

● 基本的事柄から意外な盲点までを紹介 ●

改正
された

育児・介護休業法の読み解き方



本年4月から、改正育児・介護休業法が施行されます。社内の就業規則記載例などは厚生労働省のホームページからダウンロードできますが、意味するところを理解せず、そのまま丸写しするのは危険です。今回はこうした点も含め、「今さら他人に聞けない」基本的な事柄から、落とし穴になりそうな盲点までを取り上げてみました。

■ 今さら他人に聞けない育児休業

育児休業とは満1歳に満たない子の養育のため休業する期間をいいます。一般的には、育児休業を取得するのは、大半が実子を養育する母親なので出産後8週間の産後休業が終わってからの育児休業になります。いまさら、言うまでもなく、育児休業は男性であろうと、なおかつ管理監督者であろうと、申出があれば事業主は拒んだり、申出があったことを理由に不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

もっとも、休業期間中は無給でもかまいませんし、申出に対し休業が義務付けられているのは、あくまでも満1歳の前日まで。それ以降は(小学校入学前までの期間は、一応努力義務)こうした義務はありません。



ー育児休業と育児勤務は別の制度ー

育児休業制度とは別に、勤務時間の短縮等の措置(=会社によっては育児勤務と呼ぶケースもあり)という制度があります。これは育児休業中でない者を対象に次のいずれかの措置を講じることをいいます。育児休業とは違い、3歳未満の子を養育する者が申出した場合について義務付けられています。

- ① 1日の所定労働時間を短縮する
- ② 月または週の所定労働日数を少なくする
- ③ 残業をさせない
- ④ フレックスタイム制や時差出勤制度を設ける等

本改正により、延長
されることになります

子の年齢 ----- 1歳 ----- 3歳 ----- 小学校入学

育 児 休 業	義 務	努力義務
勤務時間の短縮	義 務	努力義務

■ 育児休業期間が1歳半に延長

くどいようですが、育児休業を取得できるのは、子が満1歳になるまでです。そうはいっても保育所に入所させるのもままならず、休業期間を長くして欲しいという声は、以前から根強いものがありました。そのため、本年4月から、法改正により「特別な事情」がある場合には、子が1歳6か月になるまで育児休業を延長できるようになりました。特別な事情とは、次のいずれかの事情がある場合をさします

- ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ②配偶者が子を養育しており、1歳以降も引き続き養育する予定であったにもかかわらず、死亡、傷病、離婚等による離別もしくは新たな出産等の事情により子の養育が困難になった場合
- この場合は、もう一方の配偶者が延長を請求できます

ー延長の可否をきめる2つのポイントー

ただし、延長を請求できるのは、子が満1歳到達日（誕生日の前日）時点で両親のいずれかが育児休業中である場合に限られます。また養育者が交替できるのは満1歳誕生日までに交替する場合に限られます。

Q1：保育所の入所待機中なので1歳になる前に、育児休業の延長を請求した。

→○延長を認めなければならない

Q2：育児休業中の配偶者の体調が悪化したため、1歳以降はもう一方の配偶者が育児休業の延長を請求した。

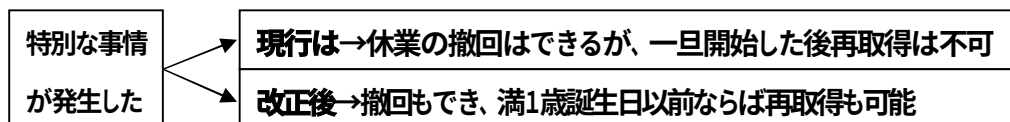
→○1歳の誕生日までに交替すれば、延長を認めなければならない

→×交替したのが1歳の誕生日よりも後ならば、認める必要はない

■ 育児休業の再取得が可能に

現行の制度下では、一旦育児休業から復帰した者に対しては再度取得することを認める義務はありません（つまり育児休業は期間が連続していることが要件）。

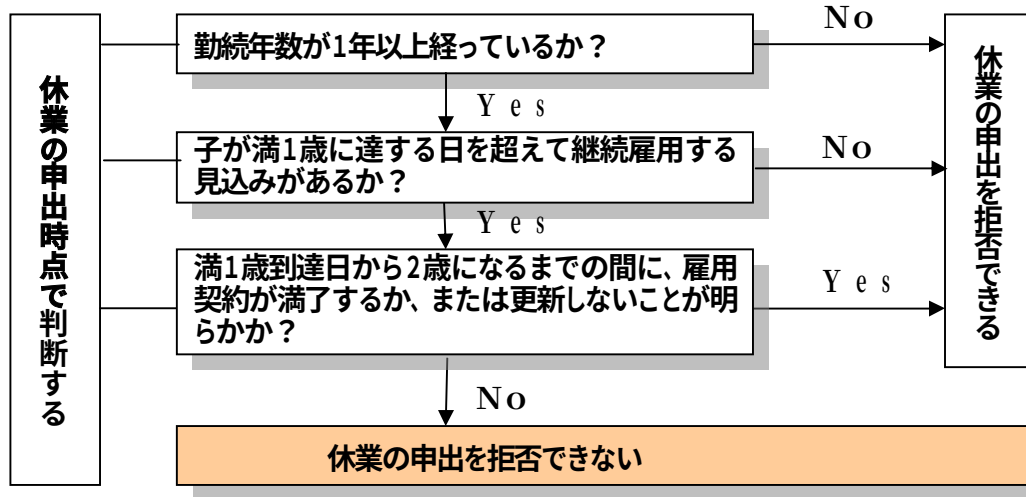
しかし、本年4月からは「特別な事情」がある場合には再取得できるように改正されました。特別な事情とは前述の②をさします。再取得できるのも子が満1歳誕生日を迎えるまでであり、誕生日を過ぎてからはできません。もっとも再取得の回数には制限はなく、特別な事情が何回も起きれば、何度も取得できます。



以上は、あくまでも法の最低基準です。延長にしろ、再取得にしろ、要件を緩和する（＝社員に有利になるような社内規定を作る）ことは可能です。ただし、その点を社内できちんと周知させないと問題が起きることもあります（4頁目参照）

■ 休業対象が契約社員にも拡大

これまでは、育児休業、介護休業ともに適用除外とされていた、期間雇用者（＝契約社員のこと）のうち、一定要件を満たすものについては、対象に含めるものとされました。要件を満たしているか否かは、次のような判断プロセスを踏みます。



※介護休業についても、同様な考え方とっており、具体的には、次の両方の要件を満たすものが対象になるという考え方です。

- ①「継続雇用1年以上の者」であり、
- ②介護休業開始日から起算して93日を経過する日を超えて継続雇用する見込みがある者（93日を経過する日からさらに1年を経過する日の間に、雇用契約が満了するか、または更新しないことが明らかなものを除く）

※期間雇用者でも、子が満1歳6か月になるまでの育児休業期間の延長や再取得のルールは適用されます。

※一方、勤務時間の短縮等の措置については、一連の要件を満たすか否かを問わず全ての期間雇用者に適用されますので注意が必要です。

■ 看護休暇が強制義務になる

「看護休暇」とは、年次有給休暇とは別に、養育する未就学児の病気・けが等の世話のために、休暇を申し出ることができる制度のことです。

その内容は、1年間（＝特に定めなければ4月1日からの1年間）に5日間の休暇取得を保障しなければならない、というのですが、休暇の日を有給とするか無給とするかについては制約はありません。従来の看護休暇は努力義務ですが、本改正により強制義務となり、経営困難、事業繁忙等の理由を問わず、（適法な）休暇の申出は拒否することができなくなりました。ちなみに「休業」とは異なり、期間雇用者であっても残りの契約期間の長短にかかわらず、5労働日が付与されます。たとえば、6か月契約で雇用される者に対し、比例付与で2.5日とすることはできません。

介護休業の取得回数の柔軟化

◆「期間」から「延べ日数」が限度に◆



今回の法改正により、介護休業は対象家族1人につき、原則1回、3か月を限度とされていたのを、対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、(期間に制限はなく)通算93日に達するまで何度でも取得できるようになる、と聞きました。ということは、休業期間は分割でも取得できる、と解釈してもいいのですか？

■ 想定しているのは分割ではなく、再取得

改正法が想定しているのは、要介護状態から一旦元気になり、その後再び、要介護状態になった場合のことです。したがって、要介護状態がずっと続いている中で介護する側の事情等により予め、休業を分割して休業を取得することまでは想定していません。



もっとも、これは法の最低要件であり、社員に有利になるように要件を緩和することはやぶさかではありません。

■ 介護休業と介護休業給付

ところで、介護休業期間に給与が一定以下になった場合には、雇用保険から介護休業給付といい、給与の40%相当額を本人に支給(現在は休業開始日から3か月間、改正後は日割で延べ93日分が限度)する制度があります。しかしながら、法の最低要件を上回る介護休業は、法定外の休業と見なされ、給付の対象にはなりません。

本人がそれを承知の上で法の要件を上回る社内制度を活用するのであれば構いませんが、社内における周知が不徹底で、本来の要件で十分対処できるにもかかわらず、その要件を上回る休業を取得したばかりに、受けられるはずの給付金が受けられなくなったとすると…会社側がその責めを負うということも十分考えられます。

■ 介護休業と介護勤務

もっとも、介護休業を分割してとらせるという発想自体は、決して僥倖ではありません。介護休業とは別に勤務時間の短縮等の措置(以下、介護勤務)の中で、こうした制度を設けることはむしろ望ましいことです。例えば「月に○日を限度に1日単位の介護休暇」もしくは「月火水だけの勤務」といった制度があります。これらは介護休業給付の対象ではないため、その点の周知が必要なのは言うまでもありません。

介護休業→就業の全面的免除を目的とする

介護勤務→仕事と介護の両立支援を目的とする

両者はもともと別の制度！