

平成17年1月14日

雇用保険部会審議経緯

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については、本年1月12日及び同月14日の当部会での審議の結果、省令案要綱として別添の厚生労働省案がおおむね妥当であるとの結論を得た。

また、当部会としては、育児休業期間中等の所得保障の在り方について、雇用保険制度以外の制度で対応することも含め、関係部局において検討することが適当であるということで意見の一致をみた。

なお、質疑において、事務局回答により、以下の事項が確認された。

- 本来育児休業給付の支給を受けることができる育児休業取得者について、その支給が阻害されることにならないよう、支給申請に係る様式等の関係手続について工夫するとともに、その周知徹底を図る。
- 期間雇用者に係る育児・介護休業給付の施行状況を的確に把握するとともに、これに基づき速やかに必要な見直しの検討を行う。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱(案)

第一 育児休業基本給付金の支給対象の改正

雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第六十一条の四第一項の一歳に達した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は、次のとおりとすること。

一 申出に係る子について、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

二 常態として申出に係る子の養育を行っている配偶者であつ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つたものが、次のいずれかに該当した場合

(一) 死亡したとき。

(二) 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つたとき。

(三) 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つたとき。

(四) 六週間(多胎妊娠の場合にあつては、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。

第二 期間雇用者の取扱い

期間を定めて雇用される者に係る育児休業基本給付金及び介護休業給付金について、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場合に支給することとする。

第三 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第四 施行期日

この省令は、平成十七年四月一日から施行するものとする。