

内容解説資料

巻頭

改正育児・介護休業法
法のポイントじっきょう 家庭科資料
(通巻 73号)

みんなで家庭科を

No. 58

もくじ／

改正育児・介護休業法のポイント	1
身近な損害賠償を考える	10
30年度用教科書・準教科書のご案内	13
30年度用改訂教科書のご案内	14
29年度用教材のご案内	15

改正育児・介護休業法のポイント

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

Ⅰ はじめに

「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（以下「育児・介護休業法」という。）」は平成28年3月31日に公布された「雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号。以下「改正法」という。）」により改正されました。

改正法は、少子高齢化の進展に伴い労働人口が減少する中で高齢者、女性等の就業促進及び雇用継続を図るため、高齢者が安心して働き続けられる環境の整備及び高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を行うとともに、子育てや介護と仕事の両立がしやすい就業環境の整備等を行うものです。

以下では、主に育児・介護休業法の改正（一部「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（以下「男女雇用機会均等法」という。）」について、その背景、経緯、改正内容について紹介します。

Ⅱ 改正の背景

一人ひとりが望む生活を送るためには、仕事と家庭が両立できる社会の実現が不可欠です。育児・介護休業法は、育児や介護をしている労働者の雇用の継続や再就職を支援し、労働者の仕事と家庭の両立を図ること、また労働者の仕事と家庭の両立を支援することにより、経済の発展に資することを目的としています。

労働者の介護をめぐる状況に関しては、急速な高齢化が進行する中、要介護（要支援）認定者数は増加し、また、雇用者のうち家族の介護や看護を理由とする離転職者数は年間約10万人となっています。今後介護が必要な家族を抱える労働者の数が増大することが見込まれることから、家族の介護により離職することなく安心して働き続けられる環境の整備は重要です（p.2図1参照）。

この点、介護休業制度は、介護保険制度ができる前の平成7年に創設された制度です。介護休業制度の創設時と現在とを比較すると、介護の原因となる

図1



疾患について認知症の割合が増加するなど、必要とされる介護の在り方も変化し、さらに、3世代世帯の減少など、介護に対応する家族の在り方自体も変化してきています。介護は長期間にわたって続く可能性があり、その状態も個人の状況によって大きく異なります。仕事と介護の両立のために、様々な介護の状況に対応できるような柔軟な制度が求められています。

また、労働者の仕事と育児の両立に関しては、その困難さが、女性の継続就業及びその活躍を阻害する一因となるとともに、子どもを持ちたいという希望を妨げ、少子化の要因の1つともなっています。仕事と育児の両立支援を進め、男女ともにその能力を発揮しながら子育てできる環境を整備することは、女性の活躍促進及び少子化対策にとって喫緊の課題です。特に、有期契約労働者の育児休業取得率が低くなっている状況にあります。また、男性が育児に関わることは、女性の継続就業割合や第2子出生割合の上昇にも直結しますが、男性の育児休業取得率は2.65%（平成27年）にとどまっております。男性の育休取得促進についても大きな課題となっています。

さらに、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする上司・同僚からのハラスメント等については、個人の尊厳を傷つけるのみならず、女性に継続就業を断念させる結果や、男性に育児休業の取得を断念させる結果に直結するため、その防止を図ることは、女性の活躍促進及び少子化対策の側面からも重要です。

このような状況を踏まえると、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、離職することなく働き続けることのできる社会を構築することが、個々人の希望の実現を図る上でも、労働力の確保・定着も図る上でも、我が国の社会・経済の持続的な発展の上でも、重要かつ喫緊の課題であります。

Ⅲ 改正法の主なポイント

こうした課題に対応するため、以下に掲げる内容を主とする育児・介護休業法の改正を行いました（p.6～8図2、図3、図4参照）。

(1) 育児休業の対象となる子の範囲の拡大

育児休業の対象となる子の範囲は、法律上の親子関係がある実子又は養子とされています。一方、特別養子縁組成立のためには、6か月以上の監護期間

が必要ですが、この期間は法律上の親子関係がないため、現行法では育児休業の対象となっておりません。しかし、特別養子縁組の監護期間においては、養子縁組によって永続的な親子関係を築くことを目指して子を養育しており、法律上の親子関係に準じる関係があると言えます。

また、養子縁組里親は特別養子縁組と密接に関連しており、養子縁組里親の委託期間も養子縁組によって永続的な親子関係を築くことを目指して子を養育していると言えます。

そこで、改正育児・介護休業法により、多様な家族形態に対応するため、新たに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といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子も、育児休業制度等の対象となりました。

また、これらの子は、育児休業のみでなく、子の看護休暇や育児のための短時間勤務制度等の育児休業に準ずる制度の対象にもなります。

(2) 有期契約労働者の育児休業（介護休業）の取得要件の緩和

有期契約労働者は、以下の要件を満たした場合には、育児休業の取得が可能となっていました。

- a. 同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上であること
- b. 子が一歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
- c. 子が一歳に達する日から一年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く

このうち、bの要件について、事業主にとっても労働者にとっても判断がつきにくいという課題がありました。そこで、育児又は介護を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、その継続を図ることを目的とする制度であるという育児休業・介護休業制度の趣旨を踏まえつつ、有期契約労働者の育児休業取得を促進するため、まずbの要件を削除しました。

また、育児休業は、保育園に入れない等の理由がある場合は、子が1歳6か月になるまで延長することができます。それを踏まえ、子が2歳に達した後の雇用継続の可能性を求めているcの要件を、(ii)のように緩和し、有期契約労働者の育児休業取得要件は、以下の2つとすることにしました。また、介護休業の取得要件についても同旨の改正を行いました。

- (i) 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- (ii) 子が1歳6か月に達するまでの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く

(i)の「引き続き雇用された期間が1年以上」とは、育児休業申出又は介護休業申出があった日の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいうものです。そのため、契約期間が形式的に連続しているかどうかで判断するものではありません。また(ii)の「子が1歳6か月に達する日までに、労働契約が満了することが明らか」かどうかは、育児休業申出があった時点で判明している事情に基づいて、子が1歳6か月に達する日において、当該申出の時点で締結している労働契約が終了し、かつ、その後労働契約の更新がないことが確かかどうかによって判断するものです。

例えば、育児休業申出があった時点で、書面または口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されていて、当該上限まで労働契約が更新された場合の契約期間の末日が子が1歳6か月に達する日以前の日である労働者や、書面または口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されていて、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が子が1歳6か月に達する日以前の日である労働者は、原則として、労働契約の更新がないことが確かであると判断される場合に該当します。

ただし、上記に該当する労働者であっても、雇用の継続の見込みに関して、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の更新状況等を考えると、労働契約の更新がないことが確かであると判断される場合に該当しないと判断され、育児休業の取得要件を満たすと判断される場合もあります。

なお、介護休業の取得要件を満たすか否かについては、育児休業の場合と同様に判断します。

(3) 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し

介護休業の対象となる状態であるかを判断する基準となる「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」については、育児・介護休業法解釈通達において示されています。当該基準は平成7年の介護休

業創設時に、当時の特別養護老人ホームへの入所措置の基準を参考に規定されたものでした。

今般、平成7年当時と介護の状況が変化していることを踏まえ、現行の基準を見直す必要がありました。

現在、介護保険制度における要介護認定が広く認知されてきている状況を踏まえ、労働者・事業主双方にとってわかりやすいものとするという観点から、介護保険制度における要介護認定と整合的なものとする見直しを行いました。

また、介護を受ける家族が要介護認定を受ける前にも介護休業等の利用が必要な状況も考えられることや、介護休業等は要介護認定を受けられる年齢(40歳)に達しない人を介護する場合にも利用できるものであることから、介護保険制度における要介護認定を受けていない人にも対応できる基準となるようにしました。

※参考：p.5「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」参照

(4) 介護休業の対象となる家族の範囲の拡大

介護休業の対象となる家族の範囲について、祖父母、兄弟姉妹及び孫は「同居し、かつ、扶養している」必要がありました。しかし、世帯構造の変化、すなわち3世代から成る世帯の減少に伴い、同居しない親族の介護を行う例が多く見られることから、育児・介護休業法施行規則の改正により「同居し、かつ、扶養している」との要件を削除し、同居しない親族の介護を行う労働者の方々が、仕事と介護の両立を実現し、雇用の継続を図ることができるようにするために、介護休業の対象となる家族の範囲を拡大しました。

(5) 介護休業の分割取得

介護休業は、原則1回、93日まで、要介護状態にある対象家族の介護のための体制構築や介護のために取得できる休業でした。介護休業制度はこれまで何度か改正が行われていますが、介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合は3.2%と介護休業の利用が進んでいない現状があります。また、毎年10万人の介護離職者が出ていることから、介護を行う労働者にとって、より利用しやすい制度とする必要がありました。

①介護休業の分割取得のニーズが高いこと、②介護休業の分割取得を認めている企業では、労働者の継続就業率が高いこと(平成27年「仕事と介護の

両立に関する調査」JILPT)、③特別養護老人ホームへの入所について原則として要介護度3以上の高齢者に重点化されたことにより、介護開始時のみならず、在宅介護から施設介護への移行や、介護施設間の移動など、同一の要介護状態が続いた場合であっても、複数回、介護体制の見直しが必要になる場面が増加することが予想できること、等の実態があります。これらの実態を踏まえ、労働者にとってより利用しやすい制度とする観点、つまり、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、介護休業を三回まで分割して取得できるよう改正を行いました。

なお、休業できる期間については、介護サービスを利用せず一定期間自分で介護を行うと離職につながりかねず、できる限り休業ではなく働きながら対応できるようにすべきであるため、介護休業を分割取得できることや、他の両立支援制度を充実させることも踏まえ、通算して93日のままとしています。

(6) 子の看護休暇・介護休暇の取得単位の柔軟化

子の看護休暇は、年に5日(子が2人以上の場合は年10日)、子供が病気やけがをした際や、子供の病気の予防のためなどに取得できる休暇です。また、介護休暇は、年に5日(対象家族が2人以上の場合は、年に10日)、介護や通院の付き添い、介護保険の手続などのために取得できる休暇です。子の看護休暇・介護休暇ともに子の健康診断や介護保険関係の手続きなど、丸1日休暇を取る必要がない場面が想定されます。そのため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日単位で休暇を取得できるよう改正を行いました。

半日とは、所定労働時間数の2分の1をいうものであり、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、端数を切り上げた時間の2分の1を半日とみなします。

また、あらかじめ労使協定を締結した場合には、1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を半日として子の看護休暇を取得することも可能です。例えば、所定労働時間数が8時間で、就業時間が午前3時間、午後5時間の事業所においては、午後休に相当する5時間を半日として取得させるには労使協定を締結する必要があります。この場合、労使協定で定められた時間数が半日となるため、例えば午前休に相当する3時間を2回取得した場合や、午後休

「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の（１）または（２）のいずれかに該当する場合であること。

（１）介護保険制度の要介護状態区分において要介護２以上であること。

（２）状態①～⑫のうち、２が２つ以上または３が１つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

項目／状態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持（10分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取 (注4)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定 (注6)	できる	本人に関する重要な意思決定はできない (注7)	ほとんどできない

（注1）各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

（注2）各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

（注3）「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

（注4）「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

（注5）⑨3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

（注6）「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

（注7）慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

に相当する5時間を2回取得した場合は、いずれも1日分の子の看護休暇を取得したものととなります。

なお、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ために労使協定を締結する場合には、①当該労使協定による単位で子の看護休暇を取得することができる労働者の範囲、②取得の単位となる時間数、③子の看護休暇1日当たりの時間数、の3点を規定することが必要です。

また、子の看護休暇の半日単位取得ができるようになった一方で、半日単位での子の看護休暇及び介護休暇の取得が困難な業務もあることから、指針において国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員の業務や流れ作業方式や交替制勤務による業務などに従事する労働者を、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、半日単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」として例示しています。

これらの業務はあくまで例示であるため、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないことに留意する必要があります。

また、これらの業務であっても労使の工夫により、できる限り子の看護休暇の半日単位取得の適用対象とすることが望ましいことに留意することが必要です。

(7) 介護終了まで利用できる介護のための所定外労働の制限制度（残業免除の制度）の新設

これまで育児・介護休業法には、介護のために利用できる残業免除の制度はありませんでした。しかし、昨今の労働者の介護の状況や、介護サービスの状況を鑑みれば、残業免除の制度と介護サービスを組み合わせることにより、仕事と家庭の両立を図ることができるため、「日常的な介護のニーズに対応するもの」として、介護のための残業免除の制度が新設されました。残業免除の制度は、フルタイムで働きつつ介護のニーズに対応することができる制度であることから、介護開始から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位置づけられました。

制度の利用の対象となる労働者は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）（勤続1年未満の労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者は労使協定の締結により対象外とする

図2

仕事と育児の両立支援制度の見直し

改正の趣旨		
○ 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。		
改正内容【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】		
改正内容	現行	改正後
1 子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	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。 ※所定労働時間が4時間以下の労働者については過半数外とし、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3時間など）
2 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和	①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。②1歳以降も雇用継続の見込みがあること。③2歳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。 ②子が1歳6ヶ月になるまでの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないものとし、取得要件を緩和する。
3 育児休業等の対象となる子の範囲	法律上の親子関係である実子・養子	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といった法律上の親子関係に準じると見えるような関係にある子については育児休業制度等の対象に追加する。 ※法律上の親子関係に準ずる子については、各令で規定
4 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	事業主による不利益取扱い（就業環境を悪することを言わ。）は禁止	- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を悪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。 - 派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止規定を派遣先にも適用する。

図 3

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な組み合わせで対応できるように制度の構築が必要。

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	趣旨	改正後
1 介護休業（93日；介護の体制構築のための休業）の分割取得	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、その他の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき満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 介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化	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> 子の看護休暇と同様の制度
3 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）	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。（措置内容は別行と同一）①所定労働時間の短縮措置（短縮勤務）②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ ④労働者が利用する介護サービス費助成の給付その他これに準じる措置
4 介護のための所定外労働の免除（新設）	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年以上の労働者等は、労使協定により除外できる。 -1回の請求につき1月以上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 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和	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日経過後から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日経過後から1年を経過する日までの間に、その有期契約労働者が更新される場合においては、更新後のものが「明らかでない」とし、取得要件を緩和する。

介護休業等の対象家族の範囲の拡大【変更事項】
 同居・扶養していない親父母、兄弟姉妹及び孫も追加。（別行；配偶者、父母、配偶者の父母、同居かつ扶養している親父母、兄弟姉妹及び孫）

ことができます）です。

労働者が介護のための所定外労働の制限（残業免除）の制度を利用できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意する必要があります。また、労働者の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等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮しなければなりません。

（8）介護のための所定労働時間の短縮措置等の措置の拡充

介護のための所定労働時間の短縮措置等は、介護休業と通算して93日利用できる措置であり、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、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、のうちいずれか1つ以上を事業主が措置する制度でした。これは、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置として、介護休業を何らかの理由により取得しない労働者に対する措置として位置づけられていました。今回の改正においては、「緊急的なもの」とされて

いた介護のための所定労働時間の短縮措置等について、「日常的な介護のニーズに対応するもの」として位置づけを変更し、介護休業との通算を廃止しました。また、平均在宅介護期間等を参考に、措置期間を3年間に延長し、措置の利用開始から連続する3年間の間で2回以上利用できる措置としました。

（9）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については、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚によるハラスメントが近年、大きな問題となっています。今回の改正では、それらの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付けました。当該措置の主な内容については、以下のとおりです。

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
 - (a) 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の内容や、
 - (b) 妊娠、出産、育児休業等に関する否定的な言動が妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの背景等となり得るこ

図 4



と、(c) 妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の事業主の方針、(d) 妊娠、出産、育児休業等に関する制度等の利用ができることを、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発しなければなりません。

また、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及びその対処の内容を、就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発することも必要です。

② 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

労働者からの相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するため、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの相談窓口をあらかじめ定めるとともに、当該窓口の担当者が、相談内容や状況に応じ適切に対応できるようにしなければなりません。また、当該窓口においては、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が現実生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、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に該当するか否かが微妙な場合等であって

も、広く相談を受け付け、適切に対応する必要があります。

なお、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントは、セクシュアルハラスメント等その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されるため、相談窓口を定める際には、セクシュアルハラスメント等の相談と、一元的に相談を受け付けることができるよう体制を整備することが望ましいです。

③ 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にかかる事後の迅速かつ適切な対応

事実関係を迅速かつ正確に確認し、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うとともに、行為者に対し、就業規則等の規定に基づき必要な懲戒等の措置を適正に行わなければならない。

また、再発防止に向けた措置として、改めて職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントに関する事業主の方針を周知・啓発するなどの措置を講じる必要がある。なお、再発防止に向けた措置は、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合にも、講

図 5

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い・防止措置

(育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等関係) ※施行日:平成29年1月1日

現行の概要	
○事業主は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。	
以下のような事由を理由として	不利益取扱いを行うことは違法
<p>妊娠中・産後の女性労働者の</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、出産 ・妊婦検診などの母性健康管理措置 ・産前・産後休業 ・軽易な業務への転換 ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した ・育児時間 ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない <p>子どもを持つ労働者・介護をしている労働者の</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、介護休業 ・育児のための所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)。 ・介護のための所定労働時間の短縮措置等 ・子の看護休暇、介護休暇 ・時間外労働、深夜残業をしない <p style="text-align: right;">※上記は主なもの</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇 ・雇止め ・契約更新回数引き下げ ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 ・降格 ・減給 ・賞与等における不利益な算定 ・不利益な配置変更 ・不利益な自宅待機命令 ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を悪する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係		見直し後
	不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)	左記に加えて防止措置義務を新規に追加
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を悪する行為を含む	上掲と同様が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する言動により就業環境を悪する行為をすることがないように防止措置(※)を講じなければならない。 [※]労働者への妊娠・産前・産後休業の整備等の内容を明記して規定

なければなりません。

④ 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の原因や背景となる要因を解消するための措置

妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となり得る否定的な言動の要因の一つには、妊娠した労働者がつわり等の体調不良のため業務の提供ができないことや、労働能率が低下すること等により、周囲の労働者の業務負担が増大することもある。そのため、妊娠した労働者やその他の労働者の実情に応じ、業務分担の見直しや、業務の効率化を図るなど、必要な措置を講じなければなりません。

なお、業務体制の整備に加え、人事部門等から、妊娠等した労働者に対し、「妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していく」という意識を持つこと」等を周知・啓発することが望ましいです。

⑤ ①から④までの措置と併せて講ずべき措置

妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントに

関する相談者・行為者等の情報は、その相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応や事後の対応に当たっては、それらの者のプライバシー保護するために必要な措置を講ずるとともに、プライバシーが保護されることを周知しなければなりません。

また、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発することも必要です。

IV おわりに

今回ご紹介した改正育児・介護休業法(一部、男女雇用機会均等法)は、平成29年1月1日から施行されています。

少子高齢化の進展に伴い労働力人口が減少する中で、育児や介護と仕事の両立や、女性等の就業促進、雇用継続等を図り、国民一人ひとりが活躍できる社会づくりを進めることは我が国の重要な課題です。

改正法の円滑な施行に向け努めるとともに、関係施策の充実にも今後とも取り組んでいきたいと考えています。