

仕事と育児の両立②

《目次》

○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について

●有期契約労働者(派遣労働者を含む)の育児休業取得について

・育児休業(法第5条～第9条の2)4
・有期契約労働者の育児休業14
・有期契約労働者の育児休業取得割合15
・第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況16
・産前産後休業の取得率、育児休業の取得率17
・産前産後休業の取得率、育児休業の取得率(派遣労働者)18
・育児休業を取得しなかった理由19
・有期契約労働者を対象とした産前産後休業・育児休業規定の有無20
・有期契約労働者の育児休業取得の要件21
・有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和状況22
・育児休業を開始した有期契約労働者がいた場合の雇用契約の対応23
・育児休業を取得した有期契約労働者の特性24
・雇用均等室に対する相談件数の推移25
・雇用均等室での紛争解決事例26
・「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より30
・介護休業(法第11条～第15条)33

●育児休業の対象となる子の範囲について

・特別養子縁組・里親の件数推移36
・里親に委託されている児童数(年齢階級別)37
・育児休業法の対象となる子の要件の見直し(概要)38
・「雇用保険業務に関する業務取扱要領の一部改正について」に伴う育児休業の取扱いについて39
・雇用保険業務に関する業務取扱要領の一部改正について40
・「雇用継続給付関係(育児休業給付)」(平成22年12月28日付け職 発1228第4号別添9)の一部改正関係41
・育児・介護休業法改正に関する要望書45
・子どもの養育に関する法律上の制度及び事実上の親子関係48
・特別養子縁組制度の概要49
・里親制度の概要50
・「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より51

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について

有期契約労働者（派遣労働者を含む）の 育児休業取得について

育児休業（法第5条～第9条の2）

概要

- 労働者は、事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで、原則1回に限り、育児休業をすることができる。

I. 育児休業の特例～パパ・ママ育休プラス～

両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに育児休業期間を延長できる。[ただし、育児休業を取得できる日数（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した日数）は1年間が限度]。

II. 1歳6か月までの育児休業の延長

子が1歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業期間を延長することができる。

< 対象となる労働者 >

- 原則として1歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。
ただし、以下の労働者に対して労使協定がある場合は対象から除くことができる。
 - ① 雇用された期間が1年未満の労働者
 - ② 1年（1歳6ヶ月までの育児休業の場合は、6ヶ月）以内に雇用関係が終了する労働者
 - ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- 有期契約労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、育児休業をすることができる。
有期契約労働者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となる。
 - ① 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
 - ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）
- 1歳6か月までの育児休業の対象となるのは、労働者又はその配偶者が子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしており、かつ以下のいずれかの事由に該当する労働者。
 - ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② 1歳以降子の養育をする予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

< 手続き >

- 育児休業の申出は、申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄、休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として休業開始予定日の1 か月前(1 歳から1 歳6 か月までの育児休業については、2 週間前)までに、書面等により事業主に申し出る必要がある。
- 育児休業の申出があった場合、事業主は、①育児休業申出を受けた旨、②育児休業の開始予定日及び終了予定日、③育児休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければならない。

< 参照条文 >

○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)(抄)

(育児休業の申出)

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、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にあつては、次の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。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
 - 二 その養育する子が一歳に達する日(以下「一歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることを見込まれる者(当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業(当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。)の期間内に、労働者(当該期間内に労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第二項の規定により休業した者を除く。)が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。)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、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。
- 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つ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。
- 一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合
 - 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厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4～5(略)

(育児休業申出があつた場合における事業主の義務等)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、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つた場合は、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、育児休業をすることができ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(略)

- 3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して一月（前条第三項の規定による申出にあっては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休業申出があった日まで、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。
- 4 （略）

○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施行規則（平成3年労働省令第25号）（抄）

（法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情）

第四条 法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

- 一 法第五条第一項の申出をした労働者について労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項又は第二項の規定により休業する期間（以下「産前産後休業期間」という。）が始まったことにより法第九条第一項の育児休業期間（以下「育児休業期間」という。）が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子のすべてが、次のいずれかに該当するに至ったとき。
- イ 死亡したとき。
- ロ 養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。
- 二 法第五条第一項の申出をした労働者について新たな育児休業期間（以下この号において「新期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。
- 三 法第五条第一項の申出をした労働者について法第十五条第一項の介護休業期間（以下「介護休業期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出（法第十一条第三項の介護休業申出をいう。以下同じ。）をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき。
- 四 法第五条第一項の申出に係る子の親である配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が死亡したとき。
- 五 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第五条第一項の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
- 六 婚姻の解消その他の事情により第四号に規定する配偶者が法第五条第一項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
- 七 法第五条第一項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- 八 法第五条第一項の申出に係る子について、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第三十九条第一項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第六項に規定する認定こども園又は児童福祉法第二十四条第二項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき。

(法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合)

第四条の二 法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 法第五条第三項の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子が一歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- 二 常態として法第五条第三項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって当該子が一歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合
 - イ 死亡したとき。
 - ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第五条第三項の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
 - ハ 婚姻の解消その他の事情により常態として法第五条第三項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者が法第五条第三項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
- 二 六週間(多胎妊娠の場合にあっては、十四週間)以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しないとき。

(育児休業申出の方法等)

第五条 法第五条第四項の育児休業申出(以下「育児休業申出」という。)は、次に掲げる事項(法第五条第五項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第四号に掲げる事項に限る。)を事業主に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 育児休業申出の年月日
- 二 育児休業申出をする労働者の氏名
- 三 育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の労働者との続柄(育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、当該育児休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の労働者との続柄)
- 四 育児休業申出に係る期間の初日(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
- 五 育児休業申出をする労働者が当該育児休業申出に係る子でない子であって一歳に満たないものを有する場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄
- 六 育児休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
- 七 第四条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実
- 八 法第五条第三項の申出をする場合にあっては、前条各号に掲げる場合に該当する事実
- 九 配偶者が育児休業申出に係る子の一歳到達日(法第五条第一項第二号に規定する一歳到達日をいう。以下同じ。)において育児休業をしている労働者が法第五条第三項の申出をする場合にあっては、その事実
- 十 第九条各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、当該事由に係る事実
- 十一 第十八条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実
- 十二 法第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する法第五条第一項の申出により子の一歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合にあっては、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日以後である事実

- 2 前項の申出及び第八項の通知は、次のいずれかの方法(第二号及び第三号に掲げる場合にあっては、事業主が適当と認める場合に限る。)によって行わなければならない。
 - 一 書面を提出する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電気通信回線を通じて事業主の使用に係る通信端末機器に送信する方法(労働者及び事業主が当該送信する情報を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 3 前項第二号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、同項第三号の方法により行われた申出及び通知は、事業主の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該事業主に到達したものとみなす。
- 4 事業主は、育児休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに通知しなければならない。
 - 一 育児休業申出を受けた旨
 - 二 育児休業開始予定日(法第六条第三項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日)及び育児休業終了予定日
 - 三 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由
- 5 (略)
 - 一 書面を交付する方法
 - 二 ファクシミリを利用して送信する方法
 - 三 電子メールの送信の方法(当該労働者が当該電子メールの記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)
- 6 (略)
- 7 事業主は、第一項の育児休業申出があったときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生(育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、出産予定日)若しくは養子縁組の事実又は同項第七号から第十二号までに掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。ただし、法第五条第五項に規定する場合は、この限りでない。
- 8 (略)

(法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第七条 法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出があった日から起算して一年(法第五条第三項の申出にあっては六月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 二 一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者

(法第六条第三項の厚生労働省令で定める事由)

第九条 法第六条第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 出産予定日前に子が出生したこと。
- 二 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 三 前号に規定する配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。
- 四 第二号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
- 五 法第五条第一項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- 六 法第五条第一項の申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき。

(法第六条第三項の厚生労働省令で定める日)

第十条 法第六条第三項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出があった日の翌日から起算して一週間を経過する日とする。

(法第六条第三項の指定)

第十一条 法第六条第三項の指定は、育児休業開始予定日とされた日(その日が育児休業申出があった日の翌日から起算して三日を経過する日後の日である場合にあっては、当該三日を経過する日)までに、育児休業開始予定日として指定する日を育児休業申出をした労働者に通知することによって行わなければならない。

2 (略)

○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(平成21年厚生労働省告示第509号)(抄)

第二 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

一 法第五条及び第十一条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

(一) 法第五条第一項及び第十一条第一項に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たっての事項
労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、法第五条第一項各号及び第十一条第一項各号に定める要件に該当するか否かにかかわらず、実質的に期間の定めのない契約に基づき雇用される労働者であるとして育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次に掲げる項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。

(イ) 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容

(ロ) 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格

(ハ) 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様

(ニ) 更新の有無・回数、更新の手續の厳格性の程度等更新の手續・実態

(ホ) 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

ロ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イに掲げる項目に関し、次の(イ)及び(ロ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められていることが多いこと。

(イ) イ(イ)に関し、業務内容が恒常的であること、及びイ(ニ)に関し、契約が更新されていること。

(ロ) (イ)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

- ① イ(ハ)に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。
- ② イ(ニ)に関し、更新の手續が形式的であること。
- ③ イ(ホ)に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

- ハ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イ(イ)に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、イ(ロ)に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められる方向に働いているものと考えられること。
- (二) 期間を定めて雇用される者が法第五条第一項各号及び第十一条第一項各号に定める要件を満たす労働者が否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。
- イ 法第五条第一項第一号及び第十一条第一項第一号の「引き続き雇用された期間が一年以上」とは、育児休業申出又は介護休業申出のあった日の直前の一年間について、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あり、契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではないこと。
- ロ 法第五条第一項第二号の「その養育する子が一歳に達する日(以下この条において「一歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき相当程度の雇用継続の可能性があるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で、次の(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があるとして判断される場合に該当するものであり、(ホ)、(ヘ)又は(ト)に該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があるとして判断される場合に該当しないものであること。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、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に基づいて判断すべき場合もあり得ること。また、育児休業申出のあった時点で次のいずれにも該当しない労働者は、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、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に基づいて判断するものであること。
- (イ) 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一歳到達日後の日である労働者
- (ロ) 書面又は口頭により労働契約を更新する旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が一歳到達日後の日であるもの
- (ハ) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示がないもの
- (ニ) 書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示があり、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が一歳到達日後の日であるもの
- (ホ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であって、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの

- (ヘ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であって、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一歳到達日以前の日であるもの
- (ト) 書面又は口頭により労働契約を更新する場合がある旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの
- ハ 法第五条第一項第二号の「当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らか」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で次のいずれかに該当する労働者は、原則として、労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当するものであること。ただし、次のいずれかに該当する労働者であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、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から、これに該当しないものと判断される場合もあり得ること。
- (イ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であって、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が一歳到達日から一年を経過する日以前の日であるもの
- (ロ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であって、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一歳到達日から一年を経過する日以前の日であるもの
- ニ 法第十一条第一項第二号の要件に該当するか否かについては、ロ及びハと同様に判断するものであること。この場合において、ロ及びハ中「一歳到達日」とあるのは、「九十三日経過日(法第十一条第一項第二号に規定する九十三日経過日をいう。)」と読み替えるものとする。
- (三) その他法第五条及び第十一条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項
育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得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こと。

十五 派遣労働者として就業する者に関する事項

派遣労働者として就業する者については、労働契約関係は派遣元と派遣労働者との間にあるため、派遣元は、当該労働者に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があることに留意すること。

有期契約労働者の育児休業

育児・介護休業制度の趣旨

- 育児休業及び介護休業は、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

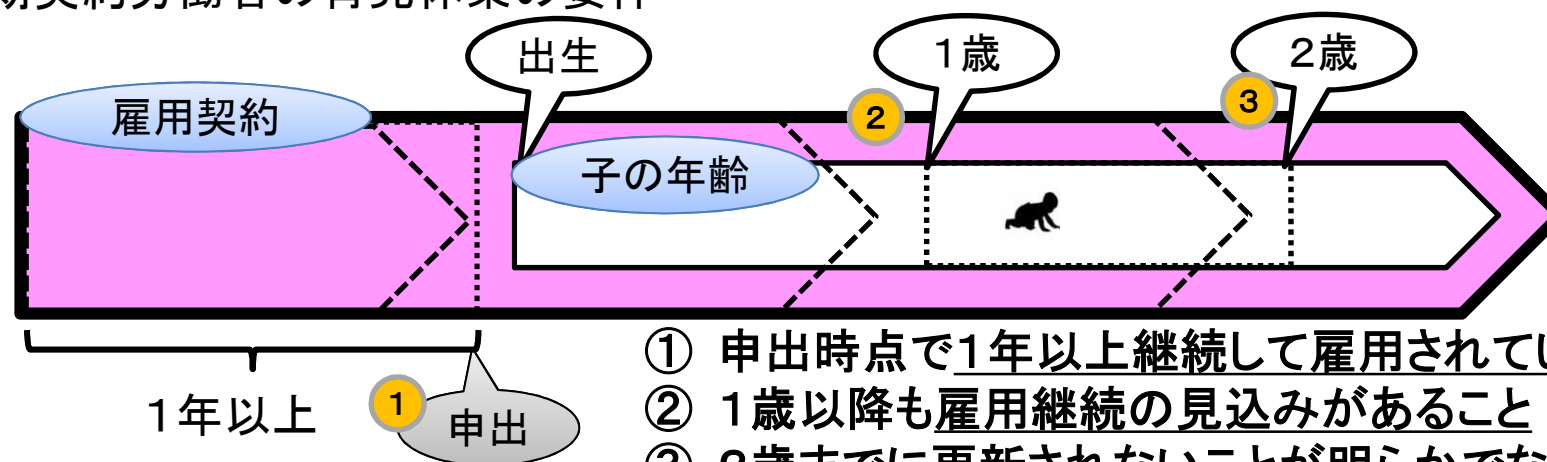
※育児・介護休業法第1条

「(略)子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」

有期契約労働者を対象にした趣旨

- ① 有期契約労働者数が増加したこと、
- ② 契約更新により継続して雇用される者も多くいること から、
有期契約労働者であっても、休業を可能にすることにより相当程度雇用の継続が見込まれると考えられる者について、育児休業・介護休業の対象とした

○有期契約労働者の育児休業の要件



- ① 申出時点で1年以上継続して雇用されていること
- ② 1歳以降も雇用継続の見込みがあること
- ③ 2歳までに更新されないことが明らかでないこと

※②と③は、申出時点(①の時点)で判断

有期契約労働者の育児休業取得割合

育児休業取得率(全体・有期契約労働者)

(%)

		平成17年度	平成20年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
女性	全体	72.3	90.6	83.7	87.8	83.6	83.0	86.6
	有期契約労働者	51.5	86.6	71.7	80.7	71.4	69.8	75.5
男性	全体	0.50	1.23	1.38	2.63	1.89	2.03	2.30
	有期契約労働者	0.10	0.30	2.02	0.06	0.24	0.78	2.13

注：平成23年度の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

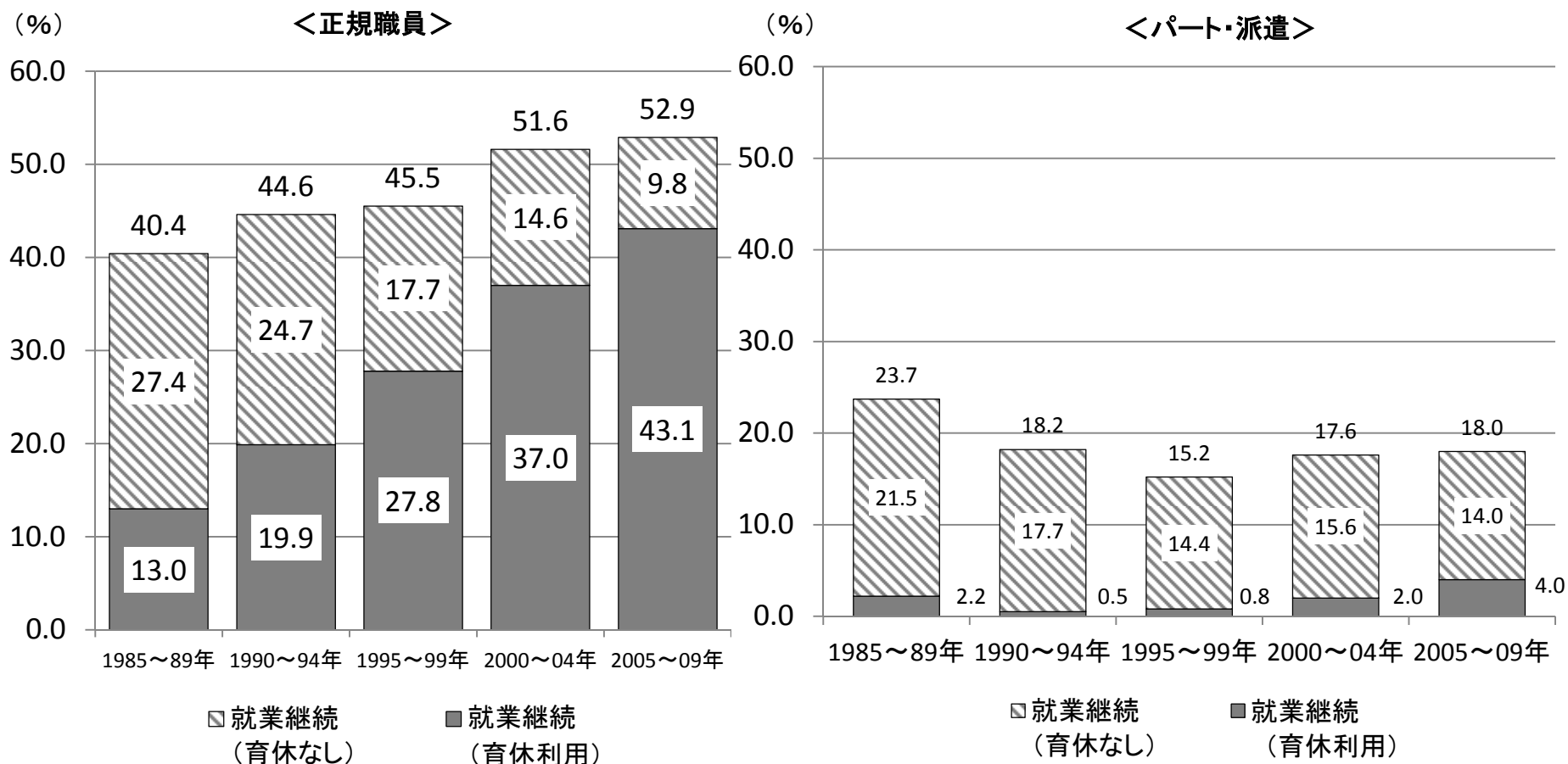
※有期契約労働者：3ヶ月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者（日々雇われている者及び他企業からの出向者を除く。）をいう。

育児休業取得率＝ $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

（資料出所：雇用均等基本調査（厚生労働省））

第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況 (第一子出生年別・正規職員・パート・派遣別)

○ 正規職員は育児休業による継続就業が進んでいるものの、パート・派遣は低水準にある。



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)

(注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第14回(2010年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。

3) 出産前後の就業経歴

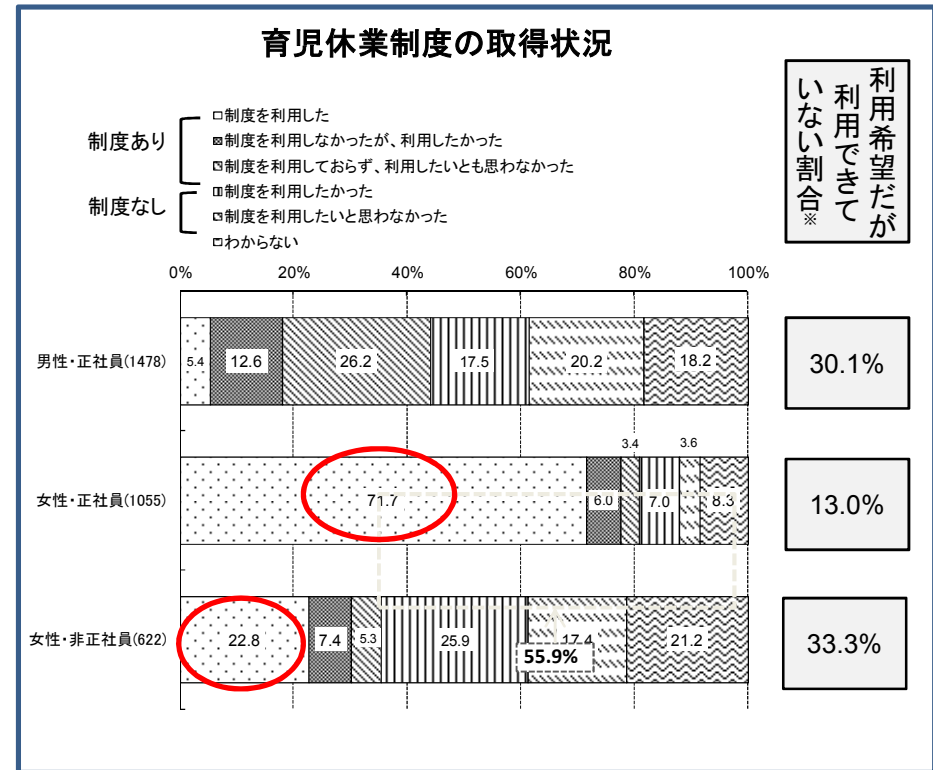
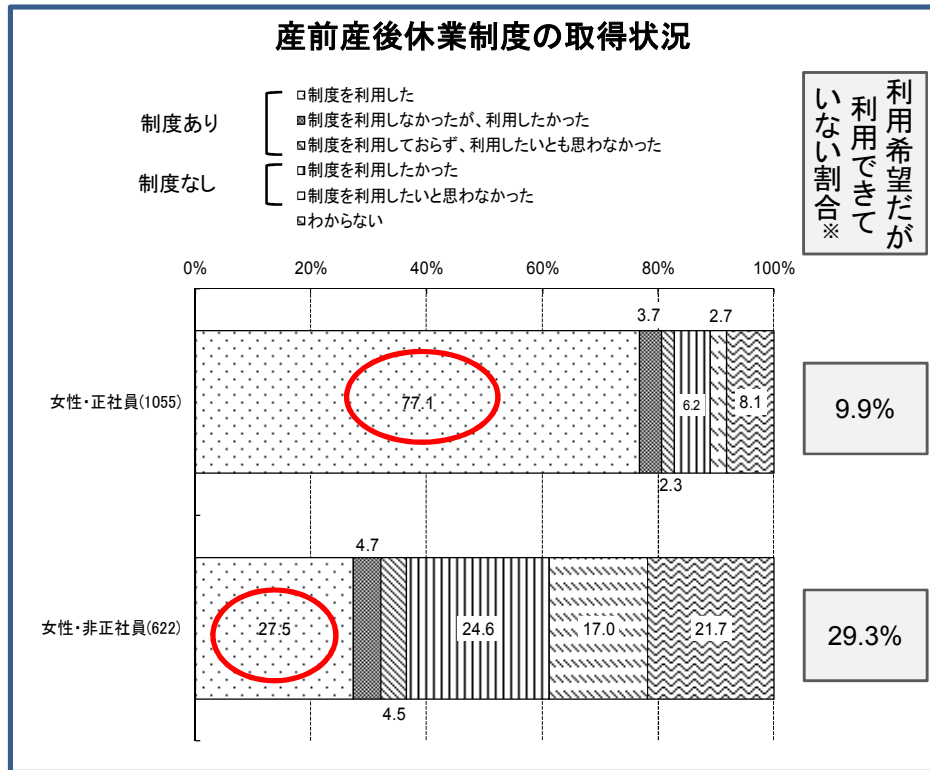
就業継続(育休利用)－妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続(育休なし)－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

産前産後休業・育児休業の取得率（労働者調査）

- 非正社員は約5割が産前産後休業を利用しなかったと回答したが、うち29.3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。
- 育児休業の取得率は、男性・正社員で5.4%、女性・正社員で71.7%、女性・非正社員で22.8%。女性は就業形態により大きな差がある。非正社員は55.9%が育児休業を利用しなかったと回答したが、うち33.3%は利用希望があったにもかかわらず利用できていない。
- 産前産後休業を取った人のうち育児休業を取得した割合は、女性・正社員の場合93%（71.7÷77.1）、女性・非正社員の場合83%（22.8÷27.5）である。

注) 就業形態は末子妊娠時、現在の就業形態は不明(無業は含まない)



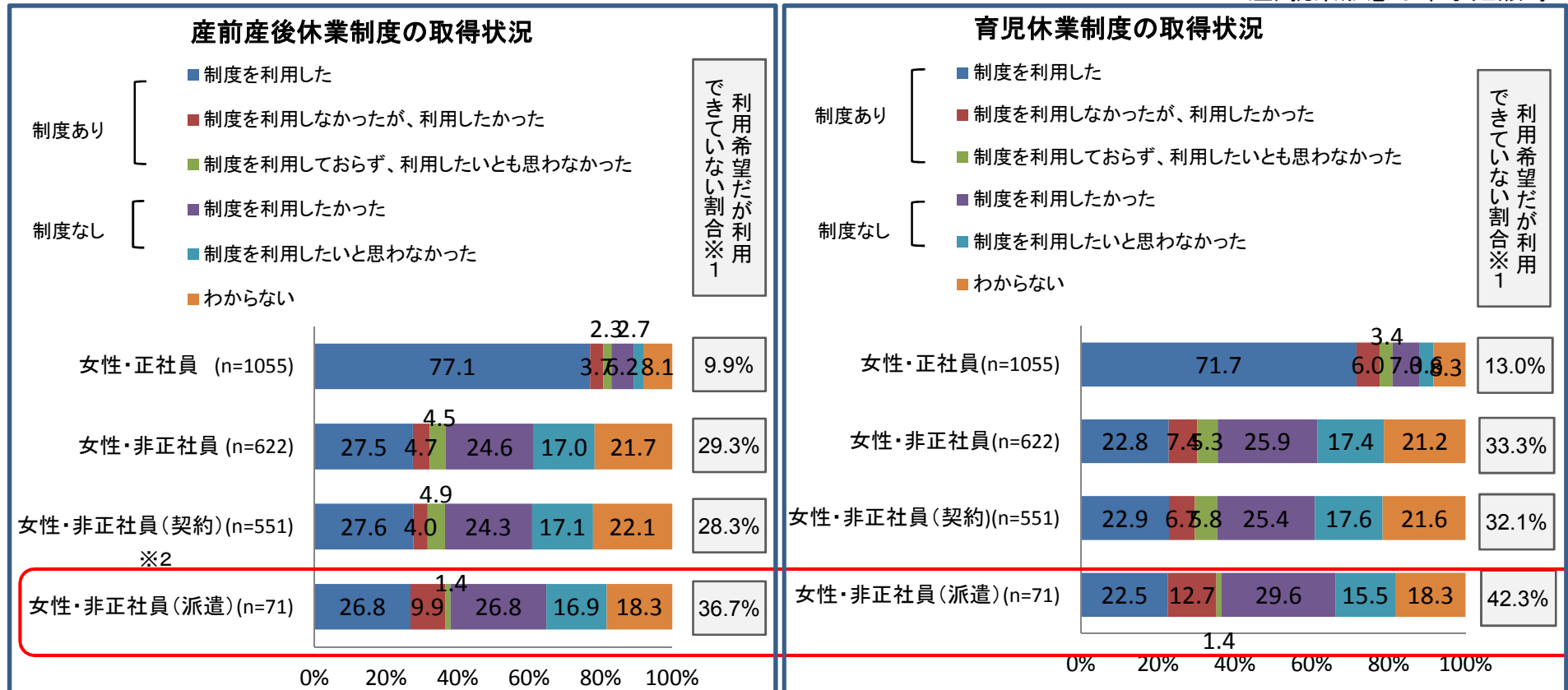
※「利用希望だが利用できていない割合」:「制度あり・制度を利用しなかったが、利用したかった」+「制度なし・制度を利用したかった」の合計。以後同様。

出典: (平成27年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」 三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

産前産後休業・育児休業の取得率（派遣労働者）

- 派遣労働者の産前産後休業、育児休業の取得率は非正社員全体と比べてそれほど差がない。
- 産前産後休業を取った人のうち育児休業を取得した割合は、女性・正社員の場合93%（71.7÷77.1）、女性・非正社員の場合83%（22.8÷27.5）、女性・非正社員（契約）の場合83%（22.9÷27.6）、女性・非正社員（派遣）の場合84%（22.5÷26.8）であった。産前産後休業を取ることが出来れば、派遣労働者も8割強が育児休業を取得できている。

注) 就業形態は末子妊娠時



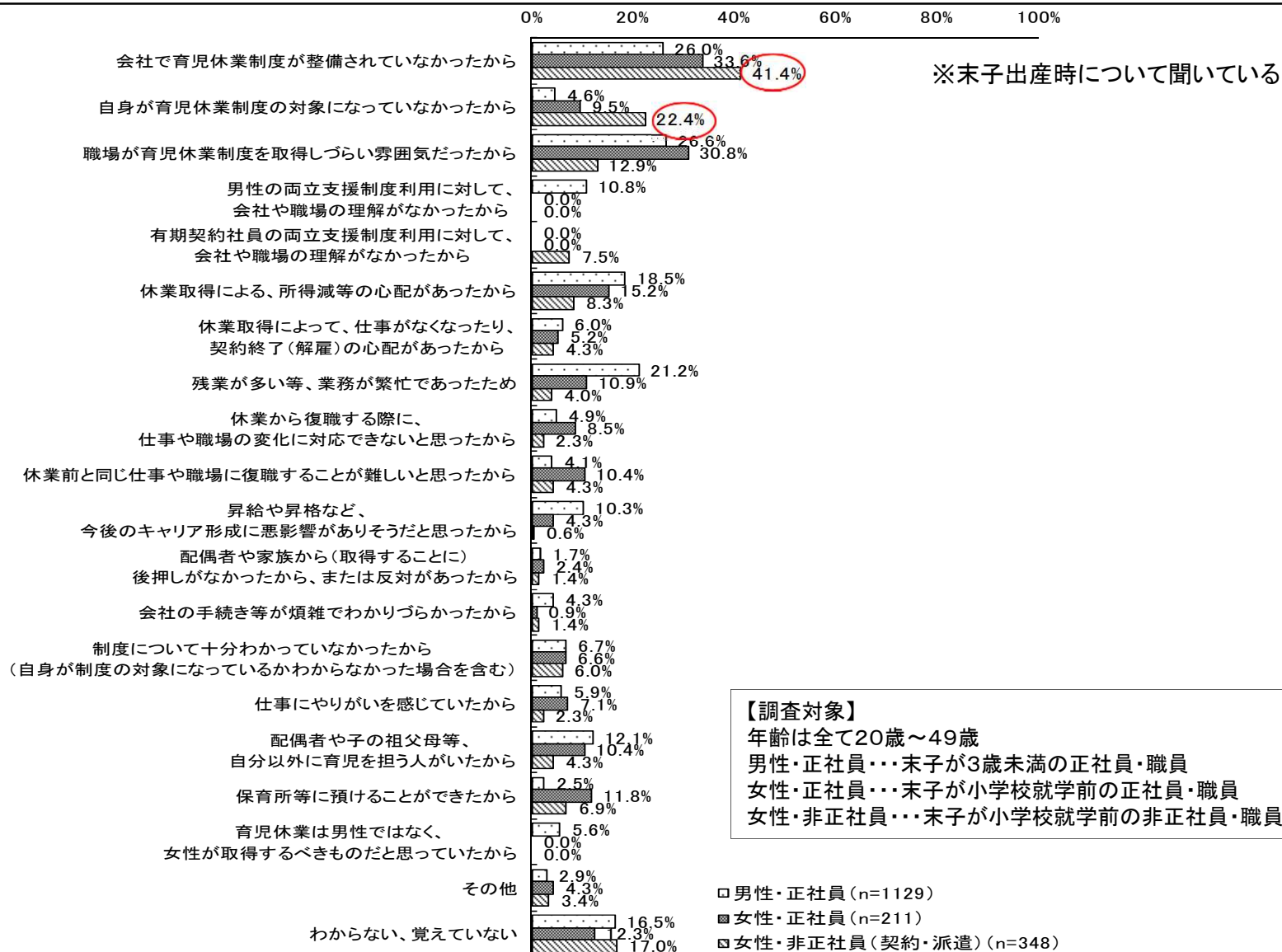
※1 「利用希望だが利用できていない割合」:「制度あり・制度を利用しなかったが、利用したかった」+「制度なし・制度を利用したかった」の合計。

※2 女性の有期契約労働者(パート、アルバイト、契約社員)は「女性・非正社員(契約)」、女性の派遣社員・派遣労働者は「女性・非正社員(派遣)」と略して記載している。

「平成27年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」(三菱UFJリサーチ & コンサルティング)より作成

育児休業を取得しなかった理由（労働者調査）

○ 女性・非正社員で他より多かったのが「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」(41.4%)、「自身が育児休業制度の対象になっていなかったから」(22.4%)である。

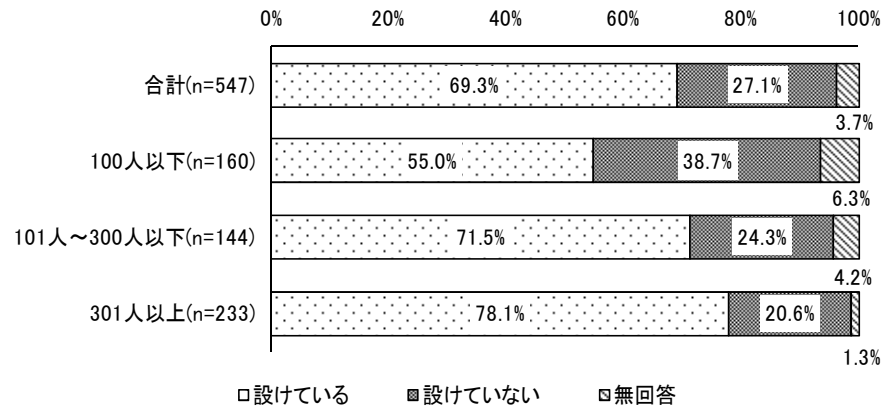


有期契約労働者を対象とした産前産後休業・育児休業規定の有無

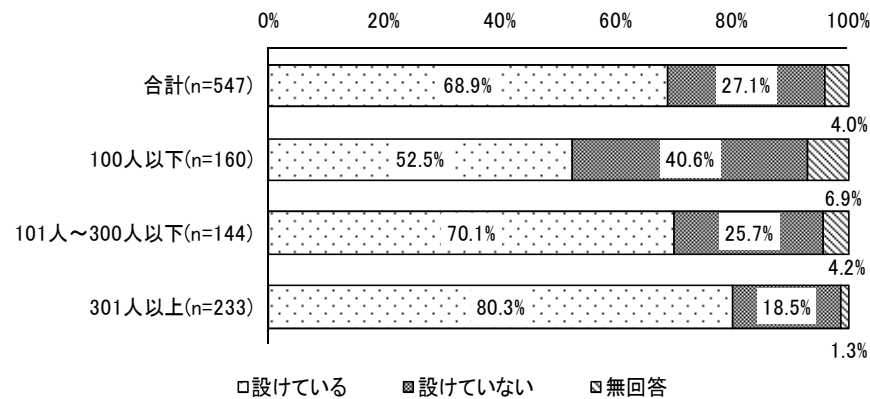
○ 有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定及び育児休業規定を「設けている」割合はいずれも7割弱で、企業規模が大きいほど規定を「設けている」傾向がみられる。

<企業調査>

有期契約労働者を対象とした産前産後休業規定の有無



有期契約労働者を対象とした育児休業規定の有無

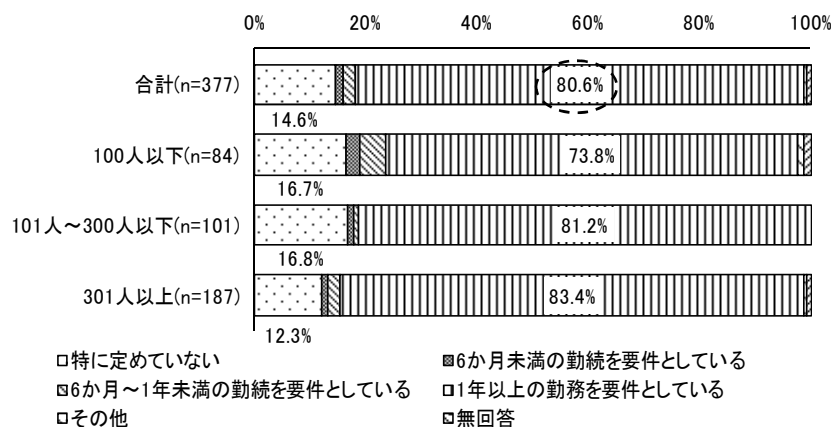


有期契約労働者の育児休業取得の要件

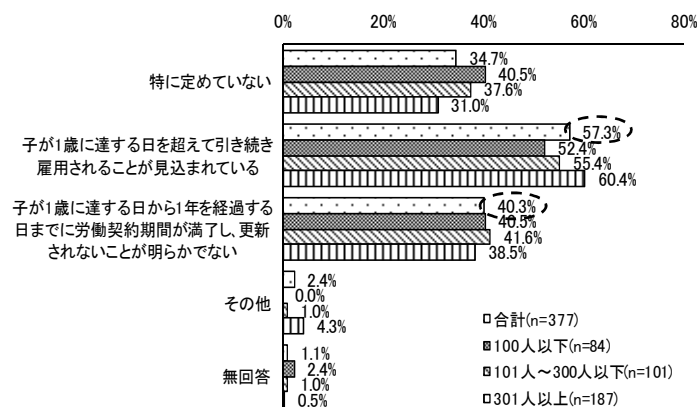
- 育児休業規定を設けている企業における、育児休業の取得要件については、勤続年数は「1年以上の勤務を要件としている」が80.6%である。
- 復帰後の雇用継続の見込みは「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれている」が57.3%、「子が1歳に達する日から1年を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」が40.3%、特に定めていない企業が34.7%である。

<企業調査>

勤続年数に関する要件



復帰後の雇用継続の見込みに関する要件

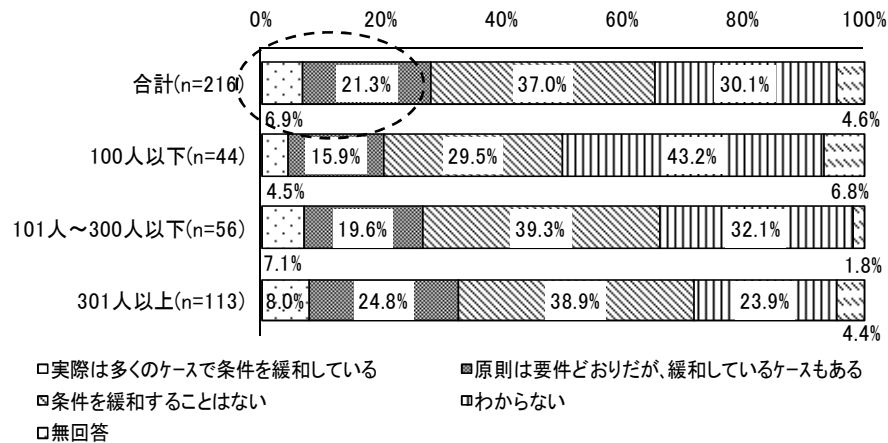


有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和状況

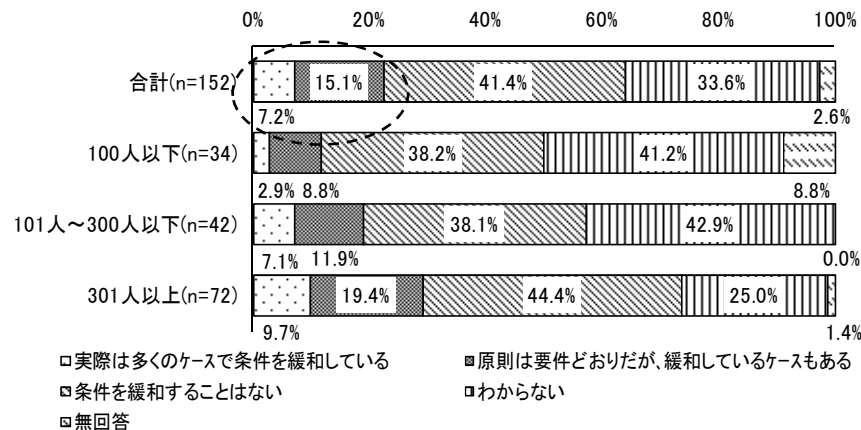
○ 有期契約労働者の育児休業の取得要件として、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されていることが見込まれている」又は、「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」ことを定めている企業において、実際には条件を緩和することがある割合は、それぞれ約2～3割である。

<企業調査>

子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されていることが見込まれている



子が1歳に達する日から1年を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない

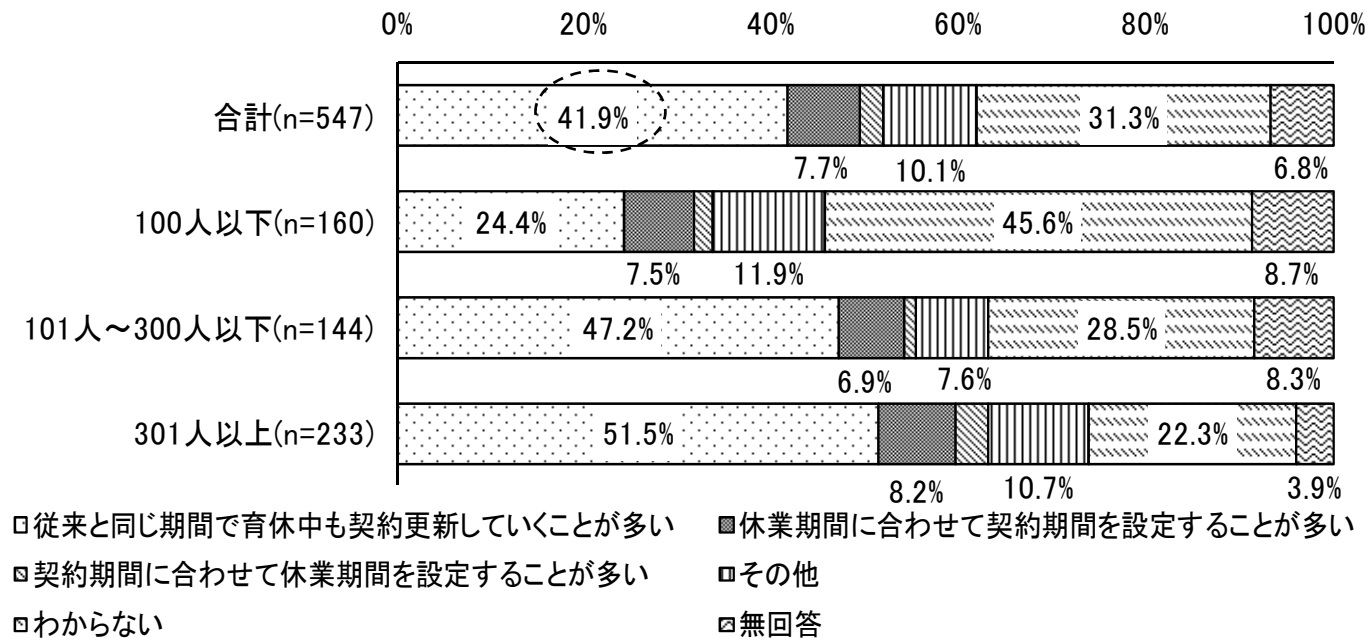


育児休業を開始した有期契約労働者がいた場合の雇用契約の対応

○ 育児休業を開始した有期契約労働者の雇用契約の対応は、「従来と同じ期間で育休中も契約更新していくことが多い」(41.9%)が最も多い。

<企業調査>

育児休業を開始した有期契約労働者がいた場合の雇用契約の対応

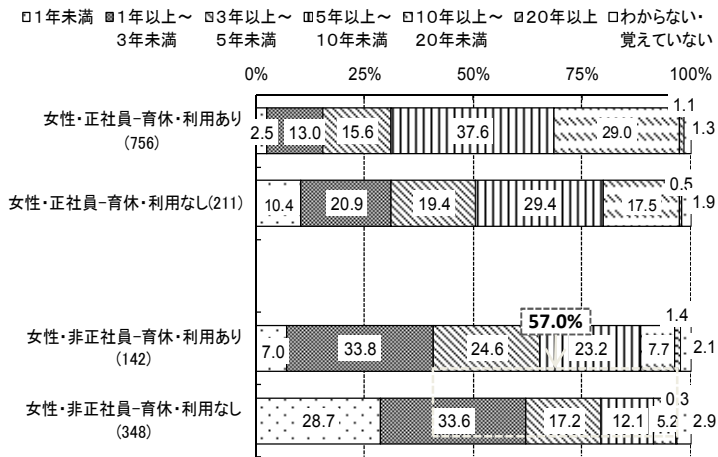


育児休業を取得した有期契約労働者の特性（労働者調査）

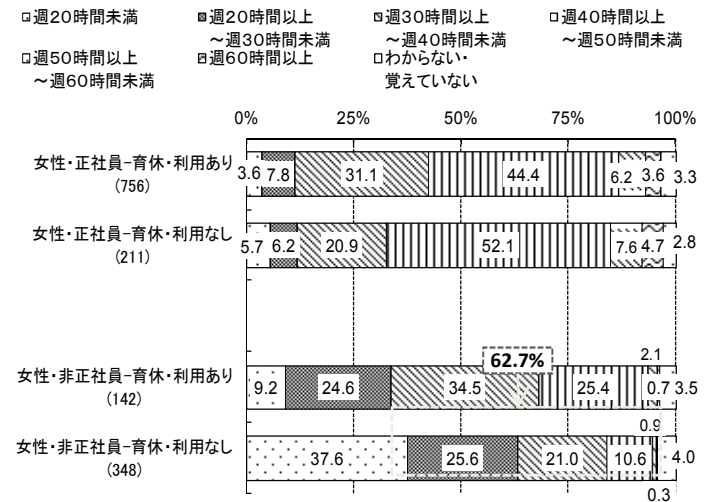
○ 育児休業が取得できた非正社員は、「契約期間3年以上」「週30時間以上労働」が約6割、「契約更新3回以上」は4割弱である。長期の契約実績があり、週あたり労働時間が長い場合に、育児休業を取得する割合が高まる。

注) 就業形態は末子妊娠時

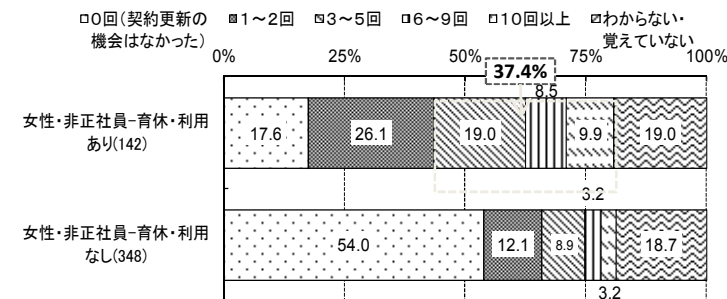
育児休業取得有無別・妊娠時の契約期間



育児休業取得有無別・妊娠時の週あたり労働時間

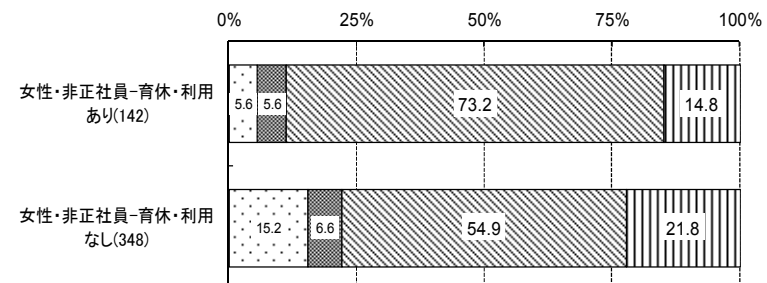


育児休業取得有無別・妊娠時の契約更新回数



育児休業取得有無別・妊娠時の契約更新見込み

□ 1年以内に契約が終了する見込みだった
 ■ 1年を超えて契約は続く見込みだったが、数年以内に契約は終了する見込みだった
 □ 特に理由がない限り、希望すればその後も継続更新される見込みだった
 □ わからない・覚えていない



雇用均等室に対する相談件数の推移

労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する相談件数の推移

	24年度	25年度	26年度
第5条関係 (育児休業(期間雇用者の 育児休業を除く))	1,086 (22.9%)	962 (21.3%)	1,801 (23.4%)
第5条関係 (期間雇用者の育児休業)	369 (7.8%)	394 (8.7%)	455 (9.9%)
全体	4,750 (100.0%)	4,519 (100.0%)	4,612 (100.0%)

雇用均等室での紛争解決事例①

アルバイト

◆ 女性労働者Aの状況、申立内容

- ・勤続約3年。倉庫の梱包作業に従事。
- ・契約期間は2ヶ月。
現在の契約は2014年4月1日～2014年5月31日。
- ・出産予定日は2014年11月。
- ・契約書には「契約を更新する場合がある」に○がついている。
更新手続きは形式的で、契約期間前に書面が送られてくることはほとんどなかった。
- ・妊娠を報告し、産休・育休の取得を希望したところ「アルバイトは産休・育休は無理ではないか。」と言われ、はっきりした回答がもらえない。
- ・産休・育休を取得したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・Aについては、2ヶ月更新のアルバイトとして雇用。
- ・勤務状況もよく、業務量が減った場合でも更新しており、今後も引き続き契約する予定であった。
- ・Aから妊娠の報告と産休・育休の希望があるとされたが、契約期間が2ヶ月であるし、これまで前例もないため育休の取得要件を満たすかどうか分からず、「無理ではないか。」と回答した。

◆ 労働局長による援助

Aの契約の更新状況からは、2ヶ月契約ではあるが、更新手続きは形式的になっており、また今後も引き続き契約を更新する意向があることから、育休を取得できる期間雇用者の要件を満たすため、産休・育休を取得させるよう助言した。

◆ 結果

Aは産休・育休を取得できることとなった。

雇用均等室での紛争解決事例②

契約社員

◆ 女性労働者Bの状況、申立内容

- ・勤続約2年。業務委託先に出向し、業務に従事。
- ・出向元との契約期間は当初6ヶ月で、その後1年となった。
現在の契約は2014年4月1日～2015年3月31日。
- ・出産予定日は2014年9月。
- ・育休取得について会社と話し合いをしてきたが、「業務委託先との契約が継続するかどうか不明なので、育休を取得することはできない。」との説明で納得ができない。
- ・育休を取得したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・Bには業務委託契約が継続するなら更新の可能性はあると伝えている。
- ・しかし、現在の業務委託契約は2015年3月31日までであり、それ以降も継続するかどうかは、現時点では不明であることから、「1歳以降の雇用見込み」は分からないと考え、要件を満たさないと説明した。

◆ 労働局長による援助

Bについては、口頭で契約更新の可能性が明示されており、申出時点での契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたならば、その更新後の労働契約期間の末日が子の1歳の誕生日以降となるため、「子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれる」という要件を満たすため、育休を取得させるよう助言した。

◆ 結果

Bは育休を取得できることとなった。

雇用均等室での紛争解決事例③

パート

◆ 女性労働者Cの状況、申立内容

- ・勤続18年。販売業務に従事。
- ・契約期間は3ヶ月。
現在の契約は2014年1月1日～2014年3月31日。
- ・出産予定日は2014年6月。
- ・契約書には「契約を更新する場合があります」と記載されている。
- ・妊娠を報告し、産休・育休の取得を希望したところ「パートは育休を取得できないと会議で決まったため、産休後は復帰してもらわなければならない。」と言われた。
- ・規定にはパートは育休できないとは書かれていなかったため、取得できるのではないかと尋ねたが「例外を作ることはできない。」と拒否された。
- ・育休を取得したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・当社のパートは勤続年数が高い者も多く、Cもその一人である。
- ・パートの契約更新の手続きは、特段問題のない者については上司が口頭で意思確認した上で書面を作成しており、厳密に面談等を行って更新の可否を判断してはいない。
- ・ただパートは雇用期間が3ヶ月であるため、産休は取得できるが、育休は取得させない方針とした。

◆ 労働局長による援助

Cは書面で契約更新の可能性が明示されているが、申出時点での契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたとしても、その更新後の労働契約期間の末日が子の1歳の誕生日以前となるため、一義的には要件を満たさない。

しかし、更新を繰り返して長期継続雇用されているパートも多くおり、特段勤務態度に問題がなければ雇止めがなく、C本人も相当の回数契約更新し長期継続雇用されている実態から、育休を取得できる期間雇用者の要件を満たすため、育休を取得させるよう助言した。

◆ 結果

Cは育休を取得できることとなった。

雇用均等室での紛争解決事例④

契約社員

◆ 女性労働者Dの状況、申立内容

- ・ 勤続3年目。受付業務に従事。
- ・ 契約期間は6ヶ月。
現在の契約は2014年4月1日～2014年9月30日。
- ・ 2014年5月頃、妊娠を報告し、産休・育休の取得を申出たところ、法律に照らして要件を満たさないで育休は取得できないとの回答があった。
- ・ 産休に引き続き育休を取得したい。

◆ 事業主からの事情聴取

- ・ 契約社員の雇用期間は通算5年までという上限を設けている。
- ・ Dの場合、現在3年弱であるが、今後どこまで契約更新するか未確定なので、「子の2歳の誕生日の前々日まで労働契約の期間が満了し、かつ契約更新されないことが明らかでないこと」の要件は満たさないと判断した。

◆ 労働局長による援助

今後どこまで契約更新するか未確定ということは、子の2歳の誕生日の前々日まで労働契約の期間が満了し、かつ契約更新されないことが確定していないということであり、要件を満たすことになるため、契約を更新した上で、育休を取得させるよう助言した。

◆ 結果

Dは産休に引き続き育休を取得できることとなった。

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

Ⅱ 各論

(略)

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方の実現

(略)

(2) 有期契約労働者に係る育児休業の取得要件

(現行制度の現状等)

- 有期契約労働者については、平成16年の法改正により、一定の要件の下で休業取得の対象とされた。一方で、平成16年の法改正時及び前回平成21年の法改正時の国会での附帯決議において、有期契約労働者への制度の適用範囲の在り方について引き続き検討することを求められている。
- この点、平成16年の法改正の施行から10年を経過し、有期契約労働者の育児休業取得率は平成17年度の51.5%から平成25年度には69.8%となっているが、女性全体が83.0%であるのに比べ低い割合となっている。この割合は、妊娠後調査時点までに退職していない者のうち育児休業を取得した割合であり、パート・派遣については、育児休業を取得して就業を継続する割合は4.0%で、正規の職員の43.1%に比べ低水準に留まっているとの調査結果もある。
- 有期契約労働者への適用範囲は、申出時点において次の要件のいずれも満たしている者に限られている。
 - 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
 - (iii 子が1歳に達する日から1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。)
- このような要件が設けられた趣旨は、育児・介護休業法の目的が労働者の雇用の継続にあるところ、労働契約の更新を繰り返して継続して雇用される者も多くいることから、相当期間雇用の継続が見込まれると考えられる者について育児休業や介護休業を認めることにある。

(今後の対応の方向性)

- 上記の要件について、特に1年未満の契約を繰り返し更新している場合など、申出時点で将来の雇用継続の見込みがあるかどうかを有期契約労働者が判断することは困難であるとの意見や、労働者側と事業主側とで判断が分かれるところであり、紛争の原因になりかねないといった意見等があった。
- これを受けて、前掲の要件では子が1歳に達した時点で引き続き雇用されているかが不明な場合が特に問題になることから、明らかに雇用契約が更新されない者であっても、少なくとも育児休業の申出時点から当該雇用契約の終了までの期間については育児休業の取得が可能となるようすべき、との意見や、子が1歳に達する日までの間に、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のみ育児休業が取得できないこととすべき、との意見があった。
- 取得要件の見直しについては、育児・介護休業法の目的を踏まえ、雇用の継続を前提とした上で、紛争防止等の観点から、適用範囲が明確となるよう取得要件の見直しを検討すべきである。
なお、雇用の継続を前提とすれば、現行の制度以外の取得要件の設定は考えられないのではないかと、との意見があった。また、取得要件を撤廃し、就業継続を望む労働者であれば育休を取得できるようにすべきではないか、との意見もあった。
- 要件の見直しを検討するにあたっては、事業主の雇用管理上の負担を十分に考慮し、また契約の更新等に関する不利益取扱いの考え方等の検討すべき課題を整理しつつ、さらに検討を深める必要がある。また、労働契約法の改正により、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できるようになったことも踏まえるべきであるとの指摘もあった。
なお、取得要件につき、雇用の継続を前提としないことに関しては、契約の更新等に関する法的課題や所得保障の問題など広範囲な検討課題があるが、十分に議論ができなかった。
- また、産前産後休業を取得した有期契約労働者のうち、育児休業を取得した割合は83%である一方、産前産後休業や育児休業は法律上の要件を満たせば事業所に制度がなくても取得できることを知っていた有期契約労働者は33.6%と低い割合となっていること(平成27年)から、そもそも産前産後休業を取得できることを知らないために、育児休業の取得率も上がらない可能性がある。そこで、有期契約労働者であっても産前産後休業・育児休業制度等を利用できることについて、引き続き事業主や直属の上司を含む労働者に周知することが重要である。労働者に周知するにあたっては、自治体が独自に産前産後休業や育児休業について母子健康手帳に記載している例のように、個人に向けた情報提供が有効であることに留意すべきである。

(3) 有期契約の派遣労働者に係る育児休業の取得促進

- 有期契約の派遣労働者については、有期契約労働者としての問題の他に、派遣労働者の特有の問題があると指摘されている。すなわち、育児休業について、登録型派遣労働者が育児休業から復帰した時に、新たな派遣先が見つからなければその時点で雇用契約が終了するという問題がある。
- また、育児・介護休業法に関し、派遣元において育児休業の取得等、育児・介護休業法上の事業主の責任を負うこととなっているが、派遣元の責任について必ずしもよく理解されていないことも、課題として挙げられる。
- さらに、派遣労働者自身が、産前産後休業を取得できることや有期契約労働者であっても一定の要件を満たせば育児休業を取得できることについて知らない、ということも、派遣労働者の産前産後休業・育児休業の取得が進まない理由の一つであると考えられる。

(今後の対応の方向性)

- このため、育児休業取得後の派遣労働者の継続就業機会の確保の努力を派遣元において行うべきことを、何らかの形で徹底することを検討すべきである。また、育児・介護休業法に関して派遣元が雇用主として責任を負うこととなっており、派遣元において育児休業の取得等、育児・介護休業法上の事業主の責任を負うこと、派遣労働者も産前産後休業・育児休業を取得できることについて、周知を徹底するための方策を検討すべきである。

介護休業（法第11条～第15条）

概要

○ 労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

- 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- 「対象家族」とは、配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母。

< 対象となる労働者 >

- 原則として要介護状態の家族を介護する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。
ただし、以下の労働者に対して労使協定がある場合は対象から除くことができる。
 - ① 雇用された期間が1年未満の労働者
 - ② 93日以内に雇用関係が終了する労働者
 - ③ 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- 有期契約労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、一定の要件を満たす場合は、介護休業をすることができる。
有期契約労働者の場合、申出時点において以下のいずれにも該当する労働者が対象となる。
 - ① 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。
 - ② 休業開始日から93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過した日の1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。

< 手続き >

- 介護休業の申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始予定日及び休業終了予定日等を明らかにして、原則として休業開始予定日の2週間前までに、書面等により事業主に申し出る必要がある。
- 介護休業の申出があった場合、事業主は、①介護休業申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合には、その旨及びその理由を労働者に速やかに通知しなければならない。

育児休業の対象となる子の範囲について

< 参照条文 >

○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)(抄)

(定義)

第二条 この法律(第一号に掲げる用語にあつては、第九条の三を除く。)において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 育児休業 労働者(日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第八章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条、第二十九条及び第十一章において同じ。)が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。
- 二～五 (略)

○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施行について(平成21年雇児発1228第2号)(都道府県労働局長あて厚生労働省職業安定局長・厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知)(抄)

第1 総則(法第1章)

2 定義(法第2条)

(1) 育児休業(法第2条第1号)

ハ 「子」とは、労働者と法律上の親子関係がある子の意であり、実子のみならず養子を含むものであること。

特別養子縁組・里親の件数推移

特別養子縁組の成立件数

	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
①: 特別養子縁組の成立及びその離縁に関する処分の認容件数	327	326	374	339	474	513
②: ①のうち離縁に関する件数	1	1	0	0	0	0
特別養子縁組の成立件数(①-②)	326	325	374	339	474	513

出典: 司法統計年報

里親委託の件数

(各年度末現在)

	認定及び登録里親数	(再掲)				児童が委託されている里親数	(再掲)			
		養育里親	専門里親	親族里親	養子縁組里親		養育里親	専門里親	親族里親	養子縁組里親
		平成21年度	7,180	5,823	548		342	1,451	2,837	2,296
平成22年度	7,504	5,978	569	366	1,781	2,922	2,324	153	358	190
平成23年度	8,726	7,001	602	445	2,124	3,292	2,617	152	434	183
平成24年度	9,392	7,505	632	471	2,445	3,487	2,763	162	465	218
平成25年度	9,441	7,489	652	477	2,706	3,560	2,840	157	460	223

注1: (再掲)については、複数の里親として登録している場合は複数計上している

注2: 平成22年度については、東日本大震災の影響により、福島県を除いて集計した数値を掲載している

出典: 福祉行政報告例

里親に委託されている児童数（年齢階級別）

里親に委託されている児童数（年齢階級別）

	総数	0歳	1～6歳	7～12歳	13～15歳	16歳以上
養育里親に委託されている児童	3526	81	1108	1132	590	615
専門里親に委託されている児童	209	1	25	80	53	50
親族里親に委託されている児童	674	—	52	213	205	204
養子縁組によって養親となることを希望する里親に委託されている児童	227	59	159	8	—	1
里親に委託されている児童【総数】	4636	141	1344	1433	848	870

平成25年度福祉行政報告例(平成25年度末現在)



平成 27 年 3 月 10 日

育児休業法の対象となる子の要件の見直し（概要） —行政苦情救済推進会議の意見を踏まえたあっせん—

総務省行政評価局は、次の行政相談を受け、行政苦情救済推進会議（座長：大森彌 東京大学名誉教授）に諮り、同会議からの「特別養子縁組制度により監護中の子の養育は、実態として法律上の子を養育することと何ら変わらないとみられる以上、法律上の子と同じに取扱うべきである。」等の意見を踏まえて、平成 27 年 3 月 10 日、厚生労働省にあっせんしました。

（行政相談の要旨）

特別養子縁組で子を引き取る場合、同縁組を成立させるための監護中の子については、戸籍に記載されている子（いわゆる「法律上の子」）ではないため、育児休業を取得できない。共働きの場合、事業主が育児休業の取得を認めなければ、夫婦のどちらかが養育のために仕事を辞めるか、特別養子縁組を辞めるかの選択を迫られることになる。働く女性の子育てを社会全体で支援することが求められている昨今、このような取扱いはおかしいので、制度を改正してほしい。

（注） 本件は、行政相談委員（愛知県）が受け付けた相談である。

○ 育児休業を取得する場合の特別養子縁組制度の取扱い

育児休業を取得した雇用保険被保険者である労働者が、特別養子縁組制度により養子にする子を監護する場合には、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業給付金が給付されるが、いわゆる法律上の子でないことから、「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。以下「育児休業法」という。）*に基づき育児休業が認められない。

*事業主が育児休業制度を設けるに当たっては、育児休業法は最低基準であり、各社の実情に応じて、育児休業法の規定を上回る制度を独自に設けることができることとされている。

○ 関係者の意見（児童福祉法を執行する都道府県の意見）

児童福祉法の観点からは、特別養子縁組制度により養子にする子を監護する者に対し、育児休業法に基づく育児休業制度を導入することが望ましい。

（あっせん要旨）

厚生労働省は、以下の対応を行う必要がある。

- ① 特別養子にするために監護している子については、法律上の子に準じた取扱いとすることについて、適切な場において検討すること。
- ② 上記①の見直しが行われるまでの間、関係部署を通じて、特別養子にする子を監護している労働者に育児休業を認めるか否かは事業主の判断により可能であることを周知すること。

（あっせんの効果）

このあっせんに基づく改善措置が講じられた場合、特別養子にする子を監護する労働者は、育児休業法に基づく育児休業が取得できることになる。

事務連絡
平成 25 年 12 月 27 日

各都道府県労働局雇用均等室長 殿

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課長補佐

「雇用保険業務に関する業務取扱要領の一部改正について」に伴う
育児休業の取扱いについて

今般、「雇用保険業務に関する業務取扱要領の一部改正について」（平成 25 年 12 月 27 日職発 1227 第 4 号厚生労働省職業安定局長通知。別添）が発出され、今月 24 日付け労働保険審査会の裁決（平成 25 年雇第 20 号）において、特別養子縁組を成立させるための監護期間に関する育児休業給付の取扱いについて「特例として支給の対象として取り扱うことが妥当であると判断する」とされたことを踏まえ、「雇用継続給付関係（育児休業給付）」（平成 22 年 12 月 28 日付け職発 1228 第 4 号別添 9）の一部を改め、平成 26 年 1 月 1 日から適用することとされたところである。

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。以下「育介法」という。）に基づき育児休業の取扱いについては下記のとおりとなるので、業務運営に遺漏なきようお願いする。

記

- 1 育介法上の育児休業の対象となる「子」の範囲について、取扱いに変更はないこと。
- 2 育介法上の育児休業は、育児を行う労働者に最低限与えられるべき基準を示したものであることから、事業主の独自の取組により、特別養子縁組を成立させるための監護期間について育児休業を認めることは、労働者の福祉の増進の目的にかなうものであり、この場合、育児休業給付についても、法律上の親子関係に基づき子に準じて取り扱われること。

(別添)

職 発 1227 第 4 号
平成 25 年 12 月 27 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長

雇用保険業務に関する業務取扱要領の一部改正について

今般、平成 25 年 12 月 24 日付け労働保険審査会の裁決（平成 25 年雇第 20 号）において、特別養子縁組を成立させるための監護期間に関する育児休業給付金の取扱いについて、「法第 61 条の 4 及び民法の趣旨に照らして総合的に判断すると、育児休業給付金が、法律上の親子関係の成立を前提としているとしても、特別養子縁組の試験養育期間については、特例として支給の対象として取り扱うことが妥当であると判断する」とされたところである。

このため、同裁決を踏まえて、「雇用継続給付関係（育児休業給付）」（平成 22 年 12 月 28 日付け職発 1228 第 4 号別添 9）の一部を別紙のとおり改め、平成 26 年 1 月 1 日から適用することとするので業務運営に遺漏なきようお願いする。

○「雇用継続給付関係（育児休業給付）」（平成22年12月28日付け職発1228第4号別添9）の一部改正関係

改正後	現行
<p>59501-59520 第1 制度の概要等 59501-59510 1 制度の概要</p> <p>59503(3) 育児休業給付金の支給対象となる育児休業</p> <p>イ 育児休業給付金の支給対象となる育児休業とは、被保険者からの申出に基づき事業主が取得を認めた育児休業であって、休業開始日から、当該休業に係る子が満1歳（一定の要件（59631 参照。）を満たす場合は1歳2か月）に達する日（満1歳（1歳2か月）の誕生日の前日）又は1歳6か月に達する日の前日までにあるものをいう（以下「対象育児休業」という。）。</p> <p>なお、育児休業給付金の支給対象となる育児休業に係る子とは、法律上の親子関係に基づく子をいい、実子のほか養子も含むものをいう。<u>また、特別養子縁組を成立させるための監護を受けている者についても、法律上の親子関係に基づく子に準じて取り扱うこと。</u></p> <p>ただし、次の場合は対象育児休業には含まれない。</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p>	<p>59501-59520 第1 制度の概要等 59501-59510 1 制度の概要</p> <p>59503(3) 育児休業給付金の支給対象となる育児休業</p> <p>イ 育児休業給付金の支給対象となる育児休業とは、被保険者からの申出に基づき事業主が取得を認めた育児休業であって、休業開始日から、当該休業に係る子が満1歳（一定の要件（59631 参照。）を満たす場合は1歳2か月）に達する日（満1歳（1歳2か月）の誕生日の前日）又は1歳6か月に達する日の前日までにあるものをいう（以下「対象育児休業」という。）。</p> <p>なお、育児休業給付金の支給対象となる育児休業に係る子とは、法律上の親子関係に基づく子をいい、実子のほか養子も含むものをいう。</p> <p>ただし、次の場合は対象育児休業には含まれない。</p> <p>(イ)・(ロ) (略)</p>
<p>59521-59600 第2 初回の支給申請手続 59531-59540 2 受給資格の確認及び休業開始時賃金日額の算定</p> <p>59531(1) 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書の提出</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 添付書類等 この場合の添付書類については、次のとおりである。</p> <p>(イ) (略)</p> <p>(ロ) 母子健康手帳等育児の事実が確認できる書類（受給資格確認</p>	<p>59521-59600 第2 初回の支給申請手続 59531-59540 2 受給資格の確認及び休業開始時賃金日額の算定</p> <p>59531(1) 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書の提出</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 添付書類等 この場合の添付書類については、次のとおりである。</p> <p>(イ) (略)</p> <p>(ロ) 母子健康手帳等育児の事実が確認できる書類（受給資格確認</p>

票・(初回)支給申請書を同時に提出する場合)

特別養子縁組を成立させるために監護を受けている場合の育児の事実の確認は、家庭裁判所が交付する特別養子縁組を成立させるための請求に係る事件係属証明書によって行う。養子となる者の生年月日の確認は、住民票記載事項証明書等によって行う。また、通常、この場合の監護期間の初日は、特別養子縁組を成立させるための家庭裁判所への請求日(事件係属証明書によって確認する。)となるが、住民票記載事項証明書によって同居を開始した日が確認されること等により、請求日前における監護の状況が明らかである場合は、その明らかとなる初日を監護期間の初日として取り扱うこと。

なお、この休業開始時賃金月額証明書の提出に当たっては、過去の当該事業所に係る資格取得届及び離職証明書の提出において、その記載内容の信頼性が高いと認められる事業主等については、関係書類との照合を適宜省略して差し支えない。

この照合省略に係る取扱いは、業務取扱要領 21206、21502 及び 22604 に準じて取り扱うこととする。

票・(初回)支給申請書を同時に提出する場合)

なお、この休業開始時賃金月額証明書の提出に当たっては、過去の当該事業所に係る資格取得届及び離職証明書の提出において、その記載内容の信頼性が高いと認められる事業主等については、関係書類との照合を適宜省略して差し支えない。

なお、この照合省略に係る取扱いは、業務取扱要領 21206、21502 及び 22604 に準じて取り扱うこととする。

59541-59550 3 育児休業給付金の初回支給申請に係る取扱い

59542(2) 添付書類

イ 育児休業給付金の最初の支給申請の際の添付書類は次のとおりである。

(イ)・(ロ) (略)

(ハ) 特別養子縁組の成立のため監護を行っている期間について育児休業給付金の支給申請を行う場合は、家庭裁判所の審判書の写し(当該支給申請に係る対象期間中に審判が行われている場合に限る。)

(ニ) 住民票記載事項証明書等(59543(3)ハのなお書きの規定により特別養子縁組の成立のための請求を再度行っている場合に限る。)

59541-59550 3 育児休業給付金の初回支給申請に係る取扱い

59542(2) 添付書類

イ 育児休業給付金の最初の支給申請の際の添付書類は次のとおりである。

(イ)・(ロ) (略)

ロ・ハ (略)

59543(3) 支給要件

事業主より受給資格確認票・(初回)支給申請書の提出を受けた事業所管轄安定所においては、事業主に対して被保険者が休業終了後に職場復帰をする予定であることを確認した上で、当該申請に係る支給単位期間ごとに支給要件の確認を行う。

その具体的な取扱いは次のとおりである。

イ・ロ (略)

ハ 特別養子縁組の成立のための監護期間に係る育児休業給付金の支給については、家庭裁判所において特別養子縁組の成立を認めない審判が行われた場合、その決定日の前日までが対象となる。このため、特別養子縁組の成立のための監護期間を 59542(2)イ(ハ)に基づき提出された審判書の写しによって確認する。

なお、この場合であっても、家庭裁判所に対して特別養子縁組を成立させるための請求が再度行われたときは、育児休業給付金の支給対象となる監護期間となり得るものであり、また、住民票記載事項証明書等を確認することにより、当該請求日前の監護の状況が明らかである場合は、その明らかとなる初日を監護期間の初日とみなして取り扱うこと。

59601-59630 第3 第2回目以後の支給申請における取扱い

59611-59620 2 第2回目以後の支給申請手続

59612(2) 添付書類

イ～ニ (略)

ホ 特別養子縁組の成立のため監護を行っている期間について育児休業給付金の支給申請を行う場合は、家庭裁判所の審判書の写し(当該支給申請に係る対象期間中に審判が行われている場合に限る。)

へ 住民票記載事項証明書等(59613(3)の規定により同様に扱うこととされた59543(3)ハのなお書きの規定により特別養子縁組の成

ロ・ハ (略)

59543(3) 支給要件

事業主より受給資格確認票・(初回)支給申請書の提出を受けた事業所管轄安定所においては、事業主に対して被保険者が休業終了後に職場復帰をする予定であることを確認した上で、当該申請に係る支給単位期間ごとに支給要件の確認を行う。

その具体的な取扱いは次のとおりである。

イ・ロ (略)

59601-59630 第3 第2回目以後の支給申請における取扱い

59611-59620 2 第2回目以後の支給申請手続

59612(2) 添付書類

イ～ニ (略)

立のための請求を再度行っている場合に限る。)

平成27年 7月24日

厚生労働大臣 殿

公益財団法人 全国里親
会 長 星 野



育児・介護休業法改正に関する要望書

社会的養護を必要とする子どもの、里親への委託率向上及び里親制度の一層の促進、充実を図るため、育児・介護休業法（以下「育休法」といいます。）の改正について、ご検討をお願いいたします。

1. 現在の育休法適用対象者

厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」では、育休法の適用対象者を労働者と法律上の親子関係がある者（実親子・養親子が対象）としている。
（参考）
スウェーデンにおける、育休法（両親休暇法）の対象者は、「家庭で継続して子どもの世話をし、かつ、養育するために受け入れた者（養子縁組を目的とする試験養育期間の場合を含む。）」となっています。

2. 育休法等の改正について（要望）

- 1) 育休法改正要望の内容
- ① 対象者に「里親子」及び「特別養子縁組監護期間中の親子」を追加すること。
 - ② 育児休業ができる子の対象年齢を次のように改めること。
 - 就学前の乳幼児・・・養育開始から1年間。
 - 就学後・・・6か月間。
 - ③ 育児休業開始時期を、次のとおりとすること。
 - 里子養育の委託措置が決定され、養育児童を里親家庭に受け入れた時（里子受入れ準備期間を含む。）
 - 特別養子縁組監護期間中の親子・・・「税法上の扶養家族」転入時（監護期間開始時）

2) その他の追加要望の内容

- ① 養子縁組、里子受託前の引き取り準備期間を出産と同等とみなすこと。
 具体的には、里親の場合については、里子との交流期間を、また、特別養子縁組の場合については、監護期間を実子の産前産後とみなし、その期間を産前・産後の休業と同様の休業を認める。
- ② 育児法に関係する法律の適用
 「看護休暇」、「不利益取扱いの禁止」、「時間外労働の制限」、「深夜業の制限」、「勤務時間の短縮等の措置」についても、実親子・養親子と同様に適用する。

3. 育児法改正を要望する理由

1) 愛着形成時間の確保

- 里親と里子との信頼関係を構築するために、特に低年齢の子どもの受託直後密着した時間を過ごすことは非常に重要であり、その時期に密着することにより愛着の対象となる特定の大人との関係を築くことが可能となる。
 里子には、特有の「ためし行動」がみられ、これらに対応するためにも相應の時間が必要である。
- 保育所への入所措置も認められているが、受託直後の里親（特に会社等勤務）が仕事と里子を育てることを両立することは非常に困難である。

2) 認定登録里親数の増加及び資質の向上

- 次世代の里親候補である30歳代～40歳代は、就職氷河期の世代であり、経済基盤および老後生活安定の観点から、夫婦共働きによる生活設計が少くない。
- 特に、子どものいない夫婦の妻が専業主婦である家庭は少数派であり、養育児童を受け入れるために、夫婦どちらかが仕事を辞めることは、生活設計に大きな影響を与えることから、同世代における里親希望者の頭打ちが懸念されるところである。
- 「里親委託率」を目標の1/3とするためには、認定登録里親の増加を図ることが必須である。
 現在、里親の中心世代は50歳代であるが、里親制度を今後発展させていくために後進の確保は必要であり、このため、里親を取り巻く環境整備は喫緊の課題である。

3) 育てられる子ども側の権利の擁護

- 日本の育児法は、育児や家族の介護を行う労働者の福祉に関する法律である。一方で、特に「育児」について「育てられる子ども側の権利」を擁護する法律であるといった性格を兼ね備えている国（欧州主要国等）もある。
 日本の育児法も社会全体で子どもを育てる国のひとつとして、子ども側の権利擁護を加えた育児法への改正を望む。

- 全ての子どもに対し養育者との愛着形成を築くための一定の期間を提供する法律に改正できるよう、CSR（企業の社会的責任）の観点を鑑み、事業主に理解を求める。

上記3点のため、「育児・介護休業法」の適用の対象に「里親子および特別養子縁組監護期間中の親子」を追加することを要望致します。

4. 育児法改正により期待する効果

1) 里親委託率の向上

- 育児法改正により、潜在的な里親希望者（里親になることを希望しながら、経済的な不安等により里親登録を断念した夫婦）の掘り起しが可能となることから、認定登録里親数の増加が期待できる。
- また、受け皿となる認定里親数の増加により、里親委託率の向上が期待できる。

2) 家庭環境で養育される子どもの増加

里親等（里親および民間を通じた特別養子縁組を予定する者）の環境が整うことにより、里親等家庭環境を提供できる者が増加し、社会的養護を必要とする子どもが家庭環境で養育されやすくなる。

以上、社会的養護を必要とする子どものため、里親制度の充実・発展のため、何卒ご検討賜りますようお願い致します。

子どもの養育に関する法律上の制度及び事実上の親子関係

- 育児・介護休業法に基づく育児休業の対象となる「子」とは、法律上の親子関係にある子(実子及び養子)をいう。
- 法律に基づく育児休業は、
 - ①労働者が申し出を行えば事業主の許諾なしに休業できる強い権利であり、
 - ②規模や業種を問わず全ての事業主に適用される最低基準であることから、労働者の福祉と事業主の負担との調和を図り、法律上の親子についてのみ対象としている。

法律上の制度	特別養子縁組の 監護期間	<ul style="list-style-type: none"> ・特別養子縁組を成立させるためには、民法上、6か月以上の監護期間が要求されている ・0歳児の特別養子縁組の申立数は122件(平成10年) 	
	里親制度	養子縁組 里親	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者のない児童または保護者に監護させることが不相当であると認められる児童(以下「要保護児童」という。)を養育することを希望する者であって、養子縁組によって養親となることを希望するもののうち、都道府県知事が児童を委託する者として適当と認めるものに児童の養育を委託する制度 ・保護者のないまたは家庭での養育が望めない子どもが対象 ・養子縁組希望里親に委託されている児童のうち0歳児の割合は約26%(59人。平成25年度末現在)
		養育里親	<ul style="list-style-type: none"> ・要保護児童を養育することを希望し、かつ都道府県知事が行う研修を修了したこと等の要件を満たす者のうち、都道府県知事が児童を委託する者として適当と認め、養育里親名簿に登録されたものに児童の養育を委託する制度 ・委託期間は、短期(数週間や1年程度)から長期までである ・養育里親に委託されている児童のうち0歳児の割合は約2.3%(81人。平成25年度末現在)
		専門里親	<ul style="list-style-type: none"> ・被虐待児、非行傾向にある児童、障害児など都道府県知事がその養育に関し特に支援が必要と認めたものが対象 ・委託期間は、原則として2年以内とされている ・専門里親に委託されている児童のうち0歳児は約0.5%(1人。平成25年度末現在)
	親族里親	<ul style="list-style-type: none"> ・要保護児童の扶養義務者及びその配偶者で、要保護児童を現に監護している者の死亡、疾病による入院、拘禁等により養育が期待できない場合に、その養育を希望するものに児童の養育を委託する制度 ・親族里親に委託されている児童のうち0歳児は0人(平成25年度末現在) 	
事実上の親子関係	孫、甥、姪	<ul style="list-style-type: none"> ・両親が死亡した場合などで、祖父母やおじ・おばが事実上養育する場合があります ・孫の場合には扶養義務があり、甥・姪の場合も家庭裁判所の審判により扶養義務が生じうる 	
	認知を受けていない非嫡出子	<ul style="list-style-type: none"> ・父親の認知がないと、父親との関係では法律上の親子関係が生じないため、父親は育介法に基づく育児休業が取得できない 	
	配偶者の連れ子	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の連れ子との間では、養子縁組をしない限り、法律上の親子関係は生じない 	

特別養子縁組制度の概要

- 特別養子縁組とは、原則として6歳未満の未成年者の福祉のため特に必要があるときに、家庭裁判所の審判により、未成年者とその実親側との法律上の親族関係を消滅させ、実親子関係に準じる安定した養親子関係を成立させる縁組制度。
 - ・昭和62年に創設
 - ・平成26年は513件成立（司法統計）
- 監護期間とは、家庭裁判所が、養親が特別養子の親となるのに必要な監護能力その他の適格性等を備えているかを判断するために民法上要求されている試験的な養育期間。
 - ・監護期間中は法律上の親子関係はない
 - ・原則として申立から6か月以上の期間が必要だが、申立前の監護期間も勘案できる

	特別養子縁組	普通養子縁組
方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 家庭裁判所の審判 ○ 実父母の同意 ○ 申立から6か月以上の監護期間を考慮 ※申立前の監護の状況が明らかであれば短縮可能 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 市町村への届け出 ○ 養親となろうとする者と養子になろうとする者との合意 ※15歳未満の場合は親権者等による代諾可能 ※未成年の場合は原則として家庭裁判所の許可が必要
養子の要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 6歳未満の者 ○ 8歳未満の者で、6歳に達する前から引き続き養親となる者に監護されていたもの 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 限定なし ※未成年については上記の通り
養親の要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ 夫婦であること ○ 25歳以上であること ※夫婦の一方が25歳に達していれば、他方は20歳に達していればよい 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 単独養子縁組も可能 ※配偶者のある者が養子をとる場合には夫婦共同縁組みが原則 ○ 養子より1日でも年長であること

里親制度の概要

- 里親は、要保護児童（保護者のない児童又は保護者に監護させることが不相当であると認められる児童）の養育を委託する制度であり、その推進を図るため、
 - ・平成14年度に親族里親、専門里親を創設、
 - ・平成20年の児童福祉法改正で、「養育里親」を「養子縁組を希望する里親」等と法律上区分
 - ・平成21年度から、養育里親と専門里親について、里親研修を充実

種類	養育里親		養子縁組を希望する里親	親族里親
		専門里親		
対象児童	要保護児童	次に掲げる要保護児童のうち、都道府県知事はその養育に関し特に支援が必要と認めたもの ①児童虐待等の行為により心身に有害な影響を受けた児童 ②非行等の問題を有する児童 ③身体障害、知的障害又は精神障害がある児童	要保護児童	次の要件に該当する要保護児童 ①当該親族里親に扶養義務のある児童 ②児童の両親その他当該児童を現に監護する者が死亡、行方不明、拘禁、入院等の状態となったことにより、これらの者により、養育が期待できないこと

里親に支給される手当等	里親手当 (月額)	養育里親 72,000円(2人目以降36,000円加算) 専門里親 123,000円(2人目以降87,000円加算)
	一般生活費 (食費、被服費等。1人月額)	乳児 56,830円、乳児以外49,290円 (平成27年度)
	その他 (幼稚園費、教育費、入進学支度金、就職、大学進学等支度費、医療費等)	

○里親手当が支給されない理由

- ・養子縁組里親
将来的に法律上の親子関係が成立することが想定されるため
- ・親族里親
扶養義務があるため

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

Ⅱ 各論

(略)

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方の実現

(略)

(1) 育児休業の対象となる子の範囲

(現行制度の現状等)

- 現行の育児・介護休業法は、子の養育を行う労働者が退職することを防止しその雇用の継続を図ることを目的としている。育児休業の対象となる「子」とは「労働者と法律上の親子関係がある子」とされ、「実子のみならず養子を含む」とされている。これは、法律に基づく育児休業が、①労働者が申出を行えば事業主の許諾なしに休業できる強い権利(形成権)であり、②規模や業種を問わず全ての事業主に適用される最低基準であることから、労働者の福祉と事業主の負担との調和を図ったためである。
- 本年3月10日付で、総務省行政評価局長から厚生労働省雇用均等・児童家庭局長宛に、育児休業の対象となる子の範囲の見直しについて、特別養子縁組を成立させるために子を監護していることは、実態として、法律上の子と変わりなく養育されているものであることから、法律上の子に準じて、育児・介護休業法に基づく育児休業の対象とすべきとのあっせんが発出されたところである。
- 現状において、特別養子縁組の監護期間の他にも、里親や配偶者の子など、法律上の親子関係がないまま子を養育する関係(以下「事実上の親子関係」という。)があるため、これらを併せて検討する必要があると考えられる。なお、特別養子縁組の監護期間については、育児休業給付金の対象として扱われている。

(今後の対応の方向性)

- 育児休業の対象となる子の範囲については、育児・介護休業法が雇用の継続を図ることを目的として制定されたものであることと、育児・介護休業法に基づく育児休業が形成権という強い権利であり、かつ全ての事業所に適用される最低基準ということを踏まえ検討していくことが必要である。こうしたことから、子の養育実態があることだけで判断することは適当ではなく、少なくとも法律上の親子関係に準じる関係と言えるか否かという観点から検討することが適当である。
- このような観点から検討すると、特別養子縁組の監護期間と養子縁組里親については、法律上の親子関係を形成することを目指していることから、法律上の親子関係に準じる関係であると言えるため、育児休業制度の対象となる子の範囲に含めることを検討すべきである。
- なお、養育里親等については、要保護児童に対する社会的養護の一つとして機能している制度であり、里親手当も支給されているなど、関係性が異なるという意見があったことにも留意しつつ検討すべきである。