

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改正を踏まえた省令・指針の主な改正事項について（案）

省令事項

- 1 配偶者の範囲の見直し（改正後の法第2条、現行施行規則第4条関係）
 - ・ 配偶者の範囲に、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。

- 2 育児休業の再度取得要件等の見直し（改正後の法第5条、第6条及び第8条関係、現行施行規則第4条、第9条及び第18条関係）
 - (1) 育児休業の再度取得要件及び育児休業申出の撤回後の再度取得要件に、
 - ①子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となった場合、
 - ②保育所に入所申請を行ったが当面入所できない場合、を加える。
 - (2) 育児休業申出を開始予定日の1週間前までとする特例の対象として、上記①及び②を加える。
 - ※ 育児休業の申出は、原則として開始予定日の1か月前までに行うこととされているが、①出産予定日前の子の出生、②配偶者の死亡、③配偶者の負傷又は疾病による養育困難、④配偶者が同居しなくなった、の場合には、1週間前までとする特例がある（このうち、②～④については、育児休業の再度取得要件としても規定。）。

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（抄）】

(1) 育児休業の再度取得要件について

- ・ 長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や、現在受けている保育サービスが受けられなくなった等の事情により新たに保育所等に入所申請を行ったが当面入所できない場合について、育児休業の再度取得を認めることが適当である。

- 3 育児休業の申出事項等の見直し（改正後の法第5条及び第8条関係、現行施行規則第5条、第19条関係）
 - (1) 事業主が当該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、子の出産予定日を加える。
 - (2) パパ・ママ育休プラスにより1歳を超えて育児休業をする場合は、当該育児休業の開始予定日が配偶者の育児休業の初日以後である事実を育児休業の申出事項に加えると同時に、事業主が当該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加える。

(3) 育児休業申出後開始予定日までに生じた場合には育児休業申出がされなかったものとみなされる事由として、パパ・ママ育休プラスにより1歳を超えて育児休業をする場合において配偶者が育児休業をしなかった場合を加える。

4 育児休業申出書等に対する事業主による休業期間等の書面の明示（改正後の法第5条から第8条まで、第11条、第12条及び第16条関係、現行施行規則第5条、第11条、第12条、第16条、第17条、第22条、第25条及び第27条関係）

(1) 育児休業申出、開始予定日及び終了予定日の変更申出並びに育児休業申出の撤回の方法として、書面のほか、事業主が適当と認める場合はファックス又は電子メール等による送信（労働者及び事業主が書面として打ち出せるものに限る。）を認める。

(2) 所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限の請求の方法についても、同様とする。

(3) 事業主は、育児休業申出書、開始予定日及び終了予定日の変更申出書による申出並びに育児休業申出の撤回がされた場合には、速やかに、①申出を受けた旨、②休業開始予定日及び休業終了予定日、③休業を拒む場合にあってはその旨及び理由、を労働者に通知（書面の交付若しくは労働者が希望する場合はファックス又は電子メールによる送信（労働者が書面として打ち出せるものに限る。)) しなければならない。

(4) 介護休業申出書及び終了予定日の変更申出書による申出及びこれらの申出がされた場合の事業主の対応についても、育児休業と同様とする。

(5) 労働者からの育児休業の申出が1か月前までに行われなかった場合における事業主の休業開始予定日の指定について、書面の交付ほか、労働者が希望する場合はファックス又は電子メールによる送信（労働者が書面として打ち出せるものに限る。）を加える。

5 労使協定により育児休業申出等を拒むことができる労働者及び時間外労働の制限の請求の対象とならない労働者の範囲の見直し（改正後の法第6及び、第17条関係、現行施行規則第6条、第7条、第31条の2及び第31条の3関係）

(1) 配偶者が常態として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（専業主婦等）である労働者を削除する。

(2) 育児休業等をする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、いわゆる内縁の妻等が常態として子を養育することができる労働者を削除する。

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（抄）】

2 父親も子育てができる働き方の実現

（略）

- ・ 育児休業、時間外労働の制限等における労使協定による専業主婦（夫）除外規定等の廃止が適当である。

6 子の看護休暇の取得事由の見直し（改正後の法第16条の2、現行施行規則第30条関係）

- ・ 子の看護休暇の取得事由に、①子に予防接種を受けさせること、②健康診断を受診させること、を加えるとともに、これらを看護休暇の申出事項及び事業主が事実を証明することができる書類の提出を求めることができる事項に加える。

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（抄）】

（1）子の看護休暇について

（略）また、子どもの予防接種及び健康診断の受診についても取得理由として認めることが適当である。』

7 介護休暇における世話の範囲（改正後の法第16条の5関係）

- ・ 介護休暇の対象となる世話の範囲として、①対象家族の介護、②対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話、を規定する。

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（抄）】

（2）介護のための短期の休暇について

要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設けることが適当である。（略）

8 介護休暇における申出の方法等（改正後の法第16条の5関係）

- (1) 次に掲げる事項を事業主に対して明らかにすることによって行う。
 - ア) 介護休暇申出をする労働者の氏名
 - イ) 介護休暇申出に係り対象家族の氏名及び労働者との続柄
 - ウ) 介護休暇申出に係る対象家族が祖父母等にあつては、労働者と同居しかつ扶養されている事実
 - エ) 介護休暇を取得する年月日
 - オ) 介護休暇申出に係る対象家族が要介護状態にある事実
- (2) 事業主は、労働者に対して、事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。
- (3) 子の看護休暇と同様に、①労使協定により週の所定労働日数が2日以下の者を除外できること、②労使協定により除外する場合の必要な手続等は協定の定めるところによること、を規定する。

9 労使協定により所定外労働の制限の請求ができないものとすることができる労働者の範囲（改正後の法第16条の8関係）

- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする。

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（抄）】

(2) 所定外労働の免除について

(略)

対象者については、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることが適当である。(略)

10 所定外労働の制限の請求の方法（改正後の法第16条の8関係）

- (1) 次に掲げる事項を記載した書面を事業主に提出することによって行う
 - ア) 請求の年月日
 - イ) 請求をする労働者の氏名
 - ウ) 請求に係る子の氏名生年月日及び請求をする労働者との続柄
 - エ) 請求に係る制限期間
 - オ) 請求に係る子が養子である場合には、養子縁組の効力が生じた日
- (2) 事業主は、労働者に対して、事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。
- (3) 請求に係る子が請求後に出生したときは、速やかに事業主に書面で通知しなければならない。

- 1 1 所定外労働の制限の終了事由等（改正後の法第 1 6 条の 8）
- (1) 請求後請求開始日までの間に生じた場合に請求がされなかったものとみなす事由として、以下を規定する。
- ア) 請求に係る子の死亡
 - イ) 離縁又は養子縁組の取り消し
 - ウ) 子と同居しないこととなったこと
 - エ) 労働者の負傷等により子を養育することができない状態となったこと
- (2) 制限期間の終了事由として、これらを準用する。
- 1 2 所定労働時間の短縮措置の対象外となる所定労働時間が短い労働者の範囲（改正後の法第 2 3 条関係）
- ・ 一日の所定労働時間が 6 時間以下の労働者とする。
- 1 3 労使協定により所定労働時間の短縮措置の対象外となる労働者の範囲（改正後の法第 2 3 条関係）
- ・ 一週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者とする。
- 1 4 所定労働時間の短縮措置の内容（改正後の法第 2 3 条関係）
- ・ 一日の所定労働時間を 6 時間とする措置を含むものとする。
- 1 5 労使協定により所定労働時間の短縮措置の対象外となった労働者に対する始業時刻変更等の措置の内容（改正後の法第 2 3 条関係）
- ・ 次のいずれかの方法により講じなければならない。
 - ア) フレックスタイム制
 - イ) 始業・終業時刻の繰り上げ又は繰り下げ
 - ウ) 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（抄）】

(1) 短時間勤務について

(略) この場合、例えば、勤務時間が1日6時間を上回る分の短縮の措置を含むこととするなど、措置の内容について一定の基準を設けることが適当である。

- ・ 対象者については、勤務時間が1日6時間以下の労働者は法令により対象外とするとともに、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等については、労使協定により、措置の対象から除外できるようにすることが適当である。また、業務の性質上又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できることとし、対象外となった労働者に対しては、代替措置として、現行の育介法第23条の選択的措置義務のうち他の措置（所定外労働の免除を除く。）を講ずることを義務付けることが適当である。

16 調停に係る手続（改正後の法第52条の5及び第52条の6関係）

- ・ 調停を行うための会議の庶務を都道府県労働局雇用均等室において処理すること等男女雇用機会均等法等と同様の手続を定める。

17 その他所要の規定の整備

指針事項

1 子の看護休暇の弾力的な利用

- ・ 制度の弾力的な利用の例示として、時間単位又は半日単位での取得を認めることを明記する。

2 介護休暇に関する事項

- (1) あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであること
- (2) 証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮すること。
- (3) 時間単位又は半日単位での取得を認めることなど制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮すること。

3 所定外労働の制限に関する事項

- (1) あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであること
- (2) 制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮すること。

4 所定労働時間の短縮措置、育児休業に準ずる措置又は始業時刻変更等の措置に関する事項

- (1) 労働者が措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮すること。
- (2) 労働者が就業しつつ子を養育することを実質的に容易にする内容のものとすることに配慮すること。

(3) 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ずることが困難な業務とは、例えば、次に掲げるものが該当すること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難な業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難な業務に該当するものではないこと。

- ア) 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難な業務
 - －国際路線等に就航する航空機の客室乗務員の業務
- イ) 業務の実施体制に照らして制度の対象とすることが困難な業務
 - －労働者が少ない事業所において、当該業務に従事する労働者数が著しく少ない業務
- ウ) 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難な業務
 - －流れ作業方式による製造業務
 - －交替制勤務による製造業務
 - －個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

5 不利益な取扱いの禁止

- (1) 介護休暇、所定労働時間の短縮措置、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限を対象に加える。
- (2) <別紙参照>

【参考：仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）（抄）】

不利益取扱いについて、「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」（以下「均等法」という。）における取扱いも踏まえ、育介法の趣旨、目的に照らして必要な見直しを行うことが適当である。

6 派遣労働者に関する留意事項

- ・ 派遣労働者として就業する者については、労働契約関係は派遣元と派遣労働者との間にあるため、派遣元は、当該労働者に対し、法の規定に基づく措置を適切に講ずる責任があることに留意すること、を加える。

7 その他所要の規定の整備