

## 1 介護休業

1-1 介護休業の通算取得日数を1年まで、分割5回までとすることは可能か。

(答)

通算取得日数も分割回数も法を上回っているので可能である。

なお、例えば「介護休業期間通算93日、分割5回まで」も「介護休業期間通算120日、分割3回まで」もいずれも、「介護休業93日、分割3回」という法の基準を上回っているので可能である。

1-2 介護休業について、1回の取得期間を2週間以上とすることは可能か。

(答)

介護休業の1回の取得期間については育児・介護休業法上規定はなく、通算93日までの労働者が申し出た期間取得できることになっているため、1回の最低取得期間を設けることは認められない。

ただし、法を上回る部分について、例えば、

- ・93日を超える部分については1回の取得期間を2週間以上とする
  - ・分割4回目からは、1回の取得期間を2週間以上とする
- とすることは可能である。

1-3 介護休業の取得について、介護休業開始日から1年以内で上限3回までという限定をつけることは可能か。※1年以内であれば365日取得でも構わない場合。

(答)

介護休業の分割取得は、通算93日について、具体的な期間の上限等なく3回までの分割取得を認める制度であるため、通算93日とならない場合、介護休業開始日から1年を超えたとしても2回目以降の取得は可能であることから、介護休業開始日から1年以内で上限3回までと限定をつけることは認められない。

1-4 改正法施行前に、通算 93 日の介護休業を取得しているが、取得回数は 3 回に満たない場合、改正法施行後、同一の対象家族について、新たに介護休業を取得することはできるか。

(答)

通算 93 日という法定の上限日数を既に取得しているので、改正法施行後、同一の対象家族について新たに介護休業を取得することはできない。

1-5 改正法施行前に、3 回の介護休業を取得しているが、取得日数は通算 93 日に満たない場合、改正法施行後、同一の対象家族について、新たに介護休業を取得することはできるか。

(答)

3 回という法定の上限回数を既に取得しているので、改正法施行後、同一の対象家族について新たに介護休業を取得することはできない。

1-6 改正法施行前に、介護休業 1 回 (30 日) と介護勤務時間短縮等の措置 63 日の合わせて 93 日制度を利用している場合、改正法施行後、介護休業を新たに取得できるか。

(答)

改正法施行後、同一の対象家族について通算 63 日まで、残り 2 回を上限として分割して介護休業を取得することができる。

1-7 要介護状態の判断基準について法定より緩やかな基準をもとに介護休業を取得した場合、通算 93 日の取得日数や、上限 3 回の取得回数のカウントに含めてよいのか。

(答)

法を上回る運用の下で取得した介護休業は、取得日数や、取得回数のカウントに含めて差し支えないが、労働者への説明・周知を十分に行うことが求められる。

1-8 介護保険の要介護状態区分では要介護1以下と判定されているが、労働者が常時介護を必要とする状態に関する判断基準を満たすと労働者が主張する場合には、どのように取り扱うべきか。

(答)

「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の表に照らして判断できる場合には、要介護状態となる。

「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」はこちら

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidou-kateikyoku/0000145708.pdf>

※問2-9も参照。

## 2 選択的措置義務

2-1 選択的措置義務として介護のための時短措置を設ける場合は、利用開始から3年の間で2回以上できるようにしなければならないのであれば、就業規則で「3年の間で2回までの範囲で利用できる」としても法を満たすということか。

(答)

法律上、事業主は選択的措置義務を3年の間で2回以上利用できるように措置しなければならない。

したがって、法律上の最低限の義務を果たす場合の規定は「3年の間に2回まで（上限2回）」となる。

もちろん、法を上回る措置を導入し、「3年の間で3回まで」「3年の間で何回でも」と規定することは、労働者がより仕事と介護との両立をしやすくなるための措置として望ましい。

※問2-9も参照。

2-2 介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、2回以上の利用が可能な措置としなければならないが、何回でも利用可能とした上で、1回に申出できる期間の上限（1回につき最大1年間まで等）を事業主が設定してもよいか。

（答）

1回に申出できる期間については育児・介護休業法上規定はなく、制度利用開始日から3年間以上の期間、2回以上の利用が可能な制度となっていれば、1回に申出できる期間の上限を事業主が設定しても差し支えない。

2-3 介護のための所定労働時間の短縮等の措置は、連続する3年間以上の期間における措置を講じることとされているが、改正法施行前に既に介護のための所定労働時間短縮等の措置を利用した労働者については、「3年間以上の期間」の起算点はいつになるのか。

（答）

介護のための所定労働時間の短縮等の措置については、改正法施行日前の労働者の利用状況に関わらず、利用開始日から連続する3年間以上の期間講じる必要がある。したがって「3年以上の期間」の起算点は、すでに利用実績があった場合でも、改正法施行日の平成29年1月1日以降初めて制度の利用を開始する日として労働者が申し出た日となる。

2-4 選択的措置義務の1つである介護のための時短措置を企業が講じている場合、3年間継続的に制度を利用することは可能か。

（答）

可能である。

2-5 選択的措置を講じるに当たって、初めの1年は短時間勤務、残り2年はフレックス勤務とする等、3年の中で講じる措置の内容を変えることは可能か。

(答)

可能である。

2-6 「育児・介護休業等に関する規則の規定例（簡易版）」のp9によれば、事業主が選択的措置義務として介護のための時短措置を設ける場合、「対象家族1人につき介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上できるようにしなければなりません。」とされているのに、p8の規定例（第9条第3項）では「3年の間で2回までの範囲で」となっているのはどういう趣旨か。

(答)

法律上、事業主が講じる介護のための選択的措置については、3年以上の期間で2回以上利用できるような制度としなければならない。

したがって、法律上の最低限の義務を果たす場合の規定は規定例で示したように、「3年の間に2回まで（上限2回）」となる。

もちろん、「3年の間で3回まで」「3年の間で何回でも」等、法を上回る規定することは、労働者がより仕事と介護との両立をしやすくなるための措置として望ましい。

育児・介護休業等に関する規定の規定例〔簡易版〕はこちら

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

2-7 管理職について、介護のための所定労働時間短縮等の措置を講じる必要はあるのか。

(答)

法第23条第3項の介護のための所定労働時間短縮措置等の措置義務（選択的措置義務）の趣旨は、働きながら介護を続けるために労働時間を工夫する、介護のために自由になる時間を捻出することにある。

このため、所定労働時間の短縮、時差出勤、フレックスタイム制度が選択肢として列挙されているのであり、業務の性質上これらの措置が困難な場合のために、介護サービス費用の助成という選択肢が用意されている。

管理職のうち労基法第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されており、自ら労働時間管理を行うことが

可能な立場にあることから、法第 23 条第 3 項の措置を講じる必要性はない。

なお、労基法第 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者との意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされている。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は、選択的措置義務を講じる必要がある。

2-8 裁量労働制が適用されている業務に従事する者について、介護のための所定労働時間短縮等の措置を講じる必要はあるのか。

(答)

法第 23 条第 3 項の規定により労使協定等により対象外とされた労働者を除き、対象となる。

裁量労働制の適用を受けている者は、選択的措置義務の 1 つである時差出勤が可能になっていると考えられ、これにより、介護との両立が可能になっていけば、事業主としての義務は果たしていると考えられる。

ただし、他の労働者に対して、所定労働時間の短縮措置を講じているのであれば、裁量労働制の適用者もこの措置を使えるようにすることが望ましい。この場合、2つの方法が考えられる。

- ① 労働者を裁量労働制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした上で、所定労働時間の短縮措置等の対象とする。
- ② 労働者を裁量労働制の対象としつつ、所定労働時間の短縮措置等の対象とする。

このうち、②とする場合は、以下に留意すること。

- ・ 事業主は、制度を設けるだけでなく、実際に短時間勤務ができることを確保することが必要であること。このため、事業主は、必要に応じ、みなし労働時間を短縮するとともに業務内容・量の削減などを行い、実際に短時間勤務ができることを確保することが必要であり、単にみなし労働時間を短縮するだけで、常態として短時間勤務が実現されていない場合は、事業主の義務を果たしたとは評価されないこと。ただし、裁量労働制においては、時間配分の決定に関して具体的な指示をすることはできないことに留意すること。
- ・ みなし労働時間を変更する場合は、労働基準法第 38 条の 3 に基づく労使協定又は第 38 条の 4 に基づく労使委員会決議を変更する必要があること。

2-9 介護のための所定労働時間の短縮措置について、就業規則で「3年の間で2回までの範囲で利用できる」とした上で、1回に申し出る期間について下限（1回につき1ヶ月以上等）を設定し、2回目の申出期間が下限に達していない場合に申出を拒んでもよいか。

（答）

1回に申出できる期間については育児・介護休業法上規定はなく、制度利用開始から3年以上の期間で2回以上の利用が可能な制度となっていれば、1回に申出できる期間の上限を事業主が設定しても差し支えない。

したがって、上記問のような制度の下で、2回目の取得を希望する期間が下限より短い場合に申出を拒んだとしても育児・介護休業法違反とはならないが、労働者が継続できるよう柔軟な運用をすることが望ましい。

※問2-1も参照。

2-10 介護サービスの費用の助成については、「2回以上の利用ができることを要しない」とされていることから、介護サービスの利用開始の日から3年間に利用したもののうち、1回分のみ費用を助成する制度としてもよいか。

（答）

介護のための所定労働時間短縮等の措置は、「労働者の申出に基づく連続する3年の期間以上の期間」講ずる必要があることから、介護サービス費用の助成制度で措置する場合は、助成措置の対象となる期間を3年以上とする制度とする必要がある。

また、「2回以上の利用ができることを要しない」というのは、助成措置の対象となる期間が3年以上担保されていれば、支払いは一括としても差し支えないという助成回数のことであり、介護サービスの利用回数のことではない旨留意されたい。

したがって、上記問のような制度は助成措置の対象となる期間を3年以上とする制度となっていないため、認められない。

### 3 子の看護休暇／介護休暇

3-1 労使協定で半日の単位を午前3時間・午後5時間とするような場合、かつ当該休暇が無給の場合の賃金計算は、1日分の1/2としてよいのか、あるいは実際の欠勤時間分の控除でないといけないのか。

(答)

賃金控除は実際の欠勤時間分としなければならない。

なお、実際の欠勤時間分を下回る時間数を控除することは差し支えない。

3-2 所定労働時間数が8時間のところ、労使協定により、半日の単位を、午前3時間、午後5時間とした場合に、午前3時間を2回取った時はトータル6時間だが、それでも1日分を取得したことになるのか。  
その場合、賃金計算はどのようにすればよいか。

(答)

半日単位で2回取得しているので、1日分取得したこととなる。

休暇が無給の場合において、賃金計算については、3時間の控除を2回行うこととなる。

3-3 既に社内規則で子の看護休暇・介護休暇の半日単位取得を導入している場合でも、所定労働時間の1/2とは異なる時間を半日としている場合には、改めて半日単位取得の時間数について労使協定を結ぶ必要があるのか。

(答)

育児・介護休業法施行規則第34条第2項において、労使協定の締結を要件としているため、労使協定で①対象となる労働者の範囲、②取得の単位となる時間数、③休暇1日当たりの時間数について定める必要がある。

3-4 時間単位で取得できる制度を設けている事業所であってもさらに半日単位で取得できる制度を設けることが必要か。

(答)

時間単位での取得が可能な制度があり、当該制度が全ての労働者に適用さ



れている場合は、すでに法を上回る内容となっているため、半日単位取得についてさらに定めることは必要ない。

3-5 労使協定を締結することにより、1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を「半日」とすることができるが、「始業時間から昼休みの前まで」「昼休み後から終業時間まで」のような定め方はできるか。

(答)

原則として、労使協定で、取得の単位となる時間数を定める必要があるが、所定労働時間の定めが細分化されているなど、どうしてもこれに依りがたい場合に、個々の労働条件通知書等で、具体的な時間数について明記していることの確認ができ、時間数を定めたことと同様の効果があると考えられる場合は、上記のような規定についても時間数を定めたと見なして差し支えない。

なお、取得の単位となる時間数は、1時間に満たない端数があってもよい。

<労使協定例>

労働条件通知書を交付されている従業員が、子の看護休暇、介護休暇を取得するときの取得の単位及び休暇1日あたりの時間数は以下のとおりとする。

- 1 労働条件通知書に明記された始業時刻から昼休憩開始時刻まで、昼休憩終了時刻から終業時刻までをそれぞれ半日とし、具体的な時間数は個々の労働契約によることとする。
- 2 休暇1日あたりの時間数は、個々の労働契約に基づく1日の所定労働時間数とする。

3-6 労働基準法に基づく年次有給休暇は、労使協定を締結すれば5日分を限度として時間単位で取得できる。

それと同様に考えれば、子の看護休暇や介護休業の半日休暇は対象家族が2名以上であれば10日取得できるが、半日休暇は5日まで認めればいいのか。

(答)

育児・介護休業法上の介護休暇の半日休暇については、原則として、対象家族1人であれば年5日、対象家族が2人以上であれば年10日すべて半日取得も可能とすることが必要である。

年次有給休暇は日単位での取得が原則であるが、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするため、労使協定により、5日を限度として時間単位付与を可能としたものである。

これに対して、介護休暇については半日単位の取得を、ケアマネージャーとの打合せ、通院の付き添い等、1日の休暇を要しない場合も想定されることから、より柔軟に休暇取得できるように認めるものであり、半日単位で取得できる回数に制限があるものではない。年5日付与されている者であれば、最大10回まで、年10日付与されている者であれば、最大20回まで半日取得を可能とする必要がある。

3-7 労使協定で、交替制勤務による業務のうち夜勤の時間帯に行われる業務のみを「半日単位取得が困難な業務」とすることは可能か。

(答)

可能である。

労使協定を締結し、「交替制勤務のうち、夜勤勤務に当たる時間帯に行われる業務」を半日単位取得が困難な業務とすることが考えられる。

なお、労使で工夫して、より多くの労働者が半日単位取得できるようにすることが望ましい。

3-8 半日の時間数の算出根拠である、「1日所定労働時間数」について、日によって所定労働時間数が異なる場合は、どのように算定するのか。

(答)

年間の所定労働時間の総計 ÷ 年間の所定労働日数

3-9 すでに半日単位で取得できる規定はあるが、時間数が1日の所定労働時間の1/2となっていない時に、労使協定を締結していない場合は、どのように対応すればよいか。

(答)

1日の所定労働時間の1/2以外の時間数を半日と定める労使協定を締結するまでは、法に基づき1日の所定労働時間の1/2の単位で取得できることから、申出があれば取得させることとなる。

3-10 裁量労働制の適用される業務に従事する労働者は、子の看護休暇・介護休暇を半日単位で取得できるか。

(答)

取得できる。(育児・介護休業法第16条の3第2項に基づき、労使協定で除外された労働者を除く。)

裁量労働制の適用される業務に従事する労働者が半日単位で取得する場合の時間数は、所定労働時間(1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げ)の1/2となる。

3-11 事業場外労働のみなし労働時間制が適用される業務に従事する労働者は子の看護休暇・介護休暇を半日単位で取得できるか。

(答)

取得できる。(育児・介護休業法第16条の3第2項に基づき、労使協定で除外された労働者を除く。)

事業場外労働のみなし労働時間制が適用される業務に従事する労働者が半日単位で取得する場合の時間数は、所定労働時間(1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げ)の1/2となる。

3-12 変形労働時間制が適用される労働者は子の看護休暇・介護休暇を半日単位で取得できるか。

(答)

取得できる。(育児・介護休業法第16条の3第2項に基づき、労使協定で除外された労働者を除く。)

変形労働時間制が適用される労働者が半日単位で取得する場合の時間数は、変形期間における1日平均所定労働時間（1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げ）の1/2となる。

3-13 フレックスタイム制が適用される労働者は子の看護休暇・介護休暇を半日単位で取得できるか。

（答）

取得できる。（育児・介護休業法第16条の3第2項に基づき、労使協定で除外された労働者を除く。）

フレックスタイム制が適用される労働者が半日単位で取得する場合の時間数は、労使協定で定めた基準となる1日の労働時間（1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げ）の1/2となる。

3-14 1日の所定労働時間（1時間に満たない端数がある場合は1時間に切り上げる）の2分の1を半日とし、始業時刻から連続、又は終業時刻まで連続して設定しようとする場合、所定労働時間が8:30～17:00（休憩12:00～13:00）の7時間30分の企業では、始業時間から4時間取得すると休憩時間に差し掛かってしまうが、どのように設定すればよいのか。

（答）

労務提供義務のない休憩時間に休暇を重ねて請求する余地はないため、休憩時間を除いた、実所定労働時間でみて、始業時刻から連続、又は終業時刻まで連続して半日単位で休暇を取得できるように規定することとなる。上記企業においては、8:30～12:00及び13:00～13:30の4時間又は13:00～17:00の4時間となる。

3-15 所定労働時間が8時間である会社において、育児のための所定労働時間短縮制度を利用して、所定労働時間が6時間となっている労働者が、子の看護休暇を半日単位で取得する場合、半日の時間数は短縮前の所定労働時間の2分の1（4時間）か、それとも短縮後の所定労働時間の2分の1（3時間）となるのか。

（答）

短縮後の所定労働時間の2分の1（3時間）となる。

#### 4 有期契約労働者の育児休業の取得要件

4-1 契約期間が相当に短い者（2ヶ月、3ヶ月）であっても、申出時点で過去1年以上継続雇用されており、子が1歳6ヶ月になるまでに雇用契約がなくなることが確実でなければ、育児休業の対象となるのか。

（答）

育児休業の対象となる。

4-2 有期契約労働者が、改正法施行日以降を育児休業の開始予定日とする申出を、改正法施行日より前に行った場合、育児休業の取得要件は、改正前後いずれで判断するのか。

（答）

有期契約労働者が育児休業の取得要件を満たすか否かは、申出時点で判断することとなるため、質問のような場合は、改正前の育児・介護休業法による取得要件を満たさなければ育児休業を取得することはできない。

4-3 「育児・介護休業等に関する規則の規定例（簡易版）」のp2では、有期契約労働者の育児休業取得要件は

- 一 入社1年以上であること
  - 二 子が1歳6ヶ月（4の申出にあつては2歳）になる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
- とあるが、二の要件については、どういう趣旨なのか。

（答）

育児休業の対象となる有期契約労働者は、申出時点で、同一の事業主に引き続き1年以上雇用されている者が該当するが、二の要件により、雇用継続の可能性として、「子が1歳6ヶ月（2歳までの育児休業の申出にあつては2歳）になるまでに労働契約期間（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了し更新されないことが明らかである者を除く」という趣旨である。

二の要件については、記載としては以下のような書き方も考えられる。

- 子が1歳6ヶ月（2歳までの育児休業の申出にあつては2歳）になるまでに労働契約期間が満了することが明らかでないこと、また、子が1歳6ヶ月（2歳までの育児休業の申出にあつては2歳）になるまでに労働契約期間が更新されないことが明らかでないこと
- 子が1歳6ヶ月（2歳までの育児休業の申出にあつては2歳）になるまでに労働契約期間（労働契約期間が更新される場合にあつては更新後のもの）が満了することが明らかでないこと

育児・介護休業等に関する規定の規定例〔簡易版〕はこちら

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

4-4 派遣労働者も育児休業を取得できるのか。

（答）

有期契約の派遣労働者であっても、他の有期契約労働者と同様に、育児休業申出の時点で、①事業主に引き続き雇用された期間が1年以上、②子が1歳6ヶ月（2歳までの育児休業においては2歳）に達する日までに、労働契約が満了することが明らかでないこと、の育児・介護休業法上の育児休業取得のための2要件を満たせば育児休業を取得することができる。

4-5 派遣元が育児休業の取得を申し出た派遣労働者（申出の時点で育児休業の取得要件は満たしていた）を育児休業の取得を申し出たことを理由として雇い止めすることは、法第10条の不利益取扱いに当たるのか。

（答）

法第10条の不利益取扱いに当たる。

なお、育児休業の取得を申し出たことと因果関係がない雇い止めまで禁止されるものではなく、例えば事業縮小等に伴い雇い止めを行う場合に、育児休業の取得を申し出た労働者を雇い止めできるか否かについては、別途判断されるものである。

4-6 派遣法第30条の雇用安定化措置の対象となる労働者は育児休業を取得できるか。

（答）

派遣法第30条の雇用安定化措置の対象となる労働者であっても、①事業主に引き続き雇用された期間が1年以上、②子が1歳6か月（2歳までの育児休業においては2歳）に達する日までに、労働契約が満了することが明らかでないこと、の育児・介護休業法の育児休業取得のための2要件を満たせば、育児休業を取得することができる。

ただし、派遣法第30条第1項第1号の規定により、派遣先と雇用契約を締結することが明らかな場合には、労働契約の相手先事業主が変わるため、派遣先との労働契約が有期契約の場合、あるいは無期契約でも入社1年未満のものを育休の対象から除外する労使協定を締結している場合は、派遣先に雇用されてから1年以上経過しなければ育児休業の取得はできない。

なお、その場合でも、派遣元での育児休業を取得できなくなるのは、同法第1項第1号の規定による措置を派遣元事業主が講じ、派遣先との直接雇用に至った時点であり、直接雇用に至らないと判明した場合には、上記育児・介護休業法の2要件を満たす限りにおいて、派遣元における育児休業を取得できる。

（参考）

○労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律抄

（特定有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等）

第三十条 派遣元事業主は、その雇用する有期雇用派遣労働者（期間を定めて雇用される派遣労働者をいう。以下同じ。）であつて派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して一年以上の期間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがあるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下「特定有期雇用派遣労働者」という。）その他雇用の安定を図る必要性が高いと認められる者として厚生労働省令で定めるもの又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者であつて雇用の安定を図る必要性が高いと認められるものとして厚生労働省令で定めるもの（以下この項において「特定有期雇用派遣労働者等」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、次の各号の措置を講ずるように努めなければならない。

- 一 派遣先に対し、特定有期雇用派遣労働者に対して労働契約の申込みをすることを求めること。
  - 二 派遣労働者として就業させることができるように就業（その条件が、特定有期雇用派遣労働者等の能力、経験その他厚生労働省令で定める事項に照らして合理的なものに限る。）の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
  - 三 派遣労働者以外の労働者として期間を定めないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、その機会を特定有期雇用派遣労働者等に提供すること。
  - 四 前三号に掲げるもののほか、特定有期雇用派遣労働者等を対象とした教育訓練であつて雇用の安定に特に資すると認められるものとして厚生労働省令で定めるものその他の雇用の安定を図るために必要な措置として厚生労働省令で定めるものを講ずること。
- 2 派遣先の事業所その他派遣就業の場所における同一の組織単位の業務について継続して三年間当該労働者派遣に係る労働に従事する見込みがある特定有期雇用派遣労働者に係る前項の規定の適用については、同項中「講ずるよ  
うに努めなければ」とあるのは、「講じなければ」とする。

4-7 雇用安定措置の適用(努力義務を含む。)がある派遣労働者については、育休取得要件である「子が1歳6ヶ月になるまでの間に更新されないことが明らかである者を除く。」という要件は必ず満たすと理解していいか。



(答)

派遣元に引き続き雇用された期間が1年以上の派遣労働者について、派遣元は派遣先への直接雇用の依頼、派遣就業機会の提供、派遣元での無期雇用化など、いずれかの雇用安定措置を講じるよう努めることとされており、一律に労働契約を満了させることは雇用安定措置の趣旨に照らして望ましくないものであるため、派遣元に引き続き雇用された期間が1年以上の派遣労働者は、育児休業の取得要件を満たすことが想定される。

ただし、育児休業の申出時点までに、雇用安定措置（努力義務を含む。）を講じていたにもかかわらず、やむを得ず労働者の雇用が継続されないことが労働者に明示されていた場合等には、要件を満たさず、育児休業が取得できないことはあり得る。

4-8 労働契約法第18条の無期転換申込権が生じる前に、無期転換申込権を行使することを前提に育児休業の申出をすることは可能か。

(答)

労働契約法第18条の無期転換申込権が生じる前の労働者で、労働契約期間の末日が子が1歳6か月（2歳までの育児休業にあつては2歳）に達する日以前である労働者であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動や同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約更新状況等から、労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当しないものと判断される場合は、育児休業の申出は可能である。

(参考)

#### ○労働契約法 抄

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働

条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分を除く。)とする。

- 2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が六月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間(当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。))が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

## **5 育児休業等の対象となる子の範囲**

5-1 育児休業の対象となる子の範囲が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に拡大されるが、子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務の対象となる子の範囲も同様か。

また、介護休業等の対象となる子の範囲は変更されないのか。

(答)

子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務の対象となる子の範囲も同様である。

介護休業等の対象となる子の範囲については、法律上の親子関係がある子から変更はない。

5-2 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について、その関係について証明する書類としてはどのようなものがあるのか。

(答)

特別養子縁組の監護期間にある子に関しては「家庭裁判所等の発行する事件係属証明書」、養子縁組里親に委託されている子に関しては「委託措置決定通知書」を、これらに準ずる子に関しては「児童相談所長の発行する証明書」を想定している。

## 6 介護のための所定外労働の制限

6-1 管理職は所定外労働の制限の対象となるか。

(答)

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されていることから、所定外労働の免除の対象外となる。

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者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされている。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、所定外労働の免除の対象となる。

6-2 介護のための所定外労働の制限が適用される期間であっても、労働者の希望により残業させてもかまわないか。

(答)

所定外労働の免除が適用される期間であっても、労働者が一時的に介護のために早く退社する必要がなくなった期間等について、労働者の真の希望に基づいて残業を行わせることは差し支えない。

## 7 その他

7-1 育児と介護のダブルケアという問題を聞くが、どれくらいの人を実施しているのか。

(答)

晩婚化・晩産化等を背景に、育児期にある者(世帯)が、親の介護も同時に担う、いわゆる「ダブルケア」問題が指摘されるようになった。

内閣府が発表した「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」(内閣府委託調査：株式会社 NTT データ経営研究所実施)(注1)によれば、ダブルケアを行う者の人口は約25万人と推計されている(注2)。

ダブルケアを行う者の平均年齢は、男女ともに40歳前後である。また、就業状況を見ると、ダブルケアを行う女性の半数、男性の約9割が有業者である。

(注1)「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」(内閣府委託調査：株式会社 NTT データ経営研究所実施)

○調査報告書のポイント

[http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/ikuji\\_point.pdf](http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/ikuji_point.pdf)

○調査報告書

[http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/wcare\\_research.html](http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/wcare_research.html)

(注2) 総務省「就業構造基本調査」平成24年より内閣府にて特別集計

7-2 育児と介護のダブルケアを行う者に対して、企業としてどのような対策が必要か。

(答)

株式会社 NTT データ経営研究所の調査によれば(注)、ダブルケアを行う者が勤め先の支援策のうち、「最も充実してほしい」と回答したのは、男女とも「子育てのために一定期間休める仕組み」であった。

これ以外に、男性で多かったのは、「介護のために一定期間休める仕組み」「介護のために一日単位で休める仕組み」、女性で多かったのは、「介護のために一定期間休める仕組み」「柔軟な労働時間制(フレックスタイム制等)」「休暇・休業を取得しやすい職場環境の整備」であった。

今回の育児・介護休業法の改正では、

- ① 介護休業の分割取得
- ② 介護休暇、子の看護休暇の半日単位での取得
- ③ 介護のための所定労働時間の免除
- ④ フレックスタイム制度を選択肢に含む選択的措置義務を利用開始から3年間で2回以上利用可能な制度に等、上記調査で求められている支援策を含む内容としたところである。

企業におかれては、育児・介護休業法の内容を含む育児・介護との両立のための制度を労働者に周知頂くとともに、制度を利用しやすい環境を作って頂くことが必要であると考えている。

(注)インターネットモニター調査「育児と介護のダブルケアに関するアンケート」(平成28年2月実施)

7-3 育児と介護のダブルケアを行っている場合に、子の育児と親の介護のどちらの理由で休業を申請することになるのか。また、育児休業と介護休業を両方同時に申請することは可能か。

(答)

育児と介護を同時に行う場合、子の育児休業と親の介護休業のどちらを申し出るかについては労働者が選択できる。

その際には、

- ・ 育児休業は子が原則1歳、最長で2歳に達する日までと、取得できる時期が限られているのに対し、介護休業については、取得要件を満たす限り、時期の制限無く、対象家族一人につき93日の取得が可能であること
- ・ 育児休業では分割取得が原則として認められていないが、介護休業については一人の対象家族につき、3回まで分割取得が可能であること
- ・ 育児休業についてはパパ・ママ育休プラスやパパ休暇といった、特例措置があること

等、それぞれの休業制度の特性を踏まえて選択されたい。

また、一人の労働者が育児休業と介護休業を同時に申請・取得することはできない。

なお、育児休業終了後、介護休業を取得する等連続して取得することは要

件を満たす限り可能である。

7-4 ダブルケアの場合には、給付金が多く支給されるのか。

(答)

雇用保険に加入し、要件を満たす場合、育児休業を取得すると育児休業給付、介護休業を取得すると介護休業給付が取得期間において雇用保険から支給される。

ダブルケアを行っている場合であっても、一人の労働者が育児休業と介護休業を同一の期間において取得することはできないため(7-3参照)、育児休業給付と介護休業給付を同一期間において重ねて受給することはできない。

育児休業期間と介護休業期間が重ならない形でどちらも取得する場合には、要件を満たす限り、それぞれの休業の取得期間において育児休業給付や介護休業給付をそれぞれ受給することができる。