

事 務 連 絡  
平成 28 年 8 月 5 日

都道府県  
各 指定都市 介護保険主管部（局） 御中  
中 核 市

厚生労働省老健局振興課

都道府県労働局による「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」等の周知への協力について

日頃より、介護保険行政に御尽力いただき、厚く御礼申し上げます。

雇用保険法当の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 17 号）の施行に伴い、「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成 28 年厚生労働省令第 137 号）」等（以下「改正省令等」という。）が公布又は告示され、平成 29 年 1 月 1 日から施行又は適用されることとなっており、この改正省令等の周知について、別添のとおり、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長より、各都道府県労働局長宛てに、改正省令等の周知に関する通達が発出されました。

当該通達においては、都道府県労働局が、市町村を通じて、地域包括支援センターに対し、仕事と介護の両立が必要な労働者に対する周知に関する協力を依頼することとされております。

各市町村及び地域包括支援センターにおいては、都道府県労働局からの協力依頼があった場合には、居宅介護支援事業所や家族の介護を行っている労働者等に対する改正省令等の周知に御協力いただきますようお願いいたします。

厚生労働省老健局振興課 地域包括ケア推進係 TEL : 03-5253-1111 (内線 3982、3986) FAX : 03-3503-7894
---

5年保存

雇児発 0802 第 5 号  
平成 28 年 8 月 2 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長  
( 公 印 省 略 )

「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令(男女雇用機会均等法施行規則及び育児・介護休業法施行規則の一部改正関係)」等の周知について

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)による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(昭和 47 年法律第 113 号)及び育児休業、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(平成 3 年法律第 76 号)等の改正については、「雇用保険法等の一部を改正する法律等について」(平成 28 年 4 月 1 日付け基発 0401 第 58 号、職発 0401 第 24 号、雇児発 0401 第 4 号)により、その改正内容について通達したところである。

当該改正に関し、本日、「雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令(平成 28 年厚生労働省令第 137 号)」、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針(平成 28 年厚生労働省告示第 312 号)」及び「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき事項についての指針の一部を改正する告示(平成 28 年厚生労働省告示第 314 号)」、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示(平成 28 年厚生労働省告示第 313 号)」(以下「改正省令等」という。)が公布又は告示され、平成 29 年 1 月 1 日から施行又は適用されることとなっている。

改正省令等の周知については、下記によることとするので、遺漏なきを期されたい。

## 記

### 1 周知の方法及び対象

#### (1) 周知の方法

改正省令等の周知に当たっては、都道府県労働局(以下「労働局」という。)における説明会の開催、労働局ホームページへの掲載、広報資料の配布の他、新聞、

テレビ、インターネット上の情報提供機関等の一般媒体や、関係機関・団体の広報誌、ホームページ等各種の媒体を活用し実施すること。

また、別途指示する「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」等の実施により、事業主等に対する効果的な周知を図ること。

さらに、地方自治体、経営者協会、商工会議所、商工会等経営者団体、労働組合等に対し、傘下機関・事業場に対する周知について協力を依頼すること。

加えて、市町村を通じて、管内の地域包括支援センターに対し、仕事と介護の両立が必要な労働者に対する周知について協力を依頼すること。

## (2) 周知の対象

周知の対象としては、主に事業主、有期契約労働者を含む労働者とするが、それ以外にも、地域包括支援センター職員や介護支援専門員（ケアマネジャー）など家族介護を抱えた労働者と接する機会がある者なども含め、広く一般を対象とし、改正省令等だけでなく、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法全体の内容についても適宜併せて説明する等の工夫することについて検討すること。

## 2 労働局各部の連携について

改正省令等の周知に当たっては、平成 28 年 4 月 1 日付け基発 0401 第 64 号、雇児発 0401 第 27 号「都道府県労働局における雇用環境・均等部（室）と労働基準部との連携について」及び平成 28 年 4 月 1 日付け職発 0401 第 66 号、雇児発 0401 第 28 号「都道府県労働局における雇用環境・均等部（室）と職業安定部等との連携について」に基づき、労働局内での連携に努めること。

# 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

参考

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な組み合わせ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	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	介護休業給付の給付率の引上げ	賃金の40%	67%に引上げを行う。
3	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
4	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
5	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。

### 介護休業等の対象家族の範囲の拡大【省令事項】

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）