

育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正を踏まえた 主な省令事項（案）

1 育児休業の対象となる子の範囲について

- (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。
- (2) 上記の児童の他、特別養子縁組の監護期間にある子及び養子縁組里親に委託されている子が新たに育児休業の対象となったことに伴い、所要の規定の整備を行う。

※ 主な改正事項は次の通り。

- ① 申出事項に、特別養子縁組の監護期間にある子を養育していること、養子縁組里親として委託されている子を養育していること及び上記（1）に該当する子を養育していることを加えること
- ② 事業主が事実を証明する書類の提出を求めることができる対象に、特別養子縁組の監護期間にある子を養育していることの実事、養子縁組里親として委託されている子を養育していることの実事及び上記（1）に該当する子を養育していることの実事を加えること
- ③ 育児休業の終了事由に、特別養子縁組の請求棄却、養子縁組里親の委託解除などを加えること
- ④ その他所要の規定の整備を行うこと

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

Ⅱ-2（3）育児休業等の対象となる子の範囲について

・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。

●雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱

第9（略）

1（略）

（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れている児童とする
予定

2 対象家族の範囲の見直しについて

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。

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

Ⅱ-1（2）介護休業制度について

（略）

- ・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。

3 子の看護休暇及び介護休暇に関する事項について

- 1日の所定労働時間が短い労働者として子の看護休暇及び介護休暇の半日単位取得ができない労働者について

1日の所定労働時間が4時間以下の労働者とする。

- 子の看護休暇及び介護休暇の取得単位について

(1) 厚生労働省令で定める1日未満の単位は、半日(※)とする。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。

※1日の所定労働時間(日によって1日の所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日の平均所定労働時間)の2分の1とする。

※所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げて計算する。(所定労働時間の2分の1以外を「半日」とする労使協定を締結した場合は、所定労働時間の1時間に満たない端数を切り上げず、「半日」を計算することを可能とする。)

※半日単位の休暇は、始業の時刻若しくは終業の時刻と連続することとする。

(2) 半日単位の休暇を取得する際は、休暇の取得開始及び終了の日時を申し出ることとする。

(3) 介護休暇の場合も、同様とする。

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について(建議)

Ⅱ-2(1) 子の看護休暇について

- ・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。

Ⅱ-1(3) 介護休暇制度について

- ・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。
- ・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。

(略)

- ・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。

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

- (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。
- (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。
 - (ア) 請求の年月日
 - (イ) 請求する労働者の氏名
 - (ウ) 請求に係る対象家族の氏名及び労働者との続柄
 - (エ) 請求に係る制限期間の初日及び末日
- (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。
 - (ア) 請求に係る対象家族の死亡
 - (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
 - (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的障害により、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
- (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。

【参考】

●第16条の9の規定による読替後の第16条の8（抜粋）

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つて、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。

一 (略)

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厚生労働省令で定めるもの

2 (略)

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、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。

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。

一 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。

二・三 （略）

5 （略）

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

Ⅱ-1（5）所定外労働の免除について

・対象者について、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のが適当である。

5 介護のための所定労働時間の短縮措置等に関する事項について

- (1) 法第 23 条第 3 項の措置は次の通りとする。
- (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) 上記 (ア) から (ウ) までの制度は、少なくとも 2 回以上の申出が可能となる制度とする。

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

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。
- ・ 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。

6 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

○育児・介護休業法関係

厚生労働省令で定める育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置は、次のとおりとする。

- 一 育児休業
- 二 介護休業
- 三 子の看護休暇
- 四 介護休暇
- 五 法第 16 条の 8（法第 16 条の 9 第 1 項において準用する場合を含む。）の規定による所定外労働の制限の制度【育児・介護を含む】
- 六 法第 17 条（法第 18 条第 1 項において準用する場合を含む。）の規定による時間外の制限の制度【育児・介護を含む】
- 七 法第 19 条（法第 20 条第 1 項において準用する場合を含む。）の規定による深夜業の制限の制度【育児・介護を含む】
- 八 育児のための所定労働時間の短縮措置
- 九 法第 23 条第 2 項の規定による育児休業に関する制度に準ずる措置又は始業時刻変更等の措置【育児短時間勤務制度の代替措置】
- 十 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

○男女雇用機会均等法関係

厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

- 一 妊娠したこと。
- 二 出産したこと。
- 三 法第 12 条若しくは第 13 条第 1 項の規定による措置を求めようとし、措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。【母性健康管理措置関係】
- 四 労働基準法第 64 条の 2 第 1 号若しくは第 64 条の 3 第 1 項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと又は同法第 64 条の 2 第 1 号若しくは女性労働基準規則第 2 条第 2 項の規定による申出をしようとし、申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。【坑内業務・危険有害業務の制限関係】
- 五 労働基準法第 65 条第 1 項の規定による休業を請求しようとし、請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第 2 項の規定により

就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。【産前休業・産後休業関係】

六 労働基準法第 65 条第 3 項の規定による請求をしようとし、請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。【軽易業務転換関係】

七 労働基準法第 66 条第 1 項の規定による請求をしようとし、請求をし、若しくは同項の規定により一週間について同法第 32 条第 1 項の労働時間若しくは一日について同条第 2 項の労働時間を超えて労働しなかつたこと、同法第 66 条第 2 項の規定による請求をしようとし、請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日に労働しなかつたこと又は同法第 66 条第 3 項の規定による請求をしようとし、請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかつたこと。【時間外・休日・深夜業の制限関係】

八 労働基準法第 67 条第 1 項の規定による請求をしようとし、請求をし、又は同条第 2 項の規定による育児時間を取得したこと。【育児時間関係】

九 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つたこと又は労働能率が低下したこと。【妊娠又は出産に起因する症状関係】

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

Ⅱ－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。

7 その他所要の規定の整備