

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の改正を受けて検討すべき事項  
(案)

<省令事項>

法の該当条文（改正後）	仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（平成20年12月25日）
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第5条（育児休業の申出）</li> <li>2 前項の規定にかかわらず、育児休業・（略）・をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、<u>厚生労働省令で定める特別の事情</u>がある場合を除き、同項の申出をすることができない。</li> <li>3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として<u>厚生労働省令で定める場合</u>に該当する場合</li> </ul> </li> <li>・ 第6条（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）</li> <li>・ 第8条（育児休業申出の撤回）</li> </ul>	<p>『(1)育児休業の再度取得要件について ・長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や、現在受けている保育サービスが受けられなくなった等の事情により新たに保育所等に入所申請を行ったが当面入所できない場合について、育児休業の再度取得を認めることが適当である。』</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第5条（育児休業の申出）</li> <li>4 第一項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、<u>厚生労働省令で定めるところにより</u>、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。（略）</li> <li>・ 第7条（育児休業開始予定日の変更の申出等）</li> <li>・ 第11条（介護休業の申出）</li> </ul>	<p>（別紙1参照）</p>

<p>・第6条（育児休業申出があった場合における事業主の義務等）</p> <p>1 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、・・・（略）・・・協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。</p> <p>【改正前の二号】 → 今回の改正で削除</p> <p>二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして<u>厚生労働省令で定める者</u>に該当する場合における当該労働者</p> <p>二 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として<u>厚生労働省令で定めるもの</u></p> <p>・第17条（時間外労働の制限）</p>	<p>『2 父親も子育てができる働き方の実現（略）</p> <p>・育児休業、時間外労働の制限等における労使協定による専業主婦（夫）除外規定等の廃止が適当である。』</p>
<p>・第16条の2（子の看護休暇の申出）</p> <p>1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして<u>厚生労働省令で定める当該子の世話</u>を行うための休暇（以下この章において「子の看護休暇」という。）を取得することができる。</p>	<p>『（1）子の看護休暇について（略）また、子どもの予防接種及び健康診断の受診についても取得理由として認めることが適当である。』</p>
<p>・第16条の5（介護休暇の申出）</p> <p>1 要介護状態にある対象家族の介護その他の<u>厚生労働省令で定める世話</u>を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。</p>	<p>『（2）介護のための短期の休暇について 要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることが適当である。（略）』</p>

<p>2 前項の規定による申出は、<u>厚生労働省令で定めるところにより</u>、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。</p>	
<p>・ <b>第16条の8 (所定外労働の制限)</b></p> <p>1 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であつて、<u>・(略)・</u>協定で、次に掲げる労働者のうちこの項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。</p> <p>一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者</p> <p>二 前号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として<u>厚生労働省令で定めるもの</u></p> <p>2 前項の規定による請求は、<u>厚生労働省令で定めるところにより</u>、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（第四項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、<u>第十七条第二項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。</u></p> <p>3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなつた事由として<u>厚生労働省令で定める事由</u>が生じたときは、当該請求は、されなかつたものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。</p> <p>4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。</p> <p>一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請</p>	<p>『(2) 所定外労働の免除について (略) 対象者については、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることが適当である。(略)』</p>

求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

・第17条 (時間外労働の制限)

・第23条 (所定労働時間の短縮措置等)

1 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの(一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下「所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。ただし、・(略)・協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 前号に掲げるもののほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。

『(1) 短時間勤務について

(略) この場合、例えば、勤務時間が1日6時間を上回る分の短縮の措置を含むこととするなど、措置の内容について一定の基準を設けることが適当である。

・対象者については、勤務時間が1日6時間以下の労働者は法令により対象外とするとともに、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることが適当である。また、業務の性質上又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できるとし、対象外となった労働者に対しては、代替措置として、現行の育介法第23条の選択的措置義務のうち他の措置(所定外労働の免除を除く。)を講ずることを義務付けることが適当である。』

## <指針事項>

- 『不利益取扱いについて、「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「均等法」という。）における取扱いも踏まえ、育介法の趣旨、目的に照らして必要な見直しを行うことが適当である。』  
【仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（平成20年12月25日）】

## 改正法案の国会審議における議論

<衆・厚生労働委員会（平成21年6月12日）>

○西村智奈美議員（民）

いわゆるとつけさせていただきますけれども育休切りというのは、いろいろなステージで実際には行われ、そして、今のお話を伺いますと、育休を取得するために申出書を出せばそれでオーケーだ、とれるんだという話でありましたけれども、私も何人かの実際育休切りに遭った方々のお話を伺いましたし、またいろいろなことを考えてみましたけれども、やはり労働者の手元に何も紙がないということから、本当にきちんと復帰できるのだろうかということを不安になるのは、これは不安になるんだろうと思うんですね。

実際に、その申出書が労働者の手元に残っていない。そこで、例えば気のきいた事業主は、この申出書はあなたも持っていた方がいいでしょうからといってコピーをとって渡してくれるところも、気のきいた事業主はしてくれるかもしれませんが、実際には労働者の手元には何も残っていないということが想像をされます。

ここは、不安解消という点からも、やはり何らかの書面が労働者の手元に残るように、あるいは渡るように措置を講じるべきではないかと考えますが、いかがでしょうか。

○舛添厚生労働大臣

一昨日、山井さんや郡さんからも言われて、この紙が大事なんだということをおっしゃられて、私もずっと考えていて、例えば、年金の特別便をもらって訂正に来られるときに、窓口で、あなたはこれぐらいです、仮計算でいいからあったら安心だろうということで、一枚紙を係の人の判こを押して渡すようにした、あれで大分安心したということを言われました。

そういうことも含めて、申出書を出していただいて、きのう山井さんがおっしゃったように、いつからいつまでが育休の期間ですよ、それは確認しましたという形で必ず労働者にお戻りする、そういう形を省令の措置によってやろうと思っております。