

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。

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。

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。

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。

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。

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。