

10年保存

職 発 1 2 2 8 第 4 号

雇 児 発 1 2 2 8 第 2 号

平成 2 1 年 1 2 月 2 8 日

改正 平成 2 7 年 1 月 2 3 日 雇 児 発 0 1 2 3 第 1 号

都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長

(公印省略)

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

(公印省略)

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施行について

第 1 総則（法第 1 章）

1 目的（法第 1 条）

（略）

2 定義（法第 2 条）

(1) 育児休業（法第 2 条第 1 号）

労働者が、法第 2 章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいうものとする。この場合において、日々雇用される者は、育児を理由とする雇用の中断を防ぎ、その継続を図ることを目的として、子が 1 歳又は 1 歳 6 か月に達するまでの長期的な休業となり得る育児休業の性質になじまない雇用形態の労働者であることから、対象となる労働者から除くこととしたものであること。なお、法第 9 条の 3 における育児休業の定義は、同条に定めるところによるものであること。

イ 「労働者」とは、労働基準法（昭和 2 2 年法律第 4 9 号）第 9 条に規定する「労働者」と同義であり、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者及び家事使用人は除外するものであること。

ロ 「日々雇用される者」とは、1日単位の労働契約期間で雇われ、その日の終了によって労働契約も終了する契約形式の労働者であること。なお、労働契約の形式上日々雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、実質的に期間の定めのない契約に基づき雇用される労働者であるとして育児休業及び介護休業の対象となるものであること。

ハ 「子」とは、労働者と法律上の親子関係がある子の意であり、実子のみならず養子を含むものであること。

ニ 「養育」とは、同居し監護するとの意であり、監護とは民法（明治29年法律第89号）第820条に規定する監護と同義であること。病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育している」ことに変わりがないものであること。

ホ 「休業」とは、労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することをいい、労働基準法第89条第1号の「休暇」に含まれること。

「休暇」と「休業」とを厳密に区別する基準はないが、「休暇」のうち連続して取得することが一般的であるものを「休業」としている用語例（労働基準法第65条の産前産後の休業など）にならったものであること。

なお、民法第536条により、休業期間中の事業主の賃金支払義務は消滅すること。したがって、休業期間中の労働者に対する賃金の支払を義務づけるものではないこと。

(2) 介護休業（法第2条第2号）

労働者が、法第3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいうものとする。この場合において、日々雇用される者は、育児休業の場合と同様、対象となる労働者から除くこととしたものであること（法第2条第1号）。

イ 「介護」とは、歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与するの意であること。

ロ 「休業」については、育児休業の場合と同様であること（(1)ホ参照）。

(3) 要介護状態（法第2条第3号）

負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいうものとする。なお、これは介護保険制度における「要介護状態」と必ずしも一致するものではないこと。

イ 「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害」とは、負傷又は疾病による場合、負傷又は疾病にかかり治った後障害が残った場合及び先天的に障害を有する場合を含むこと。

乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある

場合についてはこれに該当しないが、老齡により身体機能が相当程度低下した場合はこれに該当するものであること。

ロ 「厚生労働省令で定める期間」については、介護休業の制度の目的が家族を介護する労働者の雇用の継続を図るものであることにかんがみ、常時介護を要する状態が一時的な、日常的にかかり得る傷病による場合を除く趣旨から、「常時介護を必要とする状態が2週間以上の期間にわたり継続すること」を要件としたものであること（則第1条）。

ハ 「常時介護を必要とする状態」とは、常態的に介護を必要とする状態をいい、この状態に関する判断については、別添1の判断基準によるものとする。

(4) 対象家族（法第2条第4号）

法に先行して介護のための休業の制度を導入していた企業の実態等を踏まえ、当該労働者が介護をする必要性の高い家族として、配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに父母及び子に準ずる者として厚生労働省令で定める者を介護休業の対象となる家族の範囲としたものであること。

イ 「配偶者」とは、いわゆる内縁関係にある配偶者を含むものであること。

ロ 「父母」とは、労働者と法律上の親子関係がある父母の意であり、実父母のみならず養父母を含むものであること。

ハ 「子」については、育児休業の場合と同様であること（(1)ハ参照）。

ニ 「これらの者に準ずる者」とは、親同然子同然の関係にある者の意であり、厚生労働省令では、当該労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫としたものであること（則第2条）。

(イ) 「同居」とは、世帯を同じくしている場合のほか、労働者が介護のために別居していた家族の家に泊り込んだり、介護のために別居していた家族を当該労働者宅に引き取る場合を含めるものであること。

(ロ) 「扶養」とは、主として当該労働者が経済的援助をすることにより生計を維持させることをいい、所得税法（昭和40年法律第33号）第2条第1項第34号の「扶養親族」の「扶養」と同義であること。

(ハ) 「祖父母」とは、当該労働者の実親の実親、実親の養親、養親の実親及び養親の養親のすべてを含むが、当該労働者の実親の養親及び養親の養親については、当該労働者の親と当該労働者の親の養親との養子縁組関係が成立した後に当該労働者と当該労働者の親との親子関係が生じた場合に限るものであること（民法第727条）。

(ニ) 「兄弟姉妹」とは、当該労働者の実親の実子、実親の養子、養親の実子及び養親の養子のすべてを含むものであること。

(ホ) 「孫」とは、当該労働者の実子の実子、実子の養子、養子の実子及び養子の

養子のすべてを含むが、当該労働者の養子の実子及び養子の養子については、当該労働者と当該労働者の養子との養子縁組関係が成立した後に当該労働者の養子と当該労働者の養子の子との親子関係が生じた場合に限るものであること。

ホ 「配偶者の父母」とは、配偶者（いわゆる内縁関係にある配偶者を含む。）の実父母及び養父母をいうこと。

(5) 家族（法第2条第5号）

イ 目的（法第1条）、基本的理念（法第3条）及び関係者の責務（法第4条）の規定のほか、下記の規定の適用対象となる「家族」の範囲に関しては、その規定の趣旨にかんがみ、介護休業の対象となる家族の範囲（対象家族）より幅広のものとなることが望ましく、「対象家族その他厚生労働省令で定める親族」としたものであること。

(イ) 事業主は、その家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならないこと（法第24条第2項）。

(ロ) 国は、家族の介護を行う労働者等の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対する援助を行うことができること（法第30条）。

(ハ) 国は、家族の介護を行う労働者等に対して、これらの者の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとし、地方公共団体はその措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならないものとする（法第31条）。

(ニ) 地方公共団体は、必要に応じ、家族の介護を行う労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする勤労者家庭支援施設を設置するよう努めなければならないこと（法第34条）。

ロ 「家族」の範囲は、対象家族及びこれら以外の同居の親族としたものであること（法第2条第5号及び則第3条）。

「親族」とは、民法第725条の親族と同義であり、6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいうものであること。

したがって、「家族」の範囲は、配偶者、父母、子及び配偶者の父母並びにこれら以外の同居の6親等内の血族及び3親等内の姻族となるものであること。

「同居の親族」は、互いに扶け合わなければならないものとされていること（民法第730条）などから、適用対象範囲としたものであること。

この場合の「同居」については、対象家族の場合と同様であること（(4)ニ(イ)参照）。

(後略)