

育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正を受けて検討すべき省令事項（案）

＜育児・介護休業法＞

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 27 年 12 月 21 日）	省令概要（案）
<p>・育児休業の対象となる子の範囲</p> <p>第二条 この法律（第一号に掲げる用語にあっては、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。</p> <p>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（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該労働者が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年</p>	<p>II-2</p> <p>（3）育児休業等の対象となる子の範囲について</p> <p>・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と言えるような関係については、育児休業制度等育児に関する制度の対象とすることが適当である。</p>	<p>(1) 児童相談所において養子縁組を希望する里親に児童を委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として当該里親に委託されている児童とすること</p> <p>(2) その他、育児休業の申出方法、終了事由等について</p> <p>（参考）</p> <p>雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱 第 9（略）</p> <p>1（略）</p> <p>（注 10）児童相談所において養子縁組を希望する里親に児童を委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として当該里親に委託さ</p>

<p>法律第百六十四号) 第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第一項に規定する里親である労働者に委託されている児童のうち、当該労働者が養子縁組によって養親となることを希望している者及びその他<u>これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者</u>に、<u>厚生労働省令で定めるところにより委託されている者</u>を含む。第四号及び第六十一条第三項(同条第六項において準用する場合を含む。)を除き、以下同じ。)を養育するためにする休業をいう。</p> <p>二・三 (略)</p> <p>・対象家族の範囲の見直し</p> <p>四 対象家族 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。)、父母及び子(<u>これらに準ずる者として厚生労働省令で定めるもの</u>を含む。)並びに配偶者の父母をいう。</p> <p>五 (略)</p>	<p>II-1 (2) 介護休業制度について</p> <p>・ 介護休業を取得できる対象家族について、世帯構造の変化等を踏まえ、祖父母、兄弟姉妹及び孫について同居・扶養要件を外すことが適当である。また、介護休業のほか、所定労働時間の短縮措置等(いわゆる選択的措置義務)、介護休暇、所定外労働</p>	<p>れている児童とする予定</p> <p>祖父母、兄弟姉妹及び孫について、「労働者が同居し、かつ扶養している」との要件を削除すること</p>
--	---	---

<p>・子の看護休暇</p> <p>第十六条の二 (略)</p> <p>2 <u>子の看護休暇は、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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。</u></p> <p>3・4 (略)</p> <p>・介護休暇</p> <p>第十六条の五 (略)</p> <p>2 <u>介護休暇は、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以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生</u></p>	<p>の制限、深夜業の制限にかかる対象家族の範囲についても同様とすることが適当である。</p> <p>II-2</p> <p>(1) 子の看護休暇について</p> <p>・ <u>子の健康診断や予防接種に対応するには、丸一日休暇を取る必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得を可能とすることが適当である。この場合の対象者や制度の内容については、介護休暇と同様とすることが適当である。</u></p> <p>II-1</p> <p>(3) 介護休暇制度について</p> <p>・ <u>介護休暇の取得単位について、介護保険関係の手続き、ケアマ</u></p>	<p>(1) 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は、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者とすること</p> <p>(2) 厚生労働省令で定める1日未満の単位は、半日(1日の所定労働時間の2分の1をいう)とすること。ただし、労使協定により所定労働時間の2分の1以外の「半日」も可能とすること</p> <p>(3) その他、半日単位での取得方法等について</p> <p>(1) 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は、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者とすること</p>
--	---	--

<p>労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。</p> <p>3・4 (略)</p> <p>・介護のための所定外労働の免除</p> <p>第16条の9 前条第一項から第三項まで及び第四項(第二号を除く。)の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用す</p>	<p>ネジャーとの打ち合わせ、通院等に対し、丸一日休暇を取得する必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日(所定労働時間の二分の一)単位の取得を可能とすることが適当である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ この場合、所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、一日単位とすることが適当である。 <p>(中略)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ さらに、半日単位の設定について、労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることも可能とすることが適当である。 <p>II-1</p> <p>(5) 所定外労働の免除について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 対象者について、当該事業主に 	<p>(2) 厚生労働省令で定める1日未満の単位は、半日(1日の所定労働時間の2分の1をいう)とすること。ただし、労使協定により所定労働時間の2分の1以外の「半日」も可能とすること</p> <p>(3) その他、半日単位での取得方法等について</p> <p>(1) 介護のための所定外労働の免除を請求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</p>
--	--	---

<p>る。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(参考)</p> <p><u>第16条の9の規定による読替後の第16条の8(抜粋)</u></p> <p>第16条の8 事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって、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対象家族を介護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 (略)</p> <p>二 前号に掲げるもののほか、<u>当該請求をできないこ</u></p>	<p>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ようにすることが適当である。また、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こととすることが適当である。</p>	<p>働者として厚生労働省令で定める者は、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする</p> <p>(2) 請求の方法は、次に掲げる事項を、書面等により、事業主に通知することによって行うこと。</p> <p>ア 請求の年月日</p> <p>イ 請求する労働者の氏名</p> <p>ウ 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄</p> <p>エ 請求に係る制限期間の初日及び末日</p> <p>(3) 所定外労働の免除が開始するまでに当該労働者が対象家族を介護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は、次の通りとすること。</p> <p>ア 請求に係る対象家族の死亡</p> <p>イ 離婚、婚姻の取消、離縁等による請求に係る対象家族と当該請求をした労働者との親族関係の消滅</p> <p>ウ 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障</p>
---	--	--

<p><u>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厚生労働省令で定めるもの</u></p> <p>2 (略)</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、<u>対象家族の死亡その他の労働者が当該請求に係る対象家族の介護を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</u>が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。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っては、その前日）に終了する。</p> <p>一 <u>制限終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る対象家族を介護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。</u></p> <p>二・三 (略)</p> <p>5 (略)</p>		<p>害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る対象家族を介護することができない状態になったこと</p> <p>(4) 所定外労働の免除が終了するまでに当該労働者が対象家族を介護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は、(3)を準用すること</p>
--	--	---

・介護のための所定労働時間の短縮措置等

第二十三条 (略)

2 (略)

3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものに関して、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連続する三年の期間以上の期間における所定労働時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置（以下この条及び第二十四条第二項において「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」という。）を講じなければならない。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介護のための所定労働時間の短縮等の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

II-1

(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）について

・ 現行、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置として必要な期間、介護休業を何らかの理由で取らない労働者に対し、就業しつつ家族の介護を容易にするためのものとして措置されているが、日常的な介護のニーズに対応するために、介護休業とあわせて93日とされている現状から独立させることが適当である。この場合、主たる介護者の平均在宅介護期間等を参考に、利用を申し出たときから3年以上の期間措置すべきものとし、3年以上の間で少なくとも2回以上の申出が可能となる制度とすることが適当である。

(1) 法第23条第3項の措置は次の通りとすること

ア 所定労働時間の短縮の制度

イ フレックスタイム制度

ウ 時差出勤制度

エ 介護サービス費用の助成制度その他これに準ずる制度

(2) その他、取得回数等について

<p>年に満たない労働者</p> <p>二 前号に掲げるもののほか、介護のための所定労働時間の短縮等の措置を講じ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>4 (略)</p> <p>・職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置</p> <p>第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する<u>厚生労働省令で定める制度又は措置</u>の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 措置の内容は、現行のまま、事業主は、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度、のうちいずれか一つ以上の措置を講じなければならないこととすることが適当である。 <p>II-2</p> <p>(4) 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について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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については、事業主による妊 	<p>育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2及び第23条の2の規定(※)を参考に規定</p> <p>※下記を理由とする不利益取扱いの禁止規定</p> <p>第10条：育児休業申出をし、または育児休業をしたこと</p> <p>第16条：介護休業申出をし、または介護休業をしたこと</p>
--	---	--

	<p> 娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚からの行為を防止することが求められるが、防止措置の対象となる範囲については、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（以下「育児・介護休業法」という。）に規定される不利益取扱いにおける「理由となる事由」や「行為類型」を前提とすることが適当である。 </p>	<p> 第 16 条の 4：子の看護休暇の申出をし、または子の看護休暇をしたこと 第 16 条の 7：介護休暇の申出をし、または介護休暇をしたこと 第 16 条の 10：所定外労働の制限の請求をし、または所定外労働の制限の請求をした労働者が所定外労働をしなかったこと 第 18 条の 2：時間外労働の制限の請求をし、または時間外労働の制限の請求をした労働者が時間外労働をしなかったこと 第 20 条の 2：深夜業の制限の請求をし、または深夜業の制限の請求をした労働者が深夜業をしなかったこと 第 23 条の 2：第 23 条の規定による申出をし、または同条の措置が講じられたこと </p>
--	---	---

<男女雇用機会均等法>

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 27 年 12 月 21 日）	省令概要（案）
<p>（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する雇用管理上の措置）</p> <p>第 11 条の 2 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて<u>厚生労働省令で定めるもの</u>に関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2・3（略）</p>	<p>『(4) 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について</p> <p>・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については、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚からの行為を防止することが求められるが、防止措置の対象となる範囲については、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</p>	<p>男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項に基づく同法施行規則第 2 条の 2 を参考に策定。</p> <p>（参考）男女雇用機会均等法施行規則第 2 条の 2</p> <p>イ 妊娠したこと（第 1 号）。</p> <p>ロ 出産したこと（第 2 号）。</p> <p>ハ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと（第 3 号）。</p> <p>ニ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと（第 4 号）。</p>

	<p>る法律（以下「育児・介護休業法」という。）に規定される不利益取扱いにおける「理由となる事由」や「行為類型」を前提とすることが適当である。』</p>	<p>ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと（第5号）。</p> <p>ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと（第6号）。</p> <p>ト 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと（第7号）。</p> <p>チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと（第8号）。</p> <p>リ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと（第9号）。なお、リの「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つまり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因</p>
--	--	---

		して妊産婦に生じる症状をいう。
--	--	-----------------