

2017年1月1日施行に向けた

改正育児・介護休業法等に関するチェックシート

1. 育児との両立支援制度	
有期契約労働者の育児休業	【育介法】第5条第1項、【育介指針】第2の1
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
「1歳以降も雇用継続の見込みがあること」との要件は削除した。	<input type="checkbox"/>
「子が2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」との要件は、「2歳」を「1歳6ヵ月」に短縮した。	<input type="checkbox"/>
法定の要件を上回る運用がされている場合は、労働協約・就業規則等に明記した。	<input type="checkbox"/>
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
有期契約労働者の取得要件を撤廃し、無期契約労働者（正社員等）と同様に育児休業を取得できるよう整備した。	<input type="checkbox"/>
子の看護休暇	【育介法】第16条の2・3、【育介省令】第34条、【育介指針】第2の2
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
半日単位の取得もできるように整備した。	<input type="checkbox"/>
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
時間単位の取得もできるように整備した。	<input type="checkbox"/>
人数に関わらず、子1人につき年5日取得できるように整備した。	<input type="checkbox"/>
取得単位の労使協定による除外は行わず、すべての労働者が取得できるように整備した。	<input type="checkbox"/>
育児休業等の対象となる子の範囲	【育介法】第2条第1号、【育介省令】第1条
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
子の範囲に「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関係にある子」も追加した。	<input type="checkbox"/>
育児のための所定労働時間の短縮措置	【育介法】第23条第1項
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
対象となる子の年齢を中学校就学始期まで引き上げた。	<input type="checkbox"/>

2. 介護との両立支援制度	
介護休業	【育介法】第11条・第15条、【雇用保険法】第61条の6第6項
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
対象家族1人につき、通算93日まで少なくとも3回分割取得できる制度を整備した。	<input type="checkbox"/>
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
介護休業期間は少なくとも1年とし、分割回数は柔軟に対応できるように整備した。	<input type="checkbox"/>
休業中の所得保障制度を整備した。	<input type="checkbox"/>
介護のための所定労働時間の短縮措置等	【育介法】第23条第3項、【育介省令】第23条第3項
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
利用開始から3年の間で2回以上の利用ができる制度を整備した。	<input type="checkbox"/>
介護休業と取得日数を通算しない単独措置として整備した。	<input type="checkbox"/>

◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
介護の事由解消まで無期限に、回数の制限なく利用できる制度を整備した。	<input type="checkbox"/>
短時間勤務制度は単独措置として整備した。 (必要に応じて、その他の選択的措置についても整備した。)	<input type="checkbox"/>
介護休暇	【育介法】第16条の5・6、【育介省令】第34条、【育介指針】第2の2
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
半日単位の取得もできるように整備した。	<input type="checkbox"/>
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
時間単位の取得もできるように整備した。	<input type="checkbox"/>
人数に関わらず、対象家族1人につき年5日取得できるように整備した。	<input type="checkbox"/>
取得単位の労使協定による除外は行わず、すべての労働者が取得できるように整備した。	<input type="checkbox"/>
有期契約労働者の介護休業	【育介法】第11条第1項、【育介指針】第2の1
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
「休業開始から起算して93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること」との要件は削除した。	<input type="checkbox"/>
「93日を経過した日から1年を経過する日までに更新されないことが明らかである者を除く」との要件は、「1年」を「6ヵ月」に短縮した。	<input type="checkbox"/>
法定の要件を上回る運用がされている場合は、労働協約・就業規則等に明記した。	<input type="checkbox"/>
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
有期契約労働者の取得要件を撤廃し、無期契約労働者（正社員等）と同様に育児休業を取得できるよう整備した。	<input type="checkbox"/>
介護のための所定外労働の免除	【育介法】第16条の9第1項、【育介指針】第2の3
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
介護のための所定外労働の免除を介護終了までの期間請求できるよう制度を整備した。	<input type="checkbox"/>
介護休業等の対象家族の範囲	【育介法】第2条第4号、【育介省令】第3条
○すべての労働組合が取り組むべき項目	
介護休業等の対象家族の範囲で祖父母、兄弟姉妹及び孫に「労働者が同居し、かつ扶養している」との要件は削除した。	<input type="checkbox"/>
仕事と介護の両立に向けた情報提供	【育介指針】第2の8の(3)
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目	
両立支援制度の周知とともに、介護保険制度に関する情報も提供することとした。	<input type="checkbox"/>
仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置した。	<input type="checkbox"/>

3. 就業環境の整備

ハラスメント防止措置

【育介法】第25条、【育介指針】第2の14、【均等法】第11条の2、【マタハラ指針】

○すべての労働組合が取り組むべき項目

周知・啓発	<p>労働協約や就業規則等に下記の内容を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発を行った。</p> <p>①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容</p> <p>②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動がハラスメント発生の背景や原因となり得ること</p> <p>③職場において妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針</p> <p>④妊娠・出産・育児・介護に関する制度が利用できる旨</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを行った者に対して、厳正に対処する旨の方針、およびその内容を労働協約や就業規則等に定め、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発を行った。</p>	<input type="checkbox"/>
相談	<p>妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口を設置した。</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの発生の恐れがある場合やハラスメントに該当するか微妙な場合も含めて、広く相談に対応することができるよう、相談窓口対応者が内容や状況に応じ適切に対応できるよう整備した。</p> <p>(適切に対応している例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口の担当者が相談を受けた場合、相談窓口担当者と人事部門が連携を図ることができるしくみ。 ・相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応するなど。 	<input type="checkbox"/>
迅速かつ適切な対応	<p>ハラスメントの相談を受けた場合に、事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認することとした。</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>ハラスメントの事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の為の措置を適正に行うこととした。</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>ハラスメントの事実確認ができた場合には、行為者に対する措置（懲戒、被害者と行為者の関係改善、行為者の謝罪等）を適正に行うこととした。</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>ハラスメントがあった場合に、再発防止に向けた措置を講じることを定めた（事実確認ができなかった場合も同様）。</p>	<input type="checkbox"/>
体制整備	<p>ハラスメントをなくすために、業務体制の整備など、実情に応じた必要な措置を講じた。</p> <p>(適切に対応している例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度を利用している労働者の周囲の労働者への業務の偏りを軽減するよう、負担軽減のための業務分担の見直し。 ・業務の点検を行い、業務の効率化の実施など。 	<input type="checkbox"/>

その他	相談者・行為者のプライバシー保護のために必要な措置を講じるとともに、その旨を労働者に対して周知した。	<input type="checkbox"/>
	ハラスメントに関して相談したことや、事実関係の確認に協力したこと等によって、不利益な取り扱いを行ってはならない旨を労働協約や就業規則等に定め、労働者に周知・啓発を行った。	<input type="checkbox"/>
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目		
	育児休業や介護休業等の両立支援制度を利用していなくても、育児や介護に関するハラスメント防止に取り組み、被害者等に対して適切な対応が行える体制を整備した。	<input type="checkbox"/>
	ハラスメントの実態と背景について、調査・点検を行い、必要な措置を講じた。	<input type="checkbox"/>
	性別役割分担意識の解消に留意し、男性も含めて制度利用に関する周知・啓発を行い、新たに両立支援制度利用の対象となった者とその上司に対しては必ず行うこととした。	<input type="checkbox"/>
	あらゆるハラスメントの相談を一体的に受けられる体制を整備した。	<input type="checkbox"/>
	取引先からのハラスメントも対象となることを周知した。	<input type="checkbox"/>
	周囲の労働者への業務負担が結果としてハラスメントの要因となり得ることから、代替要員を確保することとした。	<input type="checkbox"/>
	ハラスメントを受けた被害者が休業を余儀なくされた場合は、原職又は原職相当職へ復帰できることとした。	<input type="checkbox"/>
派遣先における派遣労働者への対応		
【派遣法】第47条の2・3、【育介指針】第2の14、【マタハラ指針】		
○すべての労働組合が取り組むべき項目		
	派遣先も事業主として、派遣労働者に対するハラスメント防止措置や不利益取扱いの禁止規定適用にあたっての必要な措置を講じた。	<input type="checkbox"/>
◎法を上回る要求として積極的に取り組むべき項目		
	派遣先における派遣労働者に対する妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由としたハラスメントや不利益取扱いが行われていないか調査・点検を実施し、必要に応じて、派遣元と連携の上、派遣先の職場環境の改善に取り組んだ。	<input type="checkbox"/>
	ハラスメント防止措置として、管理職等の研修などを通じて、ハラスメントや不利益取扱い等が行われないよう徹底することとした。	<input type="checkbox"/>

以上