

# 仕事と介護の両立支援制度 (育児・介護休業法について)

# 改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要

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、雇用環境を整備する

## 1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

- 対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。
- 介護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 介護のための所定労働時間の短縮措置等を介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。
- 所定外労働の免除を介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。
- 有期契約労働者の介護休業取得要件を緩和する。

## 2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

- 子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件を、
  - ①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上あること、
  - ②子が1歳6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかでない者とし取得要件を緩和する。
- 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その他これらに準ずるものについては育児休業制度等の対象に追加する。

## 3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

# 仕事と介護の両立支援制度の見直し

## 改正の趣旨

- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせることで対応できるような制度の構築が必要。

## 改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

	改正内容	現行	改正後
1	<b>介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得</b>	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、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を可能とする。
2	<b>介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化</b>	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> ※所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、1日単位。 ※業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日を単位として取得することが困難と認められる労働者は、労使協定により除外できる。 ※労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることができる。（例：午前3時間、午後5時間など）
3	<b>介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）</b>	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
4	<b>介護のための所定外労働の免除（新設）</b>	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 <日常的な介護ニーズに対応> ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1年以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。
5	<b>有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和</b>	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去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ある者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、 ②93日経過日から6カ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者とし、取得要件を緩和する。

# 仕事と介護の両立支援制度（見直しイメージ）

要介護状態  
（制度利用の申出が  
可能な状態）

※ 要介護状態にある対象家族ごとに以下の制度が利用可能

■ : 現行制度  
□ : 努力義務  
■ : 改正部分

介護終了  
（対象家族  
の死亡）

介護休業（93日）

選択的措置義務★  
（介護休業をしない期間利用可能）

93日間

介護休業① + ② + ③ = 93日

介護休業  
①

介護休業  
②

介護休業  
③

## 選択的措置義務

★と措置内容は同様（いずれか一つを事業主が選択して措置）

- ① 週又は月の所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）
- ④ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

3年間の間で少なくとも2回以上利用が可能

## 所定外労働の免除

介護休暇

（対象家族1人につき年5日、2人以上の場合に10日付与される）

半日単位の取得（所定労働時間の二分之一）

## 時間外労働・深夜業の制限

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は週若しくは月の所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする時間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務

# 仕事と介護の両立支援制度の位置づけについて

## 労働政策審議会雇用均等分科会建議

「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」(抄) (平成27年12月21日)

(略)

### Ⅱ 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

#### 1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

介護に関する両立支援制度については、いつまで続くか分からないという介護の予見性の低さ、個々の事情の多様性、家族に求められる対応の変化に対応できる制度に見直す必要がある。

この際、介護は社会全体で支えるものであること、また、労働者が一人で介護を抱えると、結果として離職につながりかねないことから、介護に関する両立支援制度は、介護サービスを円滑に利用するため、又は要介護者の状態が大きく変化した場合のサービス切り替え時など家族が介護に対応しなければならない場合等に利用すべきものであることに留意が必要である。

#### (1) 仕事と介護の両立支援制度の位置づけについて

- ・ 介護休業制度は、現行、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として位置づけられているが、これを基本的に維持し、介護の体制を構築するための一定期間休業する場合に対応するものと位置づけることが適当である。
- ・ なお、この介護休業の位置づけを踏まえ、いわゆる「介護」のみを行う場合のみならず、それ以外の介護の体制構築のために必要な行為も併せて行う場合も当然に含まれるものであることに留意が必要である。
- ・ 介護休暇制度については、現行、介護保険の手続きや要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するためのものとして位置づけられているが、これを維持し、日常的な介護のニーズに対応するためにスポット的に対応するものと位置づけることが適当である。
- ・ 所定労働時間の短縮措置等(いわゆる選択的措置義務)など介護との両立のための柔軟な働き方の制度については、日常的な介護のニーズに対応するために定期的に対応するものと位置づけることが適当である。