

本書発行（平成 29 年 10 月）以後の育児休業・介護休業にかかる主な制度改正については以下のとおりです。

1. 職場におけるマタハラ・パタハラの防止対策が強化されました（2020 年 6 月）

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメントやパタニティハラスメント）については、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務づけられています。

法改正（次頁に概要）により、ハラスメントの防止対策が強化されました（パワーハラスメントについては中小企業の経過措置あり）。

育児休業・介護休業にかかる法改正のポイントは下記のとおりです。

ポイント1. 国・事業主・労働者の責務を明確化

- 事業主等はそれぞれ以下の責務を負うことが新たに努力義務とされました。
 - ・ 国は、育児休業・介護休業等の利用に関するハラスメントに対する事業主や国民一般の関心と理解を深めるため、広報・啓発活動等の措置を講じる
 - ・ 事業主は、育児休業・介護休業等の利用に関するハラスメントに対する労働者の関心と理解を深めるとともに、労働者相互が言動に注意を払うよう研修の実施その他必要な配慮を行う
 - ・ 事業主は、国の講ずる措置に協力する。事業主（役員）自らも労働者に対する言動に注意を払う
 - ・ 労働者は、育児休業・介護休業等の利用に関するハラスメントに対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払う。また、事業主が行うハラスメント等防止措置に協力する

ポイント2. 労働者が相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止

- 事業主は、育児休業・介護休業等の利用に関する言動により労働者の就労環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じることとされています。
- 本改正では上記に加えて、労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、事業主が次のことを理由として労働者の解雇その他不利益な取扱いを行うことが禁止されました。
 - ・ 労働者が相談を行ったこと
 - ・ 事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたこと

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部 を改正する法律（令和元年6月5日法律第24号）の概要

■改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

■改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

(1)一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大する。

(2)女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保

情報公表義務の対象を 101 人以上の事業主に拡大する。

また、301 人以上の事業主については、現在 1 項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から 1 項目以上公表することとする。あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。

(3)女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

2. ハラスメント対策の強化

(1)国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】

(2)パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】

①事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設。あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備

②パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備

(3)セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】

①セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

②労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止

※パワハラやいわゆるマタハラについても同様の規定を整備

■施行期日

令和 2 年（2020 年）6 月 1 日。ただし、1 (1)(2)の対象拡大は令和 4 年（2022 年）4 月 1 日。また、2 (1)は令和元年（2019 年）6 月 5 日。なお、2 (2)①について、中小事業主は令和 4 年（2022 年）3 月 31 日までは努力義務。

2. 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得可能になります(2021年1月)

育児・介護休業法に基づく「子の看護休暇」「介護休暇」は、1日単位または半日単位でしか取得を認められていませんでした。これらの休暇を労働者が柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則が改正され(令和元年12月27日厚生労働省令第89号)、時間単位で取得できるようになります。

事業規模にかかわらず、施行は令和3年(2021年)1月1日です。

ポイント3. 子の看護休暇と介護休暇は1時間から取得可能に

- 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得可能になります。

改正前

- ・ 半日単位での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・ 時間単位での取得が可能
- ・ すべての労働者が取得できる

- 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、事業主は、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにします。
- 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
 - ・ 法を上回る制度として事業主は「中抜け」ありの休暇取得を認めるよう配慮します。
 - ・ 既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。
- 就業規則の規定例(子の看護休暇の場合)※介護休暇も同様の改定が必要です

第〇条

- 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、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間に付き5日、2人以上の場合は1年間に付き10日を限度として、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 子の看護休暇は、**時間単位**で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

ポイント4. 時間単位で取得することが困難な業務は労使協定を締結

- 子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。
- 困難な業務の範囲は労使で十分に話し合って決めます。
- 労使協定により時間単位での休暇取得ができないこととなった労働者であっても、引き続き半日単位での休暇取得を認めるように事業主は配慮します。
- 時間単位で利用できる有給の子の看護休暇制度や介護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、両立支援等助成金が支給されます。 参考サイト➡

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



子の看護休暇・介護休暇の 「時間単位」の取得に関するQ & A

【取得単位について】

(Q1)時間単位で看護・介護休暇を取得する場合、何時間分の休暇で「1日分」の休暇となる？

(A) 看護・介護休暇を日単位で取得するか時間単位で取得するかは、労働者の選択に委ねられるものである。

時間単位で看護・介護休暇を取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数(※)に相当する時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱う。この場合、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる必要がある。

例えば、1日の所定労働時間数が7時間30分の場合、時間単位で看護・介護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇で「1日分」となる。

※「1日の所定労働時間数」は、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数となる。1年間における総所定労働時間数が決まっていなない場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数となる。

(Q2)日によって所定労働時間数が異なる労働者が1日の所定労働時間数と同じ時間数の看護・介護休暇を取得する場合には、日単位として取り扱うべきか、時間単位として取り扱うべきか？

(A) 日によって所定労働時間数が異なる労働者が1日の所定労働時間数と同じ時間数の看護・介護休暇を取得する場合、当該休暇を日単位として取り扱うか、時間単位として取り扱うかにより、労働者にとって有利になる場合もあれば不利になる場合もある。

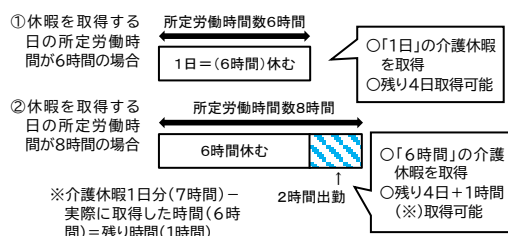
例えば、介護休暇1日の時間数(1日平均所定労働時間数)が7時間の労働者が、所定労働時間数が8時間の日に8時間分の休暇を取得する場合、日単位として取り扱うと介護休暇1日分に相当するが、時間単位として取り扱うと介護休暇1日と1時間分に相当することとなり、時間単位として取り扱う方が労働者にとって不利となる。

こうした場合の取扱いをあらかじめ統一的に定めるため、時間単位で看護・介護休暇を取得する場合の「時間」は「1日の所定労働時間数未満の時間」としており、1日の所定労働時間数と同じ時間数の看護・介護休暇を取得する

場合には、日単位での看護・介護休暇の取得として取り扱うこととなる。

■例

- ・日によって所定労働時間数が異なる労働者の場合
- ・1日の平均所定労働時間数が7時間の場合
※時間単位で介護休暇を取得する場合は、1日の平均所定労働時間数である7時間で「1日分」となる。
- ・年5日分の介護休暇が取得可能である場合



【対象労働者について】

(Q3)半日単位で看護・介護休暇を取得することができない労働者を労使協定で定めている場合に、改正後の規定に従って時間単位で看護・介護休暇を取得することができない労働者を定めるために、改めて労使協定を締結する必要があるか？

(A) 業務の性質や実施体制に照らし、半日単位で看護・介護休暇を取得することが困難と認められる業務と、時間単位で看護・介護休暇を取得することが困難と認められる業務の範囲が異なる可能性があるため、改めて労使協定を締結する必要がある。

(Q4)時間単位で看護・介護休暇を取得することができない労働者を労使協定で定めるに当たり、交代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「業務の性質や実施体制に照らし1日未満の単位で休暇を取得することが困難と認められる業務」とすることは可能？

(A) 可能である。なお、労使で工夫して、より多くの労働者が時間単位の看護・介護休暇を取得できるようにすることが望ましい。

(出典)厚生労働省「令和元年改正省令等解説資料『子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得に関するQ & A』」を一部改変