



厚生労働省発雇児第0415001号

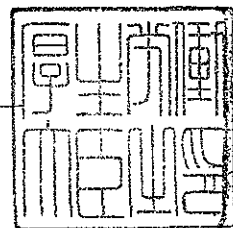
労働政策審議会

会長代理 今野 浩一郎 殿

厚生労働省設置法第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「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及び雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成21年4月15日

厚生労働大臣 舩 添 要



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及び雇用保険法の一部を改正する法律案要綱

第一 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の一部改正関係

一 総則の改正

介護休暇に関する制度を設けることをこの法律の目的に加えるものとする。

二 育児休業の改正

(一) 育児休業の申出

育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により休業した者を除く。）が当該子を養育するためにした最初の申出に係る育児休業をした場合は、当該育児休業を開始した日に養育していた子

については、厚生労働省令で定める特別な事情がない場合であつても再度の育児休業申出をすることができるものとする。

(二) 育児休業申出があつた場合における事業主の義務等

労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合には、当該労働者について育児休業をすることができないものとして、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）で定めた場合に当該労働者からの育児休業申出を拒むことができる旨の規定を削除するものとする。

(三) 同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例

労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の一歳到達日以前のいずれかの日ににおいて当該子を養育するために育児休業をしている場合における第二章から第五章まで、第二十四条第一項及び第十二章の規定の適用については、「一歳に満たない子」とあるのは「一歳に満たない子（

第九条の二第一項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、一歳二か月に満たない子」と、「一歳到達日」とあるのは「一歳到達日（当該配偶者が第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する第一項の規定によりした申出に係る第九条第一項（第九条の二第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の一歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）」等と読み替えること。ただし、この場合における育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の一歳到達日の翌日後である場合又は当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には適用しないものとする。

(四) 公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用

労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百八号）第三条第二項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第二項（同法第二十七条第一項及び裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）（第七号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二

条第二項又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第百十一号）第二条第二項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第五条第一項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなすものとする。

三 子の看護休暇の改正

子の看護休暇に関する制度について、一の年度において五労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあつては、十労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うために休暇を取得できるものとする。

四 介護休暇の新設

(一) 介護休暇の申出

イ 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあつては、十労働日）を限度として、当該世話を行うための休暇（以下「介護休暇」という。

）を取得することができるとすること。

ロ イの申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならぬものとする。

ハ イの年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(二) 介護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等

事業主は、次に掲げる労働者のうち労使協定で介護休暇を取得することができないものとして定められた労働者に該当する労働者が申し出た場合を除き、介護休暇の申出を拒むことができないものとする。

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が六月に満たない労働者

ロ イのほか、介護休暇を取得することができないこととする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

(三) 不利益取扱の禁止

事業主は、労働者が介護休暇の申出をし、又は介護休暇を取得したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

五 所定外労働の制限の新設

(一) 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であつて、労使協定で、次に掲げる労働者のうち所定外労働の制限の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子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならないものとする。

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

ロ イのほか、当該請求をできないこととする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

(二) (一)の請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。(二)及び(四)において「五(二)の制限期間」という。）について、その初日（以下「制限開始予定日」という。）及び末日（以下「制限終了

予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならないものとする。この場合において、五(二)の制限期間については、六(一)の制限期間と重複しないようにしなければならないものとする。

(三) (一)の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、子の死亡その他の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ものとする。

(四) (一)の請求に係る子の死亡その他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合、当該子が三歳に達した場合又は産前産後休業、育児休業若しくは介護休業が始まった場合においては、制限終了予定日前ににおいても五(二)の制限期間が終了するものとする。

(五) 不利益取扱の禁止

事業主は、労働者が所定外労働の制限の請求をし、又は所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

六 時間外労働の制限の改正

(一) その期間中は一月について二十四時間、一年について百五十時間を超えて労働時間を超えてはなら

ないこととしている一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。五(二)において「六(一)の制限期間」という。）については、五(二)の制限期間と重複しないようにしなければならぬものとする。

(二) 不利益取扱の禁止

事業主は、労働者が時間外労働の制限の請求をし、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。）を超えて労働しなかつたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

七 深夜業の制限の改正

事業主は、労働者が深夜業の制限の請求をし、深夜において労働しなかつたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

八 所定労働時間の短縮の措置等の新設

(一) 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者であつて育児休業をしていないもの（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を除く。）に關して、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き所定労働時間を短縮することに

より当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下「所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならぬものとする。ただし、労使協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮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、この限りでないものとする。

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

ロ イのほか、所定労働時間の短縮措置を講じないものとし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

ハ イ又はロ以外の労働者であつて、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者

(二) 事業主は、(一)のハに掲げる労働者であつてその三歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮の措置を講じないものとするときは、当該労働者に関して、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育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするため

の措置（以下「始業時刻変更等の措置」という。）を講じなければならないものとする。

- (三) 事業主は、労働者が所定労働時間の短縮の措置等の申出をし、又は所定労働時間の短縮の措置等の適用を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

- (四) 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、次のイからハまでに掲げる当該労働者の区分に応じ当該イからハまでに定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

- イ その一歳（当該労働者が一歳から一歳六か月に達するまでの子についてする育児休業申出をすることができるとき）にあっては一歳六か月。ロにおいて同じ。）に満たない子を養育する労働者（八(二)の労働者を除く。ロにおいて同じ。）で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置
- ロ その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

- ハ その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度、所

定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮の措置又は始業時刻変更等の措置

九 指定法人

(一) 指定法人の業務の見直し

指定法人の業務の一部を廃止し、資料の収集等の業務及び(二)の業務その他対象労働者等の福祉の増進を図るために必要な業務を行うものとする。

(二) 指定法人による福祉関係業務の見直し

指定法人が行う福祉関係業務の一部を廃止し、次の全部又はいずれかの業務を行わせるものとする。

イ 対象労働者の雇用管理及び再雇用特別措置に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対し、相談その他の援助を行うこと。

ロ 給付金であつて厚生労働省令で定めるものを支給すること。

ハ 対象労働者に対し、その職業生活と家庭生活との両立に関して必要な相談、講習その他の援助を行うこと。

ニ イからハまでに掲げるもののほか、対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

十 紛争の解決の新設

(一) 苦情の自主的解決

事業主は、育児休業、介護休業等の事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めるものとする。

(二) 紛争の解決の促進に関する特例

(一)の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、(三)及び(四)に定めるところによるものとする。

(三) 紛争の解決の援助

イ 都道府県労働局長は、(二)の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができ
るものとする。

ロ 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。

(四) 調停

イ 都道府県労働局長は、(二)の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

ロ (三)の規定は、労働者がイの申請をした場合について準用するものとする。

ハ イの調停の手続については、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(昭和四十七年法律第百十三号)の規定を準用するものとし、必要な読替えを行うものとする。

十一 公表

育児休業、介護休業等の規定に違反をしている事業主に対し、厚生労働大臣がその違反に対し勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとする。

十二 公務員に関する特例

国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する国家公務員、地方公務員等に関する特例を設けるものとする。

十三 過料の新設

報告徴収の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は二十万円以下の過料に処するものとする。

十四 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第二 雇用保険法の一部改正関係

一 育児休業給付金の給付対象期間の延長

被保険者の養育する子について、当該被保険者の配偶者が当該子の一歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するための休業をしている場合にあつては、その一歳二か月に満たない子を養育するための休業をしたときに、育児休業給付を支給するものとする。

二 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第三 施行期日等

一 施行期日

この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲で政令で定める日から施行するものであること。ただし、一部の規定については公布の日、第一の九の規定については平成二十二年四月一日から施行するものであること。

二 暫定措置

この法律の施行の際、常時百人以下の労働者を雇用する事業主及び当該事業主に雇用される労働者に

関しては、公布の日から起算して三年を超えない範囲で政令で定める日までの間、介護休暇、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮の措置等、所定労働時間の短縮の措置等に関する不利益取扱いの禁止及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置の規定は、適用しないものとし、この場合において、改正前のこれらの規定はなおその効力を有するものとする。

三 経過措置及び関係法律の整備等

この法律の施行に関し、必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。

四 検討

政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。