

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 検討すべき指針事項（案）

1 期間を定めて雇用される者（有期契約労働者）の育児休業等取得要件に関する事項について

○ 有期契約労働者の育児休業等取得要件の趣旨の明示について

【参考】

●有期契約労働者の育児休業等取得要件

- ①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- ②その養育する子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

●雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成二十八年三月二十九日参議院厚生労働委員会）

九、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件については、有期契約労働者の権利確保及び待遇改善が必要であることから、労使双方の取得要件の理解不足等により対象となる有期契約労働者の権利行使が妨げられることのないよう、取得要件の趣旨を指針によって分かりやすく周知徹底すること。その際、本法施行後には、短期の有期労働契約を繰り返し更新している場合も含め、有期契約労働者は、期間内に確実に雇止めされることがあらかじめ明確である場合を除き、育児休業等を取得できることを指針に明記すること。

○ 「育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約しないことは、不利益取扱には該当せず、禁止されないこと」の内容について

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

2（2）有期契約労働者の育児休業等取得要件について

（略）

- ・上記の要件とした場合、育児休業期間中や育児休業終了時に労働契約の終了時期（更新時期）が到来し、更新の有無をその時点で判断する場合があるが、その場合に
 - 育児休業の取得等を理由として契約を更新しないことは、不利益取扱に該当するため禁止されること

- 育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約を更新しないことは、不利益取扱いには該当せず、禁止されないこと
という整理とすることが適当である。

2 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

○ 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に関する事項について

- ・ 防止措置の対象となる上司・同僚からの行為の具体的な範囲
- ・ 防止措置の具体的な内容

○ 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に関する事項について

- ・ 防止措置の対象となる上司・同僚からの行為の具体的な範囲
- ・ 防止措置の具体的な内容

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

2（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

- ・ 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。
- ・ 上司・同僚からの行為を防止するための措置については、セクシュアルハラスメント

の防止のために事業主に義務づけられている措置を参考に、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけることが適当である。

- ・ また、防止措置の対象とする具体的な範囲や当該防止措置の具体的な内容については、指針等において示すことが適当である。

3 子の看護休暇及び介護休暇に関する事項について

○ 「業務の性質や業務の実施体制に照らして困難な業務」の例示について

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

1（3）介護休暇制度について

- ・ また、業務の性質や業務の実施体制に照らして、介護休暇を所定労働時間の二分の一を単位として取得することが困難と認められる労働者については、労使協定により除外できるとすることが適当である。この場合、「業務の性質や業務の実施体制に照らして困難な業務」の例示について、育児のための所定労働時間の短縮措置における同業務の例示を参考に指針において示すことが適当である。

4 介護のための所定外労働の免除に関する事項について

5 法第22条の規定により育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項について

- 「育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。」について

【参考】

●平成28年3月11日衆議院厚生労働委員会 重徳和彦議員（民進）

○重徳委員

（略）「原則として」とか「配慮すること。」と、相当和らいでいる上に、「多く行われているものであることに配慮すること。」非常にこれはわかりにくいですね。書くならばしつ

と書くべきだと思うんですよ。原職または原職相当職に復帰させるよう配慮することとか、それでも配慮ですし、原則としてですし、しかも、この指針は法律上の努力義務に基づくものですから、何ら法律上義務づけるものではないわけですね、努力義務ですから。何らと言うと言い過ぎですけども。

もう少しこれはきちんとした書き方に直せないものでしょうか。局長。

○香取政府参考人（略）

○重徳委員

ちょっと時間が過ぎていますが、今の質問は、「多く行われているものであることに」という、そういうような回りくどい言い方は何とかならないかということなんです。その点をお答えください。

○香取政府参考人（略）

この書きぶりは、今申しあげましたような経緯があって、労使と調整をして今はこの書きぶりになっているということでございます。

とりあえず今はこうなっていますが、今後、育児休業法も見直しをして新しく運用いたしますので、この中で、労使で議論させていただいて、ある程度、もうちょっと、実際の運用との関係でいい書きぶりができるということが労使で合意できれば、書きぶりについては考えたいというふうに思っております。

6 介護休業の制度又は選択的措置義務に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるに当たっての事項について

- 企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案し、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮する際に留意する事項について

7 介護休業制度・介護保険制度にかかる企業から労働者に対する情報提供に関する事項について

8 派遣労働者として就業する者に関する事項について

- 派遣労働者に対する派遣先による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱の禁止の例示について
- 派遣労働者の育児休業取得後の就業機会の確保の努力を派遣元において行うべきことの明確化について

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

2（5） 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する不利益取扱等について

- ・ また、育児休業取得後の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明確化し、周知することが適当である。

9 その他所要の規定の整備