

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案等の概要

	〔頁〕
○ 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等の一部を改正する法律の施行に伴う雇用保険法施行規則の一部改正等について	1
○ 期間雇用者に対する育児休業及び育児休業給付の適用について	3

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等の一部を改正する法律の施行に伴う雇用保険法施行規則の一部改正等について

1 育児休業給付の給付期間の延長

育児をする者について、その子が1歳に達した日後1歳6ヶ月に達するまで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を、育児・介護休業法施行規則の改正と同様、以下のとおりとする。

- (1) 保育所における保育の実施を希望し、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
- (2) 常態として子の養育を行ってい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
 - ① 死亡したとき。
 - ② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により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。
 - ③ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が申出に係る子と同居しないこととなったとき。
 - ④ 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。

2 期間雇用者の取り扱い

育児・介護休業法の改正により期間雇用者に休業の権利が付与されることに対応し、そのような者のうち「雇用の継続を援助・促進する」という雇用保険制度として制度化された制度本来の趣旨に適う者を以下のとおりとする。

- 労働契約の期間、期間の定めのある労働契約の更新の見込み、被保険者がその事業主に引き続き雇用された期間等からみて、休業終了後相当期間の雇用の継続が認められるものであること。

(別 紙)

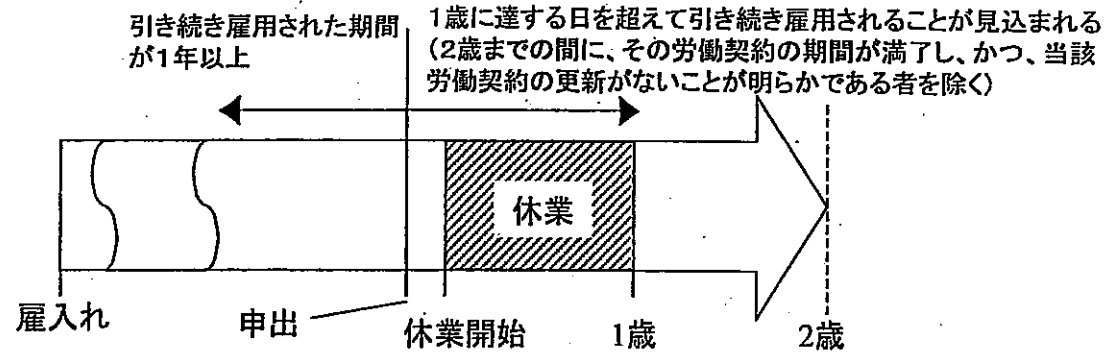
期間雇用者の具体的な要件について

次のいずれかを満たす場合とする。

- ① 休業終了後同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続することが見込まれており、かつ、休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用継続の実績があること。
- ② 休業開始時において同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続しており、かつ、休業終了後同一事業主の下で1年以上雇用が継続することが見込まれること。

期間雇用者に対する育児休業及び育児休業給付の適用について

育児休業



ω

育児休業給付

