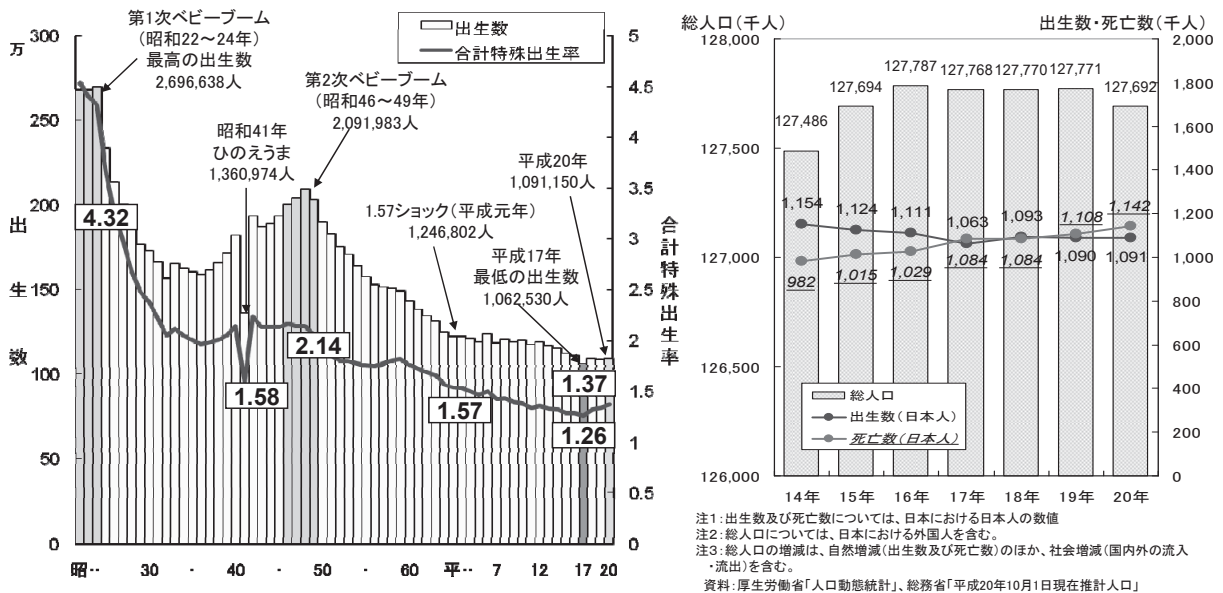
今回の報告では、改正育児・介護休業法（2009年7月公布、本体については2010年6月30日施行予定）の内容について、改正法の背景や改正内容の詳細を説明します。まずは本改正の背景を説明し、次に、「改正育児・介護休業法のあらまし」で改正法の詳細について解説します（付属資料「改正育児・介護休業法のあらまし」は本報告書53頁に所収。なお、参考資料として「就業規則への記載はもうお済みですか——育児・介護休業法等に関する規則の規定例」参照。本報告書107頁所収）。

2. 育児・介護休業法改正の背景とその概要

本改正の背景としてまずあげられるのは「少子化の進行」です。図表1でも明らかなように、我が国では急速に少子化が進行しています。ここ何年、出生率も少し回復してきてはいますが、まだ依然として非常に低い水準にあります。

図表1：少子化の進行と人口減少社会の到来

○ 現在我が国においては急速に少子化が進行。合計特殊出生率は、平成17年に1.26と過去最低を更新。18年～20年の出生率は前年を上回ってはいるが、依然として厳しい状況。
 ○ 平成17年には死亡数が出生数を上回り、国勢調査結果でも総人口が前年を下回って、我が国の人口は減少局面に入った。

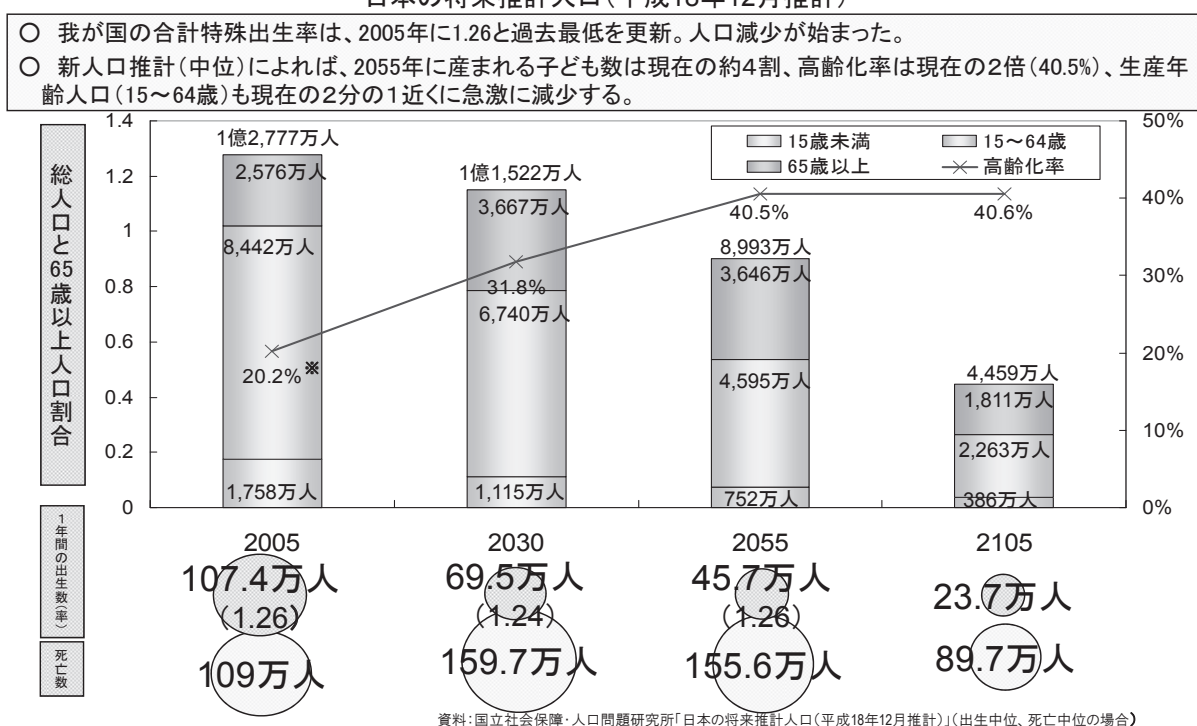


図表 1 の右側の棒グラフを見ますと、出生数が死亡数を下回っているということで、既に我が国は人口減少社会に入っている状態にあります。我が国の人口が減っていくことで、いかなる問題が生じるのでしょうか。1 つ問題となるのが、人口構造の変化です。つまり、高齢者が増え、高齢者を支える支え手が減っていくことが確実だということです。

図表 2 の高齢化率は、現在、20.2%で 5 人に 1 人がお年寄りという現状です。これが 50 年後、5 人に 2 人ということで、2 倍になってくる。この高齢者をどう支えていくか。当然、年金、医療、介護などの必要な費用がかかりますので、これをどのように確保していくか、その支え手をどう確保していくかが喫緊の問題となっているのです。

図表2: 今後の我が国の人口構造の急速な変化

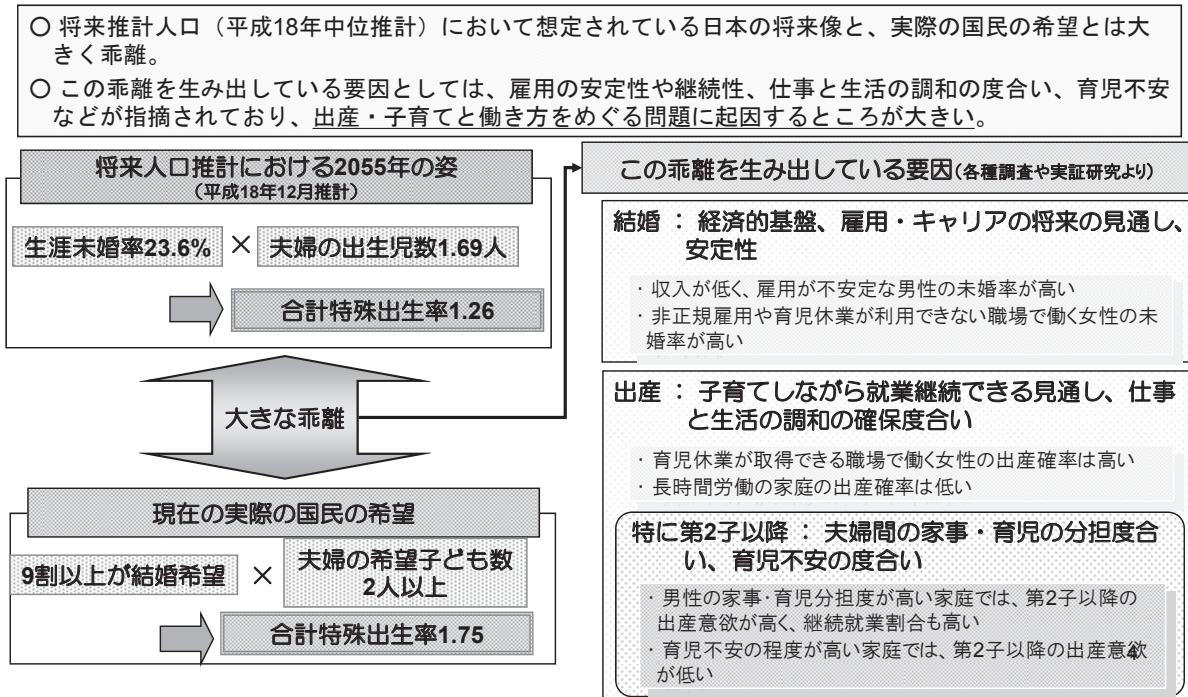
～日本の将来推計人口(平成18年12月推計)～



したがって、少子化対策の柱としては、1 つには、まず出生率をどう回復させていくかという課題があります。そして、労働力の確保という観点からは、女性の労働力をいかにして確保していくかが政策課題になっているのです。つまり我が国の場合、いわゆる M 字カーブと言われているように、特に子育て期の女性の就業率が諸外国と比べても低い現状にあります。子育て期の女性の働き方を、いかにして継続就業が可能なものにしていくか。これが非常に重要な政策課題になってきているのです。

図表 3 は、なぜ子どもが減り、何ゆえに少子化が進んでいるのかを調べたものです。これを見ていきますと、左上の「2055年の姿」の合計特殊出生率が 1.26 程度まで低下するという見込みとなっています。

図表3:結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離
～急速な少子化を招いている社会的な要因～



一方で、「現在の実際の国民の希望」を調査したところ、実際には 1.75 程度まで回復するはずなのです。つまり、国民に希望を聞けば、出生率は 1.75 程度までになっているのですが、何らかの阻害要因があって、実際には 1.26 の出生率になっているということです。両者の乖離をいかに解消していくかということで、その要因を図表の右側で分析しています。

これは既存の調査、研究などを整理したのですが、まず、「結婚」欄を見ると、結婚については経済的な基盤、安定したキャリアということで、安定した仕事がない、収入が低いことが未婚率を高める要因になっています。

今回の改正に関係するのは、「出産」ですが、どうして出産しないのか、あるいは出産にかかわる要素は何かを見ていくと、「子育てをしながら継続就業できる見通し」、あるいは「仕事と生活の調和の確保度合い」が課題としてあげられています。例えば、育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高いこと、あるいは長時間労働の家庭の出産確率が低いこと、などがわかっているのです。

特に「第2子以降」ですが、実は第2子以降になると、夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合いが要因となってきており、男性の家事・育児分担が高い家庭では第2子以降の出産意欲が高く、女性の継続就業割合も高いことがわかっています。また、育児不安の程度が高い家庭では第2子以降の子どもが生まれにくいという調査もあります。

要するに、女性の働き方を見直そうと思うならば、男性の働き方も見直す必要があるとい

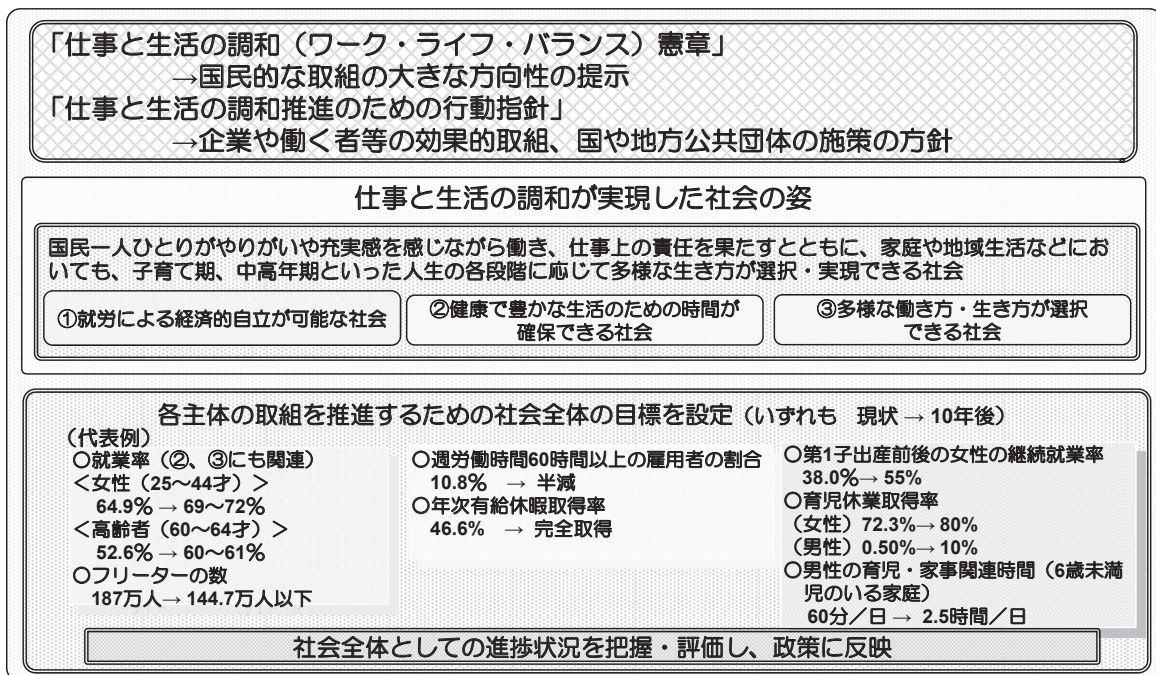
うことがわかってきた、ということです。そしてそれは、少子化対策という観点からも、少子化の解消という点で効果があるということも明らかとなっています。

図表 4「ワーク・ライフ・バランス憲章・指針について」ですが、これは平成 19 年 12 月に、政・労・使・官がまとめた憲章です。政・労・使、それぞれのアクターが社会全体の目標を定めて、それに向けて取り組んでいく内容をまとめています。

図表の一番下に、「社会全体の目標を設定」となっていますが、それぞれ 10 年後の目標を定めて、それに向けて、国も会社も労働者もそれぞれが取り組んでいくことになっているのです。

目標の内容としては、左側の（代表例）にありますように、就業率として、特に子育て期の女性の就業率を高めていくことがあげられています。今回の改正に関係するものとしては、第 1 子出産前後の女性の継続就業率を 55%まで引き上げていく。あるいは、育児休業の取得率について、女性は 80%、男性は 10%まで引き上げていく。そして、男性の育児・家事関連時間を 1 日 60 分から 1 日 2.5 時間まで引き上げていくという目標を設定しています。今回の改正も、こうした働き方の見直しに向けた一環なのです。

図表4：ワーク・ライフ・バランス憲章・指針について

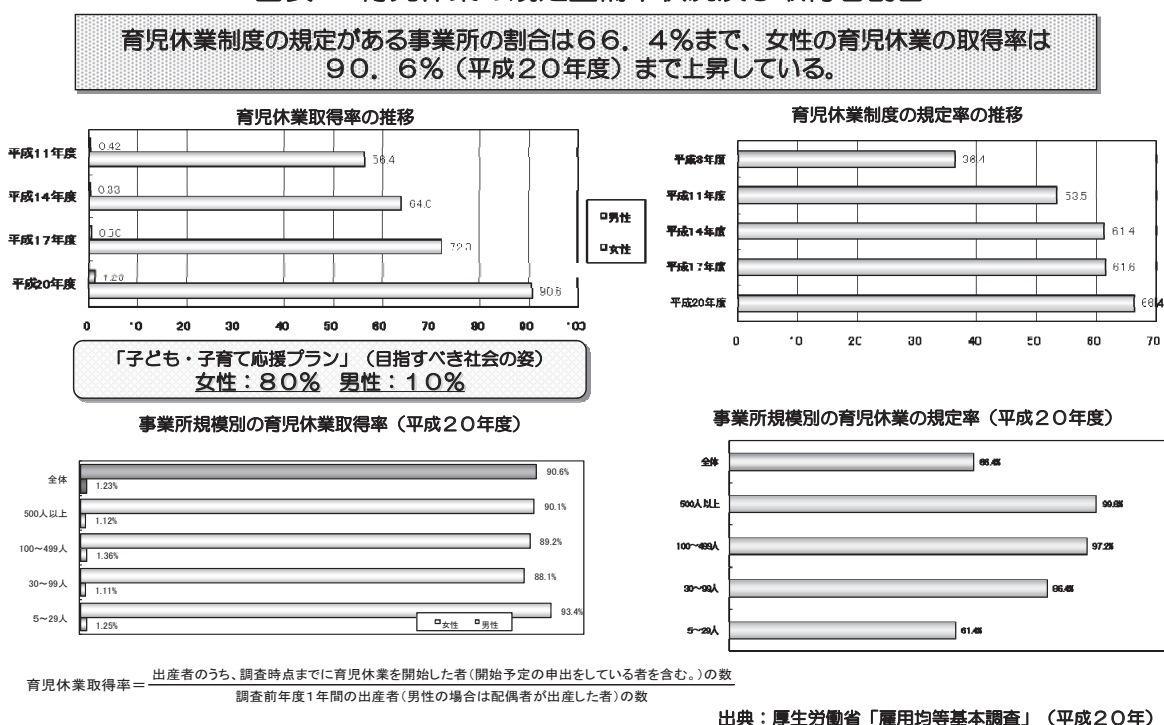


図表 5 は、育児休業の規定整備率、取得者割合を表しています。左側図表によれば、年を追うごとに育児休業取得率は高まっている。育児休業制度は平成 4 年にできましたが、それ以降、女性の育児休業取得者は増えています。平成 20 年度では、女性の育児休業の取

得率は 90.6%という水準です。一方で、男性はまだまだ全然とれていない。平成 20 年度でもまだ 1.23%で、目標の 10%にはほど遠い水準にあります。

右側の規定整備率を見ていくと、これも年度を経るごとに高まっていきます。右下の図表は事業所規模別に見たものですが、大企業 500 人以上では 99.8%の規定整備率になっています。一方で、30 人未満の中小企業を見ますと、まだ 61.4%ということで、この規定整備率をもっと伸ばしていくことが必要であるといえます。

図表5：育児休業の規定整備率状況及び取得者割合



ところで、育児休業取得率の定義ですが、ここに特徴があります。これは事業所調査で取得率を出しているのですが、調査をする際に、「今、あなたの会社で働いている従業員の中で、過去 1 年に出産をされた方はどのぐらいいらっしゃいますか」、「その中で、育児休業をとられた方はどのぐらいいますか」という設問から割り出しています。

したがって、調査の時点で現に働いている方のみが対象となっていますので、育児休業をとらないでやめてしまった方は、調査の分母にも分子にも入ってこないのです。つまり、女性の育児休業取得率が 90%を超えたというのは、女性の 9 割が育児休業をとって仕事を続けているという意味ではなく、仕事を継続されている方のうち、9 割が育児休業をとっているという数字になるのです。

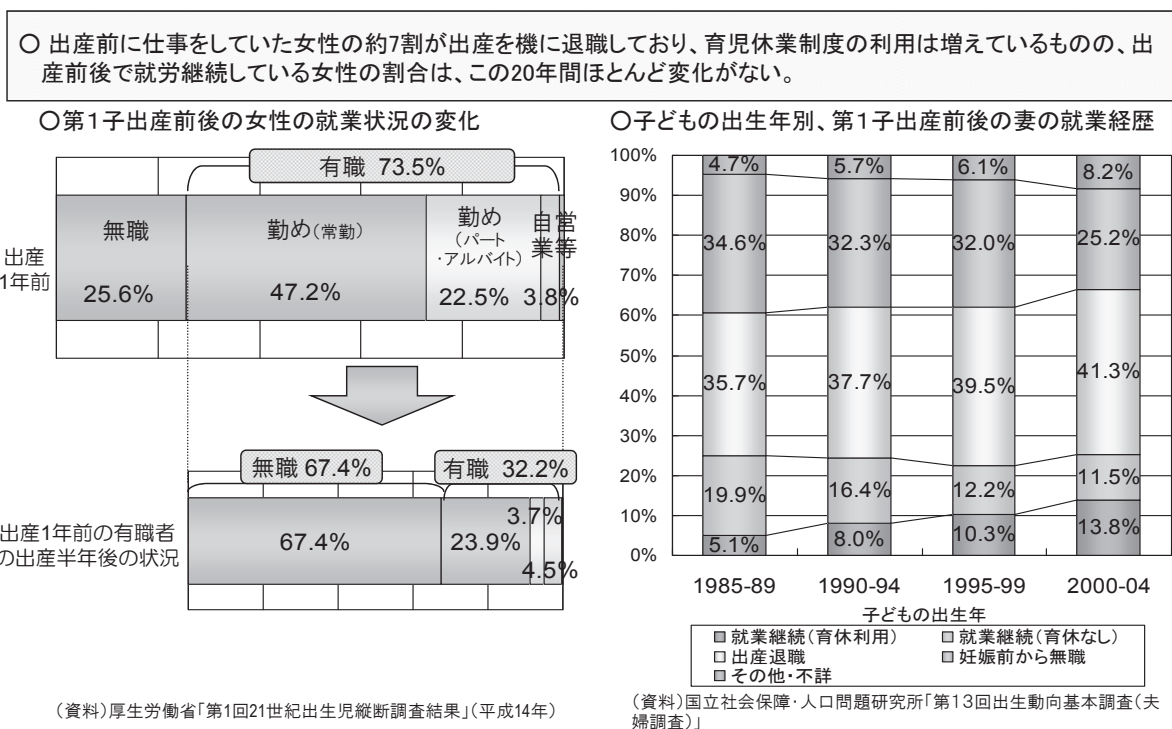
育児休業の取得率が高まってきたこと自体は良いことですが、先述のように、女性の労働力の確保を考えた場合に、実は育児休業そのものというよりは、継続就業をどう高めていく

かを考えていかなければならない。図表 6 は、女性の継続就業について調べたものです。左側は、出産 1 年前に有職だった方が半年後に仕事についているかどうかを調べたものです。これを見ますと、出産 1 年前に有職と答えた者のうち、半年後に無職と答えているのは 67.4%です。よく第 1 子出産前後で女性の 7 割が離職をしていると言われますが、それはこの数字から来ているのです。

図表 6 の右側の棒グラフは、別の調査で、少し前にさかのぼって傾向を見たものですが、「就業継続（育休利用）」と「就業継続（育休なし）」を足した数字が継続就業をした者の割合になっています。これを見ますと、過去 20 年間でほとんど合計した数値は変わっていない。第 1 子出産前後で継続就業率は変化していないのです。

細かく見ていきますと、「就業継続（育休利用）」が増えて、「就業継続（育休なし）」が減っています。これは、育児休業をとって継続就業をされる割合が増えたということです。逆に言うと、産休だけで復帰する方が減ったことになりませんが、いずれにせよ、継続就業率そのものはあまり変わっていない現状にあるのです。

図表6: 依然として難しい女性の就業継続

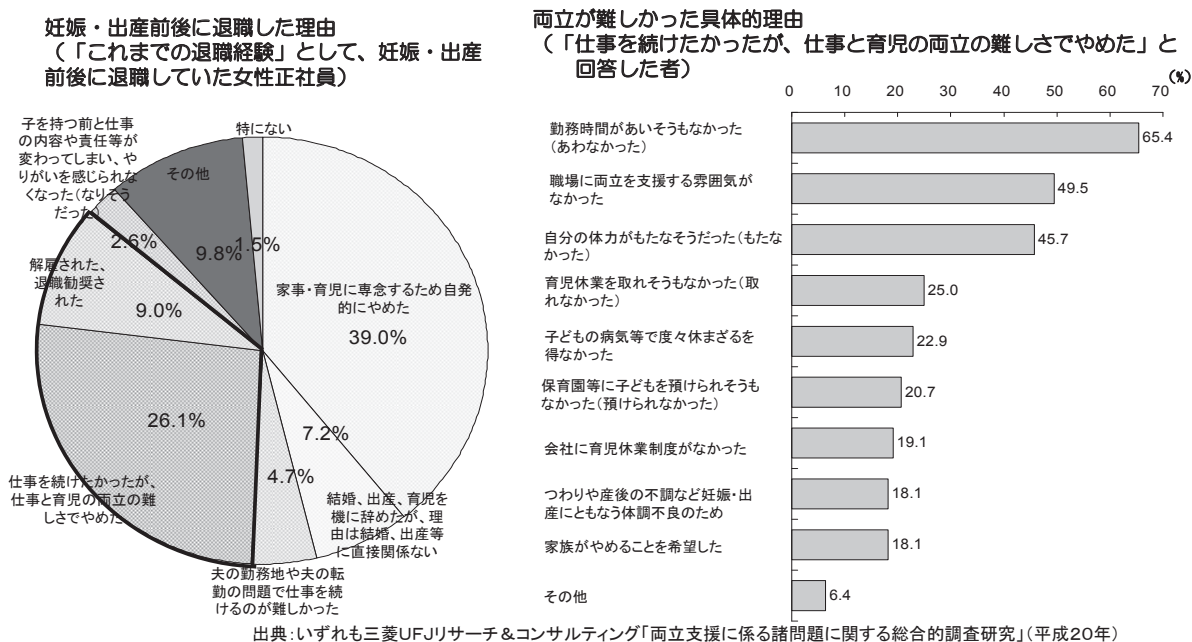


では、なぜ出産を機に離職をしてしまうのでしょうか。図表 7 の左側の円グラフは、どうして仕事を妊娠・出産前後でやめたのかを労働者に聞いたものです。それによれば、一番多いのが、「家事・育児に専念するため自発的にやめた」(4 割弱)です。この方々は自発的にやめたことになりませんが、特に注目してほしいのは、黒い線で囲ってある部分(「仕事

を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」(26.1%)、「解雇された、退職勧奨された」(9.0%)です。合計すると約 35%が、いわば本人は続けたかったんだけど、両立が難しい、退職勧奨されたという形で、不本意な形で離職をしているのです。

図表7：出産を機に退職した理由

妊娠・出産前後で仕事を辞める理由として、「両立が難しかった」又は「解雇・退職勧奨された」とする労働者が約35%いる。



先述のとおり、今、我が国が労働力の減少に直面する中で、このようにほんとうは働きたいんだけど働けないという形で、労働力が無駄になっている現状があります。特に日本の場合は、女性も非常に高学歴な方が増えていますので、そうした中で、働きたいのに働けないというのは非常に大きなロスになっているのではないのでしょうか。

そこで、両立が難しかった具体的理由を尋ねたのが図表 7 の右側の棒グラフです。これを見ますと、一番多いのが、「勤務時間があいそうもなかった(あわなかった)」「職場に両立を支援する雰囲気がなかった」「自分の体力がもたなそうだった」——等々の順番になっている。これでわかるように、実は育児休業そのものが問題となっているよりは、むしろ育児休業から復帰した後の働き方が問題になっている。つまり、育児休業から復帰すると、例えば急にフルタイム残業つきで働かされる。当然、保育所には迎えに行けない、勤務時間が合わないということになります。あるいは体力がとてももたないなどの回答も増えている。育児休業復帰後の働き方として、柔軟な働き方ができるようにならないと、なかなか継続就業が進まないのではないか。このような考え方に改正法は立っているのです。

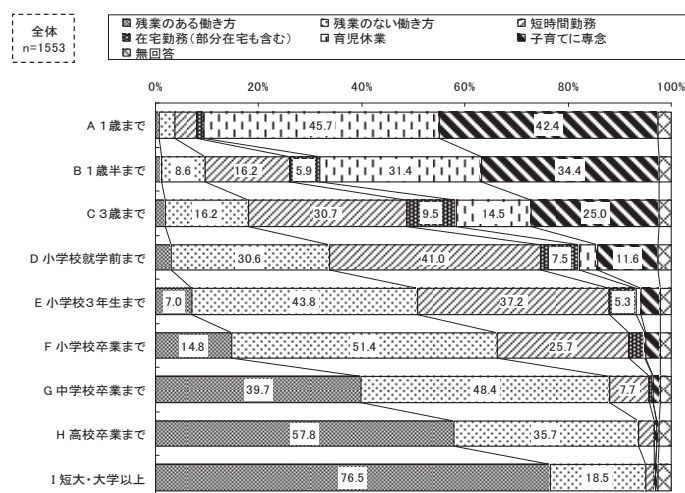
そこで、子を持つ母親として望ましい働き方を子の年齢別を見たものが図表 8 です。そ

れによれば、例えば「1歳まで」で割合が高いのが、「育児休業をしたい」、あるいは「子育てに専念したい」です。これが、「1歳半まで」「3歳まで」「小学校まで」と延びていきますと、だんだん「育児休業をしたい」の割合は減ってきて、むしろ「短時間勤務で働きたい」「残業のない働き方をしたい」とする割合が高まります。

したがって、先述のとおり、育児休業から復帰した後に、例えば短時間勤務で会社に戻る。そして残業の免除を使いながら、子どもが少し大きくなってきたら、フルタイム残業つきで働いていくというような形で、自分のキャリアを積みながら、円滑に子育てと仕事を両立するという働き方が求められている、ということになります。

図表8：子の年齢別に見た、子を持つ母親として望ましい働き方（従業員調査）

子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。



注：図表を見やすくするために、5.0%未満はデータを表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

少し目を転じまして、男性のデータも見ていきましょう（図表9）。我が国では、共働き世帯の数が、既に専業主婦の家庭の世帯数を上回っています。つまり、これまでは、いわゆる専業主婦モデルということで我が国はやってきたのですが、もはや世帯数で見ますと、共働き世帯のほうが一般的になっているのです。

こうした中で、男性の育児休業や育児に対する考え方も変わってきています。図表9の上の表を見ますと、育児休業制度の利用意向は、男性の「全体」で31.8%、そのうち「子どもあり」で33.1%が、育児休業制度を「利用したいと思う」、あるいは「現在利用している」と回答しています。つまり、男性であっても、育児休業をしたいという人は3割を超える水準にあるわけです。しかし、実際には、先ほど見ましたように、取得率は1.23%という水準にとどまっています。ここにも大きなギャップがあるのです。

図表9：両立支援制度の利用意向等

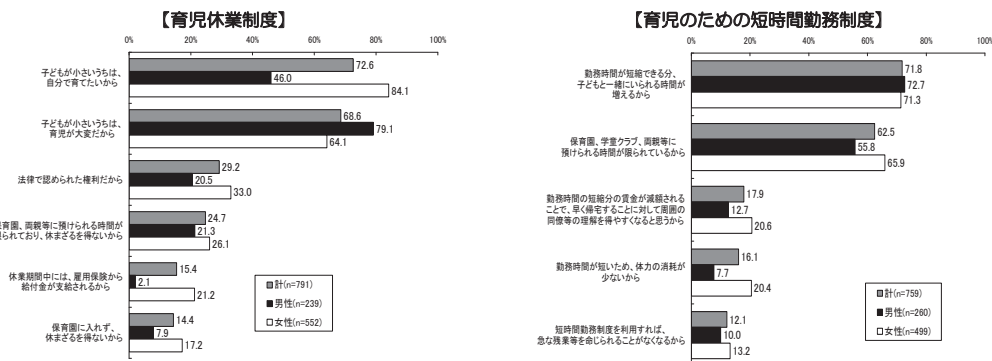
育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える。

両立支援制度の利用意向（従業員調査）

	全体	子どもあり	男性		女性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
調査数(n)	1553	1104	752	589	801	515
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」「利用したいと思う」を合わせた割合。

制度を利用したい理由（従業員調査）



注1：各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。
注2：複数回答。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

次に、少子化の観点からこれを見たのが図表 10 です。それによれば、夫の家事・育児時間が長いほど、第 2 子以降の出生割合が高いという数字になっています。まさに冒頭でふれましたように、夫が家事・育児にかかるとそれだけ、特に第 2 子以降が生まれやすいということが数字に表れているのです。

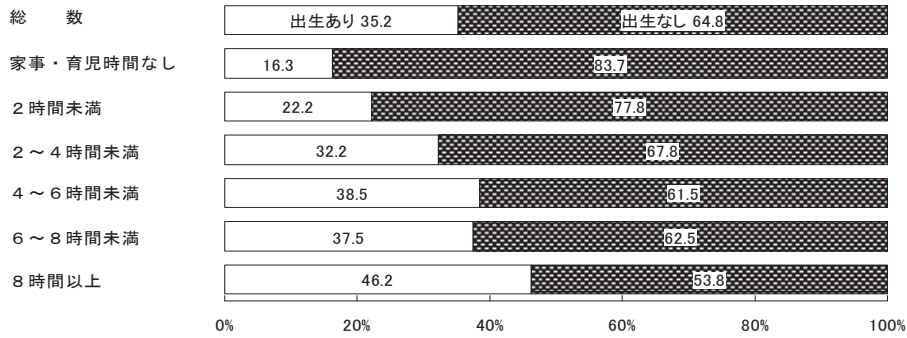
したがって、男性の子育て参加、あるいは育児休業の取得促進を進めることは、男性のみの問題ではなくて、実は社会全体として見ても、少子化対策という観点からも重要であるということが明らかとなっています。

図表 11 「ケース別に見た育児休業の取得しやすさ」は、「あなたの企業では育児休業を取得しやすいですか」という質問を、会社、従業員それぞれについて聞き、その違いを見たものです。

これを見ますと、女性については、企業と従業員でほとんど差がない。むしろ従業員のほうが、「取得しやすい」という答えをしている割合が高いほどです。一方で、男性を見ますと、会社が思っているほど、従業員のほうは育児休業をとりやすいと思っていないという結果が出ています。

図表10：子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの5年間の第2子以降の出生の状況

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。

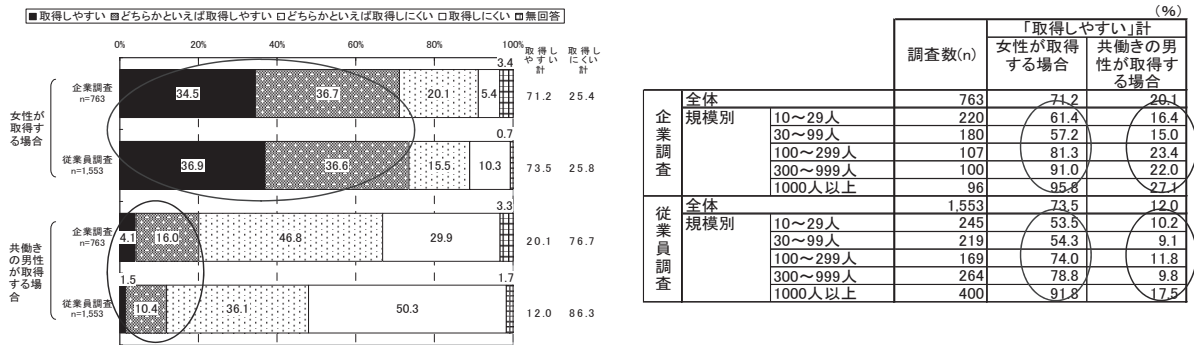


注:1)集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 ①第1回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 ②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦
 2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。
 3)「子どもなし」「1人」「2人以上」は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。
 4)5年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。
 5)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

出典：厚生労働省「第6回21世紀成年者縦断調査」(2008年)

図表11：ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ（企業調査、従業員調査）

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。



注1:「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。
 注2:規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

図表 12 は、仕事と介護の両立の問題をとりあげています。今後は、介護の問題が非常に大きくなっていくことが予想されます。現在、人口の大きなシェアを占める団塊の世代は、今後 10 年もすると 70 歳台になります。そのうち介護を必要とする方も増えてくるに違いありません。

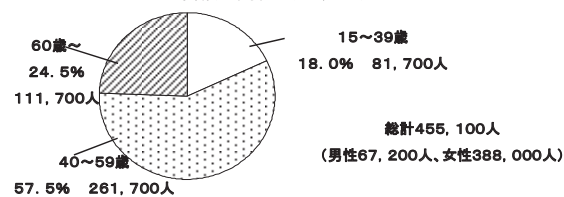
一方で、そうした団塊世代を支える働き手は、晩婚化、晩産化が進んでいますので、自分が介護を必要とする親を持つときに、まだ子育てが終わっていない段階にある可能性も十分に考えられます。そして、少子化が進んでいますので、子どもの数も減ってくることで、親の面倒を見る兄弟の数も減少する。仕事と介護の両立を図っていくということが、今後大きな課題になっていくことが考えられるのです。

図表 12 は、家族の介護・看護のために離職・転職した雇用者の数を見たものです。左下の円グラフを見ると、平成 14 年から平成 19 年までの 5 年間で、50 万人が家族の介護・看護のために離職・転職をしていることとなります。特に、離職者を見ると、40 歳から 59 歳というレンジの割合が非常に高くなっている。会社で言えば、まさに働き盛りの幹部クラスが、こうした理由でやめざるを得ないという状況に追い込まれているという現状にあるわけです。したがって、仕事と介護の両立をどう図っていくか、ということも非常に大きな課題になっているのです。

図表12：家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合

家族の介護・看護のために離転職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、平成9年からの5年間で約45万人、平成14年からの5年間で約50万人存在。

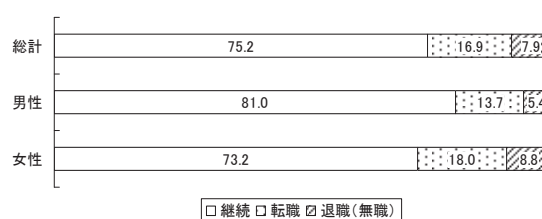
家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合（人、％）



注：集計対象は、平成9年10月から平成14年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）

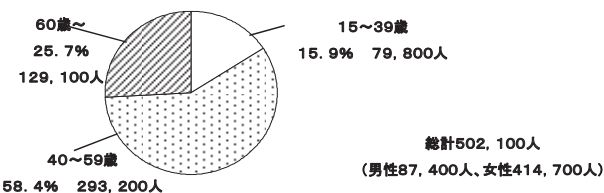
介護開始時の仕事の継続状況（％）



注：総計n=634、男性n=168、女性n=466

注：調査対象は、現在要介護者（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）



注：集計対象は、平成14年10月から平成19年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成19年）

こうした現状を踏まえまして、今回、育児・介護休業法が改正されました。改正法は、4つの柱を立てています（図表13）。

1つ目の柱が、「子育て期間中の働き方の見直し」で、子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けられるような仕組みを導入する。また、子の看護休暇制度の拡充も盛り込まれています。

2つ目の柱が、「父親の子育て参加できる働き方の実現」で、父親の育児休業取得を促進するような仕組みを設けることとなりました。

3つ目の柱が、「仕事と介護の両立支援」で、介護のための1日単位の休暇制度が創設されました。

4つ目の柱が、「実効性の確保」として、紛争の迅速な解決のための仕組み、また、法違反に対する企業名の公表制度を設けることになっております。

施行期日についてですが、平成22年6月30日に本格施行ということになっています。（ただし一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年以内の政令で定める日）。

図表13：改正育児・介護休業法の概要

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けるようにする。
- 子の看護休暇制度を拡充する。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父親の育児休業取得を促進する仕組みを設ける。

3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための1日単位の休暇制度を設ける。

4 実効性の確保

- 紛争を迅速に解決するための仕組みを設ける。
- 法違反に対する公表制度などを設ける。

【施行期日】 平成22年6月30日（ただし一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年以内の政令で定める日）
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

ここで「一部の規定」とあるのは、「1 子育て期間中の働き方の見直し」の「子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けるようにする」、また「3 仕事と介護の両立支援」の「介護のための短期休暇制度の創設」——の2つが当てはまります。したがって、

この2つの規定については、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年以内の政令で定める日まで適用が猶予されます。「3年以内の政令で定める日」の政令は、まだ出されておりませんが、現時点では、あくまでも予定ですが、平成24年6月30日とする予定です。

なお、「4 実効性の確保」については、調停については平成22年4月1日、その他については既に施行されています。

詳細に入ります前に、最後に1つだけ、「育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止」について説明します。

図表14に示してあるように、妊娠・出産、産前産後休業、あるいは育児休業の申出をしたこと、取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益な取扱いは法律で明確に禁止されています。また、このような不利益取扱いの疑いがあった場合には、最寄りの都道府県労働局の雇用均等室に問い合わせることも可能となっています。

図表14：育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止

➡ **妊娠・出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。**

妊娠・出産、産前産後休業に係る規定

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)(抄)
(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)
第九条 (略)
- 2 (略)
- 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

育児休業等に係る規定

- 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(平成三年法律第七十六号)(抄)
(不利益取扱いの禁止)
第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(参考) 労働者からの相談の状況 (件)

	19年度	20年度
妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	1,711	2,030
育児休業の取得等を理由とした解雇等不利益取扱いに係る相談	882	1,262

3. 改正育児・介護休業法のあらまし

3-1. 育児・介護休業法の主な改正内容

以下では、厚生労働省により作成された「改正育児・介護休業法のあらまし」について解説したいと思います（以下の太字で示した頁数は「改正育児・介護休業法のあらまし」の参照頁数を指す。「改正育児・介護休業法のあらまし」は本報告書 53 頁以下に所収）。

先述のとおり、改正法の 4 つの柱ということで（7 頁）、1 つ目の柱「1 子育て期間中の働き方の見直し」では、まず「短時間勤務と残業の免除の制度化」ということで、3 歳までの子を養育する労働者について、1 日 6 時間の短時間勤務制度を設けることが事業主の義務となりました。また、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除、すなわち残業免除を制度化する、としています。

「子の看護休暇制度の拡充」としては、これまで、子どもが何人いても年 5 日間の看護休暇だったものが、今改正によって、小学校就学前の子が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日というふうに日数を拡充することとなりました。

2 つ目の柱が、「父親も子育てができる働き方の実現」です。3 つの項目があり、1 番目が、父母がともに育児休業を取得する場合に、1 歳 2 か月までの間で、1 年間育児休業をとれるようにするというもので、「パパ・ママ育休プラス」と呼んでいます。これは男性の育児休業を促進するための仕組みです。

2 番目が、父親が出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合に、再度、育児休業をとれるようにしようという特例の創設です。現在、育児休業は原則として 1 回となっていますが、出産後 8 週間以内はカウントしない特例を設けました。

3 番目が、配偶者が専業主婦であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止することです。現行制度では、労使協定の締結によって、配偶者が専業主婦である場合、あるいは育児休業中である場合、本人からの育児休業の申し出を拒むことができる規定が可能ですが、改正法は、これを廃止しました。男性の場合で言えば、配偶者が専業主婦である場合、あるいは配偶者が育児休業中である場合でも、同じ時期に育児休業をとれることとなります。

次に、3 つ目の柱が、「仕事と介護の両立支援」ということで、介護のための短期休暇制度の創設を盛り込んでいます。要介護状態の対象家族が、1 人であれば年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日の短期の休暇制度を設けることとなりました。

4 つ目の柱が、「実効性の確保」で、苦情処理・紛争解決の援助と調停の仕組みの創設です。また、勧告に従わない場合の公表制度、報告を求めた場合に報告をせず、虚偽の報告をした者に対する 20 万円以下の過料の創設も盛り込まれています。

3-2. 育児・介護休業法改正内容のイメージ

11 頁の「育児・介護休業法改正内容のイメージ図」は改正内容のイメージを示したものです（現行は左側、改正後が右側）。

まず現行では、1 歳までの育児休業があります。これは、保育所に入れなかった場合には 1 歳半まで延長できますが、原則として 1 歳までの育児休業です。そして、3 歳までの子を養育する労働者について、「勤務時間短縮等の措置」と呼んでいます。ここに書いてありますような、①から⑦までのいずれかの措置を、これは事業主が選んで措置をする。どれか 1 個やればよいという義務になっています。そして、子の看護休暇（年 5 日まで）があって、法定時間外労働の制限、深夜業の免除といったような規定があります。介護については、介護休業と介護の勤務時間短縮等の措置があります。

一方、改正後は、育児休業については、「パパ・ママ育休プラス」ということで、両親ともに育児休業をとる場合には、1 歳 2 か月までの育児休業を認めることとなりました。3 歳までの所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除については、現行では、①から⑦までのメニューのどれか 1 つを措置しなければならなかったものが、短時間勤務と残業の免除については単独で取り出して、必ずこの 2 つとも実施をすることとなりました。その 2 つを義務化したことに伴って、残りの措置については努力義務に引き下げることとなっています。

ただし、短時間勤務（「所定労働時間の短縮措置」）のところで、「※適用除外あり」と書いてありますが、短時間勤務を適用除外された者については、短時間勤務の代替措置として、③から⑦までのいずれかの措置を講ずることが義務化されています（詳細は後述）。

また、子の看護休暇については、子ども 1 人につき年 5 日まで、2 人以上の場合は年 10 日まで拡充されます。

介護についても、介護休暇で、家族 1 人につき年 5 日まで、家族が 2 人以上の場合は年 10 日までという介護休暇制度が創設されることとなりました。

3-3. 育児休業関係

(1) 出産後 8 週間以内の父親等の育児休業に関する特例

それでは、以下で、改正育児・介護休業法の詳細な解説をしていきましょう（以下、13 頁「第 2 改正育児・介護休業法の解説」以降参照）。

育児休業関係ということで、15 頁では、出産後 8 週間以内の父親の育児休業に関する特例について取り上げています。先述しましたように、8 週間以内の育児休業について、ノーカウントにして、再度の育児休業が無条件でとれるようにしようというものです。

改正のポイントですが、改正前は、育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事情がない限り、再度の取得はできないとされてきました。改正後は、配偶者の出産後 8 週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。こうすることで、1 回目の 8 週間以内の育児休業を安心してとってもらお

うという趣旨です。

特例の対象となる期間は、原則として誕生日から 8 週間後までの間となりますけれども、これは、育児休業申出を 1 か月前までにすることになっていきますので、実際に生まれる日と出産予定日がずれるケースが往々にして考えられます。こうしたケースに対応するため、①出産予定日前に子どもが生まれた場合には、出産予定日の 8 週間後までに育児休業をとっていただければよいとしています。次に②出産予定日後に子どもが生まれた場合には、誕生日の 8 週間後までの間に育児休業をとっていることが必要となります。

なお、「この特例の対象となるためには、出産後 8 週間以内に育児休業が終了していることが必要です」とありますので、この 8 週間以内という意味は、育児休業をしているというのは、育児休業が終了しているという意味になります。「また、産後休業を取得した労働者には、この特例は適用されません」ので、実際には、女性の場合は産後休業をとっている方がほとんどですので、この規定自体は当然、（男女区別はありませんけれども、男性は産後休業がありませんので、）ほとんどの場合、男性に適用されるという規定になります。

厳密に言うと、女性でも、例えば養子をとった場合には、産後休業をとらない方も理論上あり得るので、そういう意味では、男女ともの規定ですが、実際に事業所でとられる方はほとんど男性になると思います。

では Q&A を見てみましょう。

「出産後 8 週間以内の育児休業の特例の対象となるためには、8 週間以内に育児休業が終了している必要がありますか？」との問い（15 頁）ですが、これは、先ほど説明しましたように、8 週間以内に終了していることが必要になります。

(2)育児休業の取得要件の見直し

続いて 16 頁の「2 育児休業の再度取得要件等の見直し」です。これは法律ではなく、省令に盛り込まれているものです。育児休業は、先述のとおり、原則として 1 回になっていまして、特別の事情があればもう一回とることができます。育児休業の再度取得の特別な事情ですが、例えば配偶者と離婚した、あるいは配偶者が死亡したといった場合に、再度取得ができる。今回、この特別な事情に 2 つ追加されることとなりました。

その 2 つが、ここに書いてあります、①が、負傷、疾病、障害等により 2 週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった。これは、自分の子どもが負傷等によって 2 週間以上世話が必要になったという場合です。②が、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが入れないという場合となります。

②については、例えば育児休業を 1 回とって職場復帰をした。職場復帰をしている間は母親に見てもらおうと思っていた。しかし、母親が見ていたわけですが、母親の具合が悪くなって見られない。しょうがないから保育所に入れようと思ったら、保育所にすぐ入れないといった場合には、再度の取得ができるという規定になっているわけです。

また、育児休業申出を 1 週間前までとする特例の対象としても、上記の①、②が追加されています。育児休業は原則として 1 か月前までにすることになっているわけですが、一定の場合には1週間前まででもいいよという特例です。

このほか、開始予定日の繰り上げが認められる特別の事由、育児休業申出の撤回後の再度取得要件についても、上記①、②の 2 つが追加されることとなります。

(3)育児休業の申出事項と申出方法の見直し

17 頁は、「育児休業の申出事項及び申出方法の見直し」です。

改正のポイントですが、まず、「育児休業の申出事項として、パパ・ママ育休プラスにより 1 歳を超える子について育児休業をする場合は、本人の開始予定日が、配偶者の初日以降である事実が追加されます」ということで、これは後ほど、「パパ・ママ育休プラス」のところで説明をいたします。

改正のポイントの 2 つ目ですが、「改正前は、育児休業の申出は、書面によることとされていましたが、改正後は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、ファックス又は電子メール等（※1）によることも可能となります」ということになっています。

※1 ですが、電子メール等による場合には、労働者、事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。つまり、電子メールなどでやりとりをして、証拠が残らないと困るので、それを紙にして打ち出せるものに限るということです。

また、「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれます。大企業では専用のシステムを組んでいて、LAN によりパソコンで申込みをすることもありますので、こうした場合にも認められるということです。ただし、この場合には、繰り返しになりますが、それを印刷して紙にできるという条件が付きま

す。ところで、改正前は、原則として、育児休業の申出は、書面によることになっていました。原則として書面以外の方法は認められていなかったわけです。ただし、実際にはファックスや専用のシステムもありますので、こうしたことも認めていこうということで、事業主が適当と認める場合には、これらも認めることになりました。

改正ポイントの 3 つ目ですが、改定予定日、終了予定日の変更、撤回の申出、申出後に子どもが出生した場合の通知についても、書面以外の方法、ファックス又は電子メール等によることも可能となります。

(4)育児休業申出に対する事業主による休業期間等の通知

次が、18 頁ですが、そうした労働者からの申出があった場合に、事業主が、その申出があった旨などを労働者に通知するという手続も、新たに事業主に義務化をされている部分があります。

改正のポイントの 1 つ目ですが、「事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※1）通知しなければなりません」ということになっています。

※1 ですが、「速やかに」とは、原則として労働者が申出をした時点から 2 週間以内をいいます。

通知をする事項は、ここにある①から③、すなわち、①育児休業の申出を確かに受けた旨、②育児休業の開始予定日と終了予定日（育児休業期間がいつからいつまでか）、③育児休業申出を拒む場合にあっては、その旨及びその理由——ということでもあります。

したがって、労働者のほうから育児休業の申出があった場合には、事業主は 2 週間以内に、原則として書面で、確かに育児休業の申出がありました。そして、あなたの育児休業期間はいつからいつまでですということを、原則として書面で労働者に通知をすることが新たに義務づけられることになっています。

どうしてこのようなことになったのかというと、ちょうど改正の議論をしている際に、育児切り報道が多発していました。これは、育児休業をとったら仕事に戻れなくなってしまった。育児休業から明けて仕事に戻ろうと思ったら、「育児休業期間はもっと長いでしょう」と言われた。あるいは「そんなことは聞いていない」と言われたということで、実際に言った、言わないといったトラブルが発生していたからです。したがって、育児休業期間がいつからいつまでかということは、労使でそれぞれ書面でやりとりをして確認をしようということで、今回このような規定が設けられた経緯があります。

改正ポイントの 2 つ目ですが、「通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メールによることも可能です」ということで、これも同じように印刷できるものでなくてはならないということです。なお、「労働者が希望する場合には、ファックス又は電子メールによることも可能です」と書いてありますが、これは、まず書面によることは常に可能ですので、言いかえますと、労働者が希望する場合であっても、事業主は書面で返すことは常に可能ということです。

なお、育児休業は、労働者が適正に申し出ることにより、承認を経ずに休業できるものであり、通知がされなかったとしても、適正に申出を行った労働者は育児休業をすることができます。

(5) 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

冒頭、男性の育児休業の取得促進のところでも少し触れましたが、19 頁は、専業主婦である場合の夫であっても、育児休業をとれるようにしようという改正です。

改正のポイントですが、改正前は、労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦または専業主夫である場合、あるいは育児休業中である場合などの労働者からの育児休業申出を拒める制度となっていました。改正後はこれを廃止し、専業主婦家庭の夫であっても育児休業を取得できるようになります。

また、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる労働者についても、削除されます。これは、改正前は、いわゆる事実婚の妻が専業主婦などである場合にも、労使協定を結べば適用除外にできる規定がありましたが、これについても削除をするということでもあります。

したがって、改正後においては、配偶者が専業主婦である、あるいは配偶者が育児休業中であるといったような場合にも、同じ時期に育児休業をとれるようになるということです。

3-4. 両親ともに育児休業をする場合の特例（パパ・ママ育休プラス）関係

以上が育児休業の本体の部分でございまして、**20 頁**以降は、「パパ・ママ育休プラス」の説明です。

「パパ・ママ育休プラス」ですけれども、これは改正のポイントの 1 つ目にありますように、男性の育児休業の取得促進を図るという観点から、両親ともに育児休業をした場合の特例を設けるということです。つまり、男性も女性もともに育児休業をした場合に、育児休業の取得期間を 1 歳 2 か月まで延長するというので、いわば男性にとってみれば、育児休業をとるインセンティブを与えるという内容になっています。

改正のポイントの 2 つ目ですが、特例の対象となるためには、配偶者（※1）が子の 1 歳到達日以前のいずれかの日において育児休業（※2）をしていることが要件となります。ただし、以下の育児休業については特例の対象となりません。

- ①本人の育児休業開始予定日が、子の 1 歳到達日の翌日後である場合。
- ②本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合。

法律用語でわかりにくいんですが、「子の 1 歳到達日」というのは、1 歳の誕生日の前の日のことをいうことに法律上はなっています。つまり、例えば誕生日が 10 月 10 日であれば、翌年の 10 月 9 日が 1 歳到達日ということになります。

そうしますと、まず、本人の育児休業について見ると、本人が子どもの 1 歳誕生日までに育児休業を開始しているということが 1 つ目の要件になります。

もう一つの要件が、自分の配偶者が自分よりも先に、あるいは自分と同じ日から育児休業を開始していることです。

この 2 つの要件を満たす場合には、1 歳 2 か月までの間、1 年間育児休業がとれるという改正になっています。

改正のポイントの 3 つ目ですが、「パパ・ママ育休プラス」の場合、育児休業の対象となる子の年齢が 1 歳 2 か月まで延長されます。

ただし、育児休業を取得できる期間（女性の場合は、誕生日以後の産前・産後休業期間を含む）については、これまでどおり、1 年間となります。

つまり、実際には、1 歳 2 か月までの間に 1 年間休業がとれる。女性の場合は、産後休業期間を足して 1 年間ということになります。ここで、「誕生日以後の産前・産後休業」と

している趣旨は、法律上、出生日にとった休業は産前休業という取り扱いになっているために、こう書いてあるわけですが、実際には、出生日以後の産前・産後休業ということですので、出生日と、それから産後休業期間、育児休業期間を足して 1 年間まで、女性の場合は育児休業がとれるということです。

なお注意点ですが、まず※1の「配偶者」には、事実婚も含まれます。

※2の「育児休業」には、国家公務員の育児休業なども含まれます。

それから、改正ポイントの 1 つ目ですが、男性のみならず、女性がとる育児休業についても、法令に定める要件を満たす場合には対象となります。

育児休業が取得できる期間については、具体的には、「育児休業等取得日数」が「育児休業等可能日数」を超えた場合、その日において育児休業が終了するという事になっています。

次の 21 頁にありますように、「育児休業取得日数」とは、「出生日以後の産前・産後休業期間の日数」と「育児休業をした日数」の合計です。

また、「育児休業等可能日数」とは、子の 1 歳到達日までの日数をいいます、とありますので通常 365 日ですね。うるう日を含む場合は 366 日までということになります。

それでは、21 頁の Q&A を見ていきましょう。

Q1 ですが、「パパ・ママ育休プラスの対象を、男性労働者に限定しても構いませんか」ということですが、これは、男性のみならず、女性についても、要件を満たす場合には対象とすることが必要です。

Q2 ですけれども、「配偶者が労働者よりも先に育児休業をとる予定であるが、労働者の申出時点ではまだ配偶者が実際に育児休業を開始していない場合でも、パパ・ママ育休プラスによる 1 歳 2 か月までの育児休業をすることが可能ですか」という問いです。

答えですが、「パパ・ママ育休プラスによる子が 1 歳 2 か月までの育児休業の申出は、配偶者が労働者より先に育児休業をしているなど、法に定める要件を満たす見込みで行うことも可能です」ということで、これは、見込みでとる予定だということ、申出をしていただいて構わないということです。

ただし、実際に見込みで申出をして、開始予定日までに実際にしなかったといったような場合、どうなるのかということが、次の 2 点であります。

①は、労働者の育児休業の終了予定日が、子の 1 歳到達日以前である場合には、申出どおり育児休業を取得できます。通常ルールで、もともと 1 歳までとることができるわけですから、そっちのほうでとればよいということでもあります。

②は、終了予定日が、子の 1 歳到達日より後である場合には、育児休業の申出は、されなかったものとみなされますということで、本来、パパ・ママ育休プラスの規定の適用を前提としてとるような育児休業については、その要件を満たさないということになった場合には、されなかったものとみなすということになっています。

以上を図形化したものが、次の **22 頁**です。具体例として、幾つか例を示しています。ここで、子の誕生日が平成 **22 年 10 月 10 日**の場合、そうすると、子が **1 歳**に達する日（**1 歳到達日**）が誕生日の前の日ですので、**10 月 9 日**になります。1 歳に達する日の翌日、そして **1 歳 2 か月**に達する日は平成 **23 年 12 月 9 日**となります。

下の図及び例を見てください。例は育児休業の取り方の例を示しています。太枠がパパ・ママ育休プラスの場合です。パパ・ママ育休プラスの適用のためには **2 つ要件**があるということで、本人の育児休業が子どもの **1 歳**の誕生日までに始まっていることが **1 つ目**の要件ですね。**2 つ目**の要件が、配偶者が自分と同日か、あるいは自分の前に育児休業をしているということが要件になっているわけです。

そこで、どうしてこうした要件を設けたかということなのですが（本人が **1 歳**までに育児休業を開始しているという要件を設けた理由）、今回、パパ・ママ育休プラスというのは、あくまで **1 歳**までの育児休業という原則を変えるものではないということで、その特例として設けられたものです。つまり、本来権利を行使すべき期間内に本人が育児休業をしているということが、特例の発動するための要件として必要になるという考え方に立っています。

また、配偶者が自分よりも先に育児休業を取得していなければならないという要件については、配偶者が後にとっても本人が延びるということにしてしまうと、実際にとり始めてから、配偶者がとらなかったという事態が発生し得るわけですね。つまり、実際にとるか、とらないかが、自分が開始するまでに確定しないことになってしまう。そうすると、権利の安定性という観点から問題になるわけです。

つまり、育児休業をとったけれども、後で、やっぱりとらなかったということが判明した場合に、今までとったものはどうなっちゃうのか、あるいは、今まで仮に育児休業給付を受けていたら、給付を返すのかとかという話になりますので、自分よりも先に配偶者がとっているという客観的な事実に着目をして、そこがあるということで本人の権利が確定する仕組みにしようということで、自分よりも先に配偶者が育児休業をとっていることが要件になっているのです。

それでは具体的に **22 頁**の（例 1）で見ます。父親のほうを見ると、育児休業が **1 歳**の誕生日までに始まっているという要件を満たしています。そして、**2 つ目**の要件である、配偶者が自分よりも先にとっている。これも満たしていますので、（例 1）は認められるということになります。

（例 2）についても同様に、本人が **1 歳**の誕生日までに育児休業を開始しており、かつ、配偶者は自分よりも先に育児休業をしていますので、これも認められます。

（例 3）についても同様に、今の **2 つ**の要件を満たしていますので、これも認められるということです。

一方で、**23 頁**の（例 4）の場合は、本人が子どもの誕生日までに育児休業を開始しているという要件を満たしていませんので、これは認められないということになります。

(例5)については、今度は母のほうから見ると、配偶者が自分よりも先に育児休業をしているという要件を満たしていませんので、これも認められないということになります。

(例6)は、ちょっと特殊なケースですが、父母ともに1歳を超えるようなケースです。まず、母のほうから見ますと、母の育児休業は1歳までに始まっていて、配偶者は、産後8週間のところで父が育休をとっていますので、これも要件を満たすということで、母の育児休業については、1歳を超えてとることが認められることになります。父の2回目の育児休業、この太線の部分ですけれども、これについても、本人の育児休業が1歳までに始まっていて、配偶者が自分よりも先にとっているという要件を満たしておりますので、これも認められるということで、こういう場合には、父母ともに1歳を超えるケースも考えられるわけでありませう。

ただ、実際には、このように父母ともに1歳を超えるためには、産後8週と育児休業の開始のところがあいていないと、足して1年間という規定がありますので、そっちのほうで終わってしまいますから、こういうふうの間があいているケースでしか1歳を超えるようなことはないわけですね。実際には、あいているというケースはあまり想定されませんので、通常、産休明けでそのまま育休に入るお母さんがほとんどだと思いますので、一応、理論上あり得るということで、こういうふうなケースもお示ししていますが、考え方としてはそういうことになります。

それでは、**24頁**の**Q&A**を見てみましょう。

Q3で「パパ・ママ育休プラスと1歳6か月との育児休業の関係はどうなりますか」ということですが、現在、育児休業については、1歳までが原則になっているわけですが、一定の場合には、1歳6か月まで延長ができるという規定です。保育所に入れないというような場合ですね。これは1歳6か月まで延長ができる。そのときに、パパ・ママ育休プラスで1歳を超えている場合に、1歳6か月までの延長はどういう関係になるのかとの問いです。

答えは、「パパ・ママ育休プラスとして1歳到達日後1歳2か月までの間で育児休業を取得している場合でも、一定の要件(※)を満たせば、1歳6か月まで育児休業を延長できます」。

(※)一定の要件ですけれども、本人又は配偶者が1歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること。②が、1歳到達日後、保育所に入れないなどの要件を満たすことが必要であり、要件に該当するか否かは、申出時点で判断することとなります。

この1歳6か月の考え方ですけれども、現在、1歳6か月まで延長するためには、まず、保育所に入れないといったような客観的な要件が必要になってくるわけです。しかし実際のとり方としては、自分がとっている育児休業を延長するという形で1歳6か月までとるか、あるいは、配偶者とバトンタッチをして1歳6か月までとるという、2通りのとり方が認められているわけです。パパ・ママ育休プラスの場合でも、これと同様でありまして、自分が延長して1歳6か月までとるか、あるいは、配偶者とバトンタッチをして1歳6か月まで

とる。そのいずれかのやり方が認められるということでもあります。

例を見ていただきますと、**24 頁**の（例 1）ですけれども、太枠がパパ・ママ育休プラス、斜線で囲ってある部分が 1 歳 6 か月までの育児休業になりますが、（例 1）について言うと、父が 1 歳を超えてパパ・ママ育休プラスで育児休業をした。そして、父の育児休業をそのまま延長する形で 1 歳 6 か月までとる。こうしたとり方が認められるということです。

25 頁の（例 2）は、もう一つの例でいう、バトンタッチをしてとるケースで、このような形でバトンタッチをして、母が 1 歳 6 か月まで育児休業をする。これも可能であります。

（例 3）は、本人が延ばしているわけでもないし、バトンタッチをしているわけでもありませんので、これは認められないということになります。

（例 4）についても、これはバトンタッチをするケースですので、認められるということになります。

こうした形で、1 歳 6 か月までについては、本人が延長するか、バトンタッチをしてとることが認められるということです。もちろん、保育所に入れないという客観的な要件が必要になります。

3-5. 介護休業関係

以上が育児休業でありまして、次に、介護休業を説明します（**26 頁**）。介護休業は、休業自体は今回改正をしておりませんが、育児休業のほうで申出方法や通知などについて手続を改正した関係で、同様の改正を介護休業についても行っています。

改正のポイントの 1 つ目ですが、改正前は、休業の申出は書面によることとされていましたが、改正後は、書面のほか、ファックス、電子メール等も可能となります。これも育児休業と同様に、書面のほか、ファックス、電子メール等が可能になるということです。

事業主は、介護休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに通知しなければなりません。すなわち、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日と終了予定日、③介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由——を通知する。

通知の方法は、書面によるほか、ファックス又は電子メールによることも可能です、となっています。これも育児休業と同様ですね。

したがって、育児休業と同様に介護休業についても、書面以外の申出を認めるとともに、申出があった場合には、事業主は介護休業申出を受けた旨や介護休業期間がいつからいつまでかを労働者に通知をすることが義務づけられます。

3-6. 子の看護休暇関係

次に、**27 頁**は子の看護休暇の解説です。子の看護休暇は、冒頭で指摘しましたように、子どもの人数に応じて、年 10 日を上限とするということです。今回、改正をするとともに、省令でもう一つ改正をしていますので、あわせて説明をいたします。

まず、改正前は、子の看護休暇の付与日数は、一の年度において 5 日を限度としていましたが、改正後は、養育する小学校就学の始期に達するまでの子が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日とされます。小学校就学までの子が 2 人以上の場合は、年 10 日ということで日数を拡充するということでもあります。

改正のポイントの 2 つ目ですが、改正前は、子の看護休暇は、負傷し、疾病にかかったその子の世話ということで、休暇とされていましたが、改正後は、子に予防接種（※1）又は健康診断を受けさせることが理由として追加をされました。改正前は、負傷し、疾病にかかったということですから、例えば、病気ではなく健康診断を受けたいとか、けがをしていないけど予防接種を受けたいなどは、厳密には対象になっていなかったわけです。今回、改正をいたしまして、子どもに予防接種を受けさせる、あるいは子どもに健康診断を受けさせる、こうしたことも対象になるということです。

※1「予防接種」には、インフルエンザなど、予防接種法に定める定期の予防接種以外のものも含まれるということでもあります。

また、子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断をするということですので、例えば年度の途中で子どもが生まれたといった場合には、その申出があった時点で子どもが何人いるかということに着目して日数を決めることになります。

子の看護休暇は、法律上は日単位、1 日単位の付与が義務づけられていますけれども、時間単位や半日単位での休暇取得のニーズがあることを踏まえ、これが指針上明示されます。そして、事業主は、子の症状や労働者の勤務の状況が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用について配慮をお願いしています。

それでは Q&A を見ていきましょう。

27 頁の Q1 ですが、「対象となる子の人数が 2 人の場合に、1 人の看護のために 10 日の休暇を利用することも可能ですか」という問いです。

答えは、可能です。子どもの看護休暇は、日数については子どもの人数に応じて付与をいたしますけれども、実際にどの子について使うかは労働者が決められるということですので、1 人の子について 10 日間すべてを使うということも可能となります。

次に、**28 頁の Q2** において、子の看護休暇について、子どもが年度の途中で産まれたり、亡くなったりした場合の付与日数については、どうすればよいですか、という問いです。

先ほども言いましたように、子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断をするということになっています。例えば、子どもが年度の途中で生まれ、小学校までの子が 2 人になった場合、年度の途中であっても、その年度におけるそれまでの付与日数と合計して、年 10 日までの休暇を認めることが必要です。

では、子どもが途中で亡くなった場合などの理由によって、子どもの看護休暇の付与日数が減少した場合、同一の年度において、既にとった子の看護休暇の日数が付与日数を上回る

場合はどうでしょうか。例えば、子どもが 2 人いた労働者の方が、既に年 8 日、子の看護休暇を取得したのですが、年度の途中で 1 人お子さんが亡くなってしまった場合には、付与日数が 5 日に減少してしまうわけですが、そうすると、既にとった 3 日分は一体どうなってしまうのか、ということです。

それについては、既に取得した子の看護休暇は有効です。上回る日数について、遡及して不就業として取り扱うこと、あるいは翌年度から差し引くということは許されないということになっています。

3-7. 介護休暇関係

以上が子の看護休暇でありまして、**29 頁**が介護休暇です。介護休暇は、今回新設をされた、介護のための短期の休暇制度となります。

改正のポイントですが、要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある家族が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日を限度として、介護休暇を取得することができるということです。

介護休暇を取得できる労働者の範囲ですが、ここに書いてある①から③まで、すべてに該当する方になります。

①要介護状態（※1）にある対象家族（※2）の介護その他の厚生労働省令で定める世話（※3）を行う労働者であること。

ここで言う（※1）「要介護状態」とは、現行の介護休業の「要介護状態」と同様です。負傷、疾病等により、2 週間以上の期間にわたり介護を必要とする状態をいいます。

（※2）「対象家族」の範囲も、介護休業と一緒にです。配偶者、父母、子、そして同居の祖父母、兄弟姉妹、孫と配偶者の父母ということであります。

（※3）「その他の厚生労働省令で定める世話」の範囲ということで、介護休暇の対象となる事由ですけれども、まず、ア) 対象家族の介護、イ) 対象家族の通院等の付き添い、家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話ということです。「その他の対象家族に必要な世話」ということになっていますので、これは、例えば買い物であるとか、あるいは家事をするとか、掃除をしてあげる——などの直接ボディータッチを含まないようなものであっても、世話と言えるものであれば幅広く含まれるということです。

戻りまして、労働者の要件ですが、②日々雇用される方は除きます。

③労使協定により一定の方は適用除外にできるということで、「このうち、③については」ということで、勤続年数が 6 か月未満、そして 1 週間の労働日数が 2 日以下の方については、労使協定を締結すれば介護休暇の対象外とできるということになっています。

30 頁の(2)介護休暇の方法ということで、申出の方法は、以下にある①から⑤を事業主に

明らかにするということになっています。子の看護休暇などとほぼ同様です。

事項とは、すなわち、

- ①介護休暇申出をする労働者の氏名
- ②介護休暇申出に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
- ③介護休暇申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実
- ④介護休暇を取得する年月日
- ⑤介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実

(3)申出があった場合の事業主の対応等ですが、申し出があった場合、事業主はこれを拒むことはできません。

事業主は、労働者に対して、上記の(2)②、③、⑤の事実を証明することができる書類の提出を求めることができます。ただし、介護休暇は、緊急に必要となる場合もありますので、証明書類の提出を求める場合には、事後の提出を可能とするなど、過重な負担とならないように配慮をお願いいたします。

なお、介護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものである、ということです。そして、事業主は、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況が様々であることに対応し、時間単位、半日単位での取得を認めるなど、弾力的な利用に配慮するようお願いいたします。

それでは Q&A を見ていきましょう。

30 頁の Q ですが、**「介護休暇の「要介護状態」、「対象家族」は、介護休業における定義と同じですか」**、という設問ですが、答えは同じ、ということになります。

3-8. 所定外労働の免除関係

31 頁は、所定外労働の免除です。これは、今回の改正で新たに設けられました、3 歳までの子を養育する方に対する残業の免除の制度です。

改正のポイントですが、3 歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはならない、残業させてはならないこととなります。

対象となる労働者は、(1)所定外労働の免除の対象となる労働者ですが、すべてに該当する労働者として①から③があげられています。すなわち、①3 歳に満たない子を養育する。②日々雇用される方でない。③労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。このうち③の労使協定の締結により適用除外とできるのは、勤続年数 1 年未満、そして 1 週間の所定労働日数が 2 日以下という場合には、労使協定により対象外とできることになっています。

(2)所定外労働の免除の請求の方法については、以下にある①から⑤を事業主に通知することによって行うこととなります。この通知は、書面によるほか、ファックス又は電子メール等と、育児休業と同じですけれども、書面以外の方法も、事業主が適当と認める場合には、それで行うことも可能となっています。

事項とは、すなわち、

①請求の年月日

②請求をする労働者の指名

③請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄（請求に係る子が当該請求の際に出生していない場合にあつては、当該請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄）

④請求に係る免除期間（法第十六条の八第二項の制限期間をいう。以下この章において同じ。）の初日及び末日とする日

⑤請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日

32 頁にあるように、所定外労働の免除の請求は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始の日、終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までにしなければなりません。また、この請求は何回もすることができます。これは、現行の時間外労働の制限や深夜業の免除と同じです。

所定外労働の免除に係る免除期間は、時間外労働の制限の請求に係る制限期間と、一部又は全部が重複しないようにしなければなりません。ここでの時間外労働の制限というのが、実は現行制度です。これは、1か月24時間、1年150時間を超えて残業させてはいけないという時間外労働の制限、すなわち一定期間までの残業を認めるという規定が現行制度です。この現行の時間外労働の制限が適用される期間と今回新設された残業の免除の期間が重複しないように請求をしてください、ということです。この2つが重なると、どちらが優先になるのかとかははっきりしませんので、2つが重ならないように請求をしてくださいというわけです。

なお、残業の免除の請求に係る免除期間を、所定労働時間の短縮措置（つまり短時間勤務）の期間と重複して請求することは可能です。つまり、残業の免除と短時間勤務は併用が可能です（この点は後述）。短時間勤務については、事業主の責務は、短時間勤務を設けるという義務でありまして、残業をさせてはいけないということまでは含まれないということです。逆に言うと、短時間勤務であっても、残業をさせてもいいということに法律上はなっています。したがって、労働者のほうからすると、残業もしたくない、短時間勤務で6時間ぴったりに帰りたいという場合には、これを併用することになります。両方とも申し出てもらえれば、残業も免除されるし、短時間勤務、例えば6時間にもできるということになります。

また、(3)請求があった場合の事業主の対応ですが、請求があった場合には、事業主は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、残業をさせてはいけません。

「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、労働者の担当する作業の内容や繁忙などを客観的に考慮して判断をするということになります。

事業主は、労働者に対して請求に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます。

事業主は、残業の免除については、あらかじめ制度を導入して、規則が定められるべきものであることにも留意をお願いいたします。

最後に、事業主は、子どもの養育の状況などに対応して、制度の弾力的な利用に配慮していただきたいということで、「弾力的な利用」としては、例えば労働者が一時的に子の養育をする必要がなくなった期間について、話し合いにより、その事業主の下で残業をするということなど、そうした弾力的な運用をお願いするということです。

33 頁の(4)所定外労働の免除の終了事由等については、残業の免除、これが労働者の意思にかかわらず終了する事由として、①子を死亡等により養育しなくなった場合、②子が3歳に達した場合、所定外労働の免除を受けている労働者について、次の子が生まれたということで、例えば産後休業に入ったような場合には、終了いたします。

こうした場合には、所定外労働の免除の請求はされなかったこととなります。

それでは Q&A を見てみましょう。

33 頁の Q ですが、管理職は、残業の免除の対象になりますか、という問いです。

答えですけれども、管理職のうち、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外とされていますので、所定外労働の免除の対象外となります。いわゆる管理監督者は対象外になるということです。

なお、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるという者の意ですので、名称にとらわれず、実態に即して判断をする。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、残業の免除の対象となります。管理職は対象となりますかと聞かれると、管理職にもいろいろいるわけでありまして、管理職のうち、労働基準法第 41 条 2 号の管理監督者に当たる方については対象外となる。それ以外の方については対象になるということでもあります。

3-9. 時間外労働の制限関係

34 頁は、時間外労働の制限をまとめています。これは、先ほど少し触れましたように、現行制度で一定程度の残業を認めるような制限のことで、内容については、これ自体を改正するというよりは、ほかの制度と一緒に改正となっています。

つまり、改正ポイントの 1 番目ですが、現行では、配偶者が専業主婦である場合、あるいは配偶者が育児休業中である場合に対象外とするということになっていましたが、今回の改正で、専業主婦（夫）の除外規定を廃止しましたので、これにあわせて、時間外労働の制限についても、妻が専業主婦等である場合もとれるようにしようという改正を行っています。

また、改正ポイントの 2 番目ですが、時間外労働の制限の請求方法ということで、まず時間外労働の制限期間は、所定外労働の免除の制限期間と重複しないようにしなければならないということです。これは先述の残業の免除と同じ規定となっています。

申出の方法として、書面によるほか、ファックス、電子メール等も可能です。これも他の改正と同様です。

3-10. 深夜業の制限関係

35 頁は深夜業の制限に関することです。これも内容面の改正はしていませんが、手続の改正をしています。つまり、育児休業と同様に、請求方法を、書面によることとされていたところを、書面のほか、ファックス、電子メール等による請求も認めるということになっています。

3-11. 所定外労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係

(1)3 歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化

36 頁が、今回、新設をされた短時間勤務についてです。

改正のポイントですが、改正前は、事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働の免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから 1 つを選択して、制度を設けることが義務づけられていました。選択的措置義務とされていましたが、このどれか 1 つを選ぶという仕組みです。

改正後は、事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けることが義務づけられます。

(1)短時間勤務制度の対象となる労働者についてですけれども、この対象となる労働者は、①から⑤まで、すべてに該当する労働者になります。

①が、3 歳に満たない子を養育する。

②が、1 日の所定労働時間が 6 時間以下（※）でないこと。

（※）は変形制を適用される労働者、この場合に、1 日 6 時間以下とは、すべての労働日の労働時間が 6 時間以下であることをいい、対象となる期間を平均した場合の 1 日の所定労働時間をいうものではありませんので、変形制の場合は、平均して 6 時間以下でなかったらしくていいということではなく、すべての労働日が 6 時間以下であるという方については、短時間勤務を講じなくてもいいということになります。

これはなぜかという、短時間勤務を今回設けた趣旨は、保育所に迎えに行くというよう

な時間を確保できるように、6 時間という仕組みを設けていただくということですので、保育所の送り迎えは基本的に毎日発生するものですから、平均して 6 時間以下だったら講じなくてもいいということではなくて、毎日早く帰れるということが必要だという考え方に立っているわけです。したがって、すべての労働日が 6 時間以下であれば講じなくてもいいけれども、平均して 6 時間以下ではだめ、ということになります。

戻りまして、③日々雇用される方は除きます。

④育児休業を現にしている方は除きます。

⑤労使協定により適用除外とされた労働者は除きます。

この⑤についてですが、本来、短時間勤務制度の対象となり得るものの、労働の実態を踏まえてその範囲を策定するというので、ア) からウ) について除外ができることになっています。

ア) が、勤続年数 1 年未満。

イ) が 1 週間の所定労働日数が 2 日以下。

ウ) は、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者については、労使協定で対象外とできるとされています。これは、短時間勤務は本来、すべての方について実施をしていただきたいわけですが、どうしても業務の性質に照らして難しいという場合には、例外的に労使協定を締結すれば適用除外にできるということを認めたものです。

とりわけ、ウ) については、指針の規定は例示であり、例えば改正法の施行前に既に 1 日 6 時間の短時間勤務が導入されている場合など、客観的に短時間勤務が実施できるという業務については、対象外とすることはできないということに留意をしてください。

また、指針に例示されている業務であっても、現に実施をしている事業主も見られることから、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることが望ましいということですので、これは先ほども言いましたように、できる限り短時間勤務を実施していただく。どうしても無理な場合は、労使でよく話し合っていて、業務を限定して除外をしていただくという仕組みになっているわけです。

その短時間勤務の内容ですが、**37 頁の(2)**短時間勤務制度の内容ですが、短時間勤務制度は、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間とする措置を含むものとしなければなりません。

「原則として 6 時間」とは、短時間勤務は、1 日の所定労働時間を 6 時間とするを原則としつつ、通常所定労働時間が 7 時間 45 分である事業所において短縮後の所定労働時間を 5 時間 45 分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1 日 5 時間 45 分から 6 時間までを許容する趣旨です。まとめますと、1 日の所定労働時間を 5 時間 45 分から 6 時間までとするという措置を必ず設けていただく必要があるということです。

したがって、例えば、ある事業所で現に 5 時間半の短時間勤務をやっている場合、6 時間

のメニューを新たに設ける必要があるということになります。あるいは、今、うちは隔日勤務でやっています。例えば月水金勤務という短時間勤務でやっているんだということについても、1日5時間45分から6時間までの制度を新たに設けていただく必要があるということになります。

そこで、例えば5時間半だったら、労働者にとってもっと有利なんだから、どうして5時間45分から6時間までのものをあえてもう一個つくらなければならないのか、との質問をよく受けます。これについては、今回、6時間とした趣旨は、先ほども言ったように、保育所に余裕を持って送り迎えができるという時間を確保するという観点で設けられたものであるわけですが、もう一方で、とるのは女性に限られませんが、短時間勤務をする方のキャリアを考えた場合に、果たして短ければ短いほど労働者にとって有利なのかといえば、必ずしもそうではないだろう、ということもあるのです。

例えば8時間勤務のところ、4時間の短時間勤務コースがあるところがあったとして、携わる業務は非常に限定されています。本人のキャリアアップを考えた場合に、必ずしも短いほど有利ということではないだろうということで、一定の線を引こうというわけです。今回、5時間45分から6時間というところで線を引いて、これを必ず設けてもらうという仕組みにしているわけです。

したがって、繰り返しになりますが、そういう措置が含まれていないということであれば、これを必ず含んでいただくことが必要になります。すなわち、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、7時間とか隔日勤務、月水金勤務といったものを設けてもらうことはもちろん可能ですし、むしろ望ましいものでありますが、必ず5時間45分から6時間という措置を設けていただく必要があるということでもあります。

次に、事業主は、労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするために、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、周知させるための措置を講ずるよう配慮をお願いいたします。

また、この措置を講ずるに当たっては、実質的に両立が容易になるようなものとするように配慮してください。

それではQ&Aを見てみましょう。

37 頁の「Q1 所定労働時間の短縮措置の内容については、どのように定めればよいですか」、という設問です。答えは、1日6時間を必ず含んでいただきたいということです。

38 頁の「Q2 所定労働時間の短縮措置の手続については、どのように定めればよいですか」、という問いです。答えですが、所定労働時間の短縮措置の手続については、これは措置義務ですので、一義的には事業主が定めることが可能です。ただし、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないように配慮しつつ、育児休業や今回新設された残業の免除、こうしたほかの制度の手続も参考にしながら適切に定めていただきたいということでもあります。

このため、例えば、育児休業等と同様に、短時間勤務の適用を受けるためには 1 か月前までに申し出なければならない、とすることは問題ないと考えられます。これは、育児休業であっても、あるいは残業の免除であっても、原則 1 か月前までに申し出ることになっていきますので、こうした規定は問題ないということです。一方、適用期間を 1 か月単位とすることは、ほかの制度が基本的に労働者の申し出た期間について適用されることを踏まえれば、適当でないと考えられます。

つまり、育児休業だけでなく、残業の免除や深夜業の免除についても、基本的には、労働者が申し出た期間について、その措置を適用するという仕組みになっていますので、1 か月単位とすることは、例えば労働者が 2 か月と 10 日と申し出たら、3 か月にしましょう、あるいは 2 か月にしましょうということで、労働者の希望する申し出た期間について適用しないということになってしまいます。それは適当でないだろうという考え方です。

なお、例えば 1 か月以上とすることは可能であると考えられます。つまり、現行でも、残業の免除や深夜業の制限は、1 か月以上 1 年未満の期間で申し出るという形になっています。これは当然、事業主のシフトの経営面の負担がありますので、最低 1 か月以上で申し出てくださいという仕組みになっているわけですね。こうしたことから、ほかの制度のものを参考にすれば、短時間勤務についても、1 か月以上とすることは可能であるというふうに考えられますが、1 か月単位というのは、労働者の申し出た期間について適用することになりませんので、適当でないと考えられるということです。

したがって、例えば、短時間勤務を受けるためには 1 か月前までに申し出なければならない。そして、短時間勤務を適用する期間については最低 1 か月以上にしなければならないというような形でやることは、問題ないというふうに考えられます。

次に、**38 頁の Q3** は、業務の性質、業務の実施体制に照らして、短時間勤務を講ずることが困難と認められる業務とは、どの程度具体的に定める必要がありますかという問いです。

答えですが、まず、事業所で行われているそれぞれの業務が短時間勤務の対象となるのかどうか客観的にわかるように、範囲を具体的に定めてください、ということです。つまり労働者は、自分の業務が短時間勤務の対象になっているのか、なっていないのか、よくわからないというのでは困りますので、業務の対象の範囲が客観的にわかるように、これを定めてくださいというわけです。

客観的に見て「困難」と認められない業務については、短時間勤務の適用除外となりませんので、こうした業務が含まれないように業務の範囲を定めてください。

なお、労使協定を締結した場合には、労働者が、自分の従事する業務が対象となるのかどうかわかるように、必要な周知を行ってください。

39 頁の「Q4 管理職は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか」、との設問です。

先ほども説明をしましたように、管理職についても、いろいろいるわけですがけれども、労基法第 41 条第 2 号に定める、いわゆる管理監督者に該当する場合には、短時間勤務の対象

外ということになります。

また、同号の管理監督者であっても、この両立を支援するという観点は非常に重要ですので、育児・介護休業法第 23 条第 1 項の法律上の義務としてではなくて、別に準じた制度を設けることは、管理監督者の両立支援という観点からはむしろ望ましい、としています。

39 頁の「**Q5** 短時間勤務の対象労働者に残業をさせてもいいですか」、という問いです。

答えですけれども、短時間勤務制度は、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間にすると
いう内容ですので、残業をさせないということまでを内容とするものではありません。

ただし、子育ての時間を確保するという短時間勤務の趣旨に照らして、頻繁に残業をしている、短時間勤務をやっているのに全然帰れないというのは、通常望ましくないということと考えられます。

なお、先述のとおり、労働者は、短時間勤務を適用されている期間に、重ねて同じ時期に
残業の免除を請求することも可能です。

(2)3 歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

以上が短時間勤務ですが、**40 頁**は代替措置です。

改正のポイントの 1 つ目ですが、短時間勤務制度について、業務の性質、業務の実施体制に照らして困難ということで、労使協定で適用除外をした労働者に対しては、事業主は、
育児休業に関する制度に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければなりません、
となっています。業務の性質などに照らして、短時間勤務ができない方については、短
時間勤務の代替措置として、育児休業又は、フレックスタイム、時差出勤、事業所の保育施設
などのどれかを講じていただくということが事業主の義務になります。

事業主は、これらの措置の適用を容易に受けられるようにするために、待遇に関する事項
を定め、周知させるための措置を講ずるように配慮してください。

そして、実質的に両立を容易にする内容のものとすることに配慮をお願いいたします。

なお、短時間勤務の適用除外とされた業務に従事する労働者が、短時間勤務をすること
を希望している場合、短時間勤務が可能であるほかの業務に配置転換をして、その業務で短
時間勤務をさせることも、労働者と真の合意がある場合には、差し支えありません。

この場合、短時間勤務が終了した後の配置等についても、あわせて合意をしておくことが
望ましい、としています。

これは、例えば、工場だとできないけれども内勤だったらできるというような場合に、工
場で働いている労働者から、内勤でもいいから短時間勤務をしたいという申出があった場合
には、本人の真の合意があるということであれば、この人を内勤に配転して、そこで短時間
勤務をさせるということも問題がないということです。この場合に、短時間勤務が終わった
後の配置などについても、あわせて合意しておくことが望ましいと考えられます。

(3)小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置

41 頁の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置は、努力義務規定ですが、これは今回新しく変わったというよりは、3 歳までのところでの短時間勤務の義務化や残業免除の義務化など、制度を整理しましたので、小学校までについては、残りのものについて努力義務にするという整理を行ったものです。

ここに書いてある①1 歳まで、②1 歳から 3 歳まで、③3 歳から小学校までという、それぞれの労働者の子どもの年齢に応じて、事業主はこれらに書いてある措置に準じた措置を講ずるという努力義務が課される、ということです。

3-12. 不利益取扱いの禁止

42 頁が不利益取扱いの禁止ということです。

改正のポイントですが、育児休業の申出、取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは、これまでも禁止されていましたが、今回の改正により、新たに追加された介護休暇などについてもその不利益取扱いは禁止されます。

どんな行為が不利益に該当するかは、告示に基づく指針に定められています。ここに書いてありますように、指針で例示がされている。下線部が今回改正した箇所です。

解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば次のものが該当しますということで、イ、解雇、ロ、契約の更新をしないといったようなことで、ハ、ニ、ホと続き、今回、へを追加しています。

へ「労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置を適用すること」

そして、トが降格、チが減給、賞与等の不利益な算定と続き、

リが、今回追加されましたが、「昇進・昇格の人事考課における不利益な評価を行うこと」が新たに追加されます。ヌ、ルは、これまであったとおりです。

43 頁の(3)の行為が不利益に該当するか否かについて、勘案事項ということで、これも指針で示されています。

イがありまして、ロに、今回新設された介護休暇も追加しています。

ハは、減給や賞与等における不利益算定の勘案事項ではありますが、下線部が今回追加したところなんですけれども、まず全体としては、育児休業、介護休業の休業期間中、子の看護休暇、介護休暇を取得した日、また、短時間勤務の適用期間中の現に働かなかつた期間について賃金を支払わない。つまり、実際に休んでいる日や短時間勤務を受けた日について、その時間の合計分について賃金を支払わない。あるいは、退職金や賞与の算定に当たり、休んだ日とか休んだ時間分を日割りで控除するということは、不利益な取扱いには該当しないということになっています。

一方、休業期間、休暇を取得した日数、短時間勤務の適用により、現に短縮された時間の

総和に相当する日数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算定に該当するということです。例えば賃金、賞与、退職金の算定に当たって休んだ日をその分控除する。あるいは短時間勤務で減らした時間分を、例えば時間比例で減額をする。これは構わないということであり。ただし、休んだ日、休んだ時間等を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な算定に該当します。

(ロ) は、実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、申出等をしたことのみをもって、賃金等を減額することです。

次の二ですね。次に掲げる場合には、人事考課における不利益な評価に該当しますということで、(イ) が、育児休業、介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間、昇進・昇格の選考対象としない人事評価とすること。(ロ) は、実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、申出をしたことのみをもって不利に評価をするということです。

(イ) の一定期間人事評価の対象としないというのは、ちょっとわかりにくいので、次の44頁の例示を見てみましょう。休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度の例ということで、「不可とする制度の例」とありますが、3年連続 A 以上の評価というような昇格要件がある場合に、以下の例において、2013年度を3年目と取り替えず、さらに2013年度から3年連続 A 以上を必要とする場合です。

この場合で言うと、2010年度の評価が A で、2011年度の評価が A、2012年度に休業を1年間した人が、2013年度に A をとったという場合に、2013年度がまた1年目だということで、リセットをして、ここからまた3年連続 A が必要ですよというふうにしますと、1年間休業をとることで、一律に3年間昇進・昇格がおくれるという制度になっているということです。これは認められないということです。

一方で、「一定期間」について、とありますが、休業の期間が評価期間にまたがる場合であるとか、評価期間より短い休業期間の場合、こうしたことも通常想定され得るわけですが、どこまでそれがいいかというのは、制度の合理性、公平性を勘案して客観的に判断するということになっています。

3-13. 実効性の確保関係

45頁以降は、実効性の確保（苦情の自主的解決）ということですが、まず「1 苦情の自主的解決」については、事業主は、育児・介護休業法に定める事項に関して、苦情の申出があったという場合には、その自主的な解決を図るように努める、という努力義務があります。

「2 都道府県労働局長による紛争解決の援助」ということで、育児・介護休業法に定める事項について、紛争があった場合に、労働者もしくは事業主から援助を求められた場合には、労働局長が助言、指導、勧告をするという仕組みが創設されます。

また、**46 頁**は、「**3 調停制度の創設**」ですが、同様に育児・介護休業法に定める紛争があった場合には、学識経験者などの専門家で構成されます、両立支援調停会議で紛争を解決する仕組みが導入されます。これは平成 22 年 4 月 1 日に施行されます。

「**4 企業名公表制度の創設**」ということで、育児・介護休業法違反で勧告をした場合に、法違反の勧告に従わないときにその企業名を公表するという仕組みが導入されます。これは既に施行されています。

また、「**5 過料の創設**」ということで、育児・介護休業法では、厚生労働大臣または労働局長が、事業主に対して報告を求めることができるということになっています。例えば就業規則や台帳などです。この報告の求めに対して報告をしない、または虚偽の報告をしたという場合に、20 万円以下の過料に処するという規定が創設されます。これも既に施行されています。

最後に、改正法の施行日です (**47 頁**)。改正法の施行日は、以下を除き、平成 22 年 6 月 30 日となっています。以下とは、苦情の自主的解決、そして労働局長の紛争解決の援助、企業名の公表制度、過料の創設については既に施行されています。調停制度の創設は平成 22 年 4 月 1 日です。

ただし、平成 22 年 6 月 30 日時点で常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主については、平成 24 年 6 月 30 日（予定）までの間、以下の改正規定の適用が猶予され、改正前の規定が適用されます。冒頭で触れましたように、介護休暇の創設、育児のための残業の免除、3 歳に満たない子の短時間勤務、そしてその代替措置、これについては、100 人以下の中小企業については 2 年間適用が猶予され、改正前の規定が適用されるということになります。

以上が改正法の詳細です。