

育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正を踏まえた 主な指針事項（案）

1 期間を定めて雇用される者（有期契約労働者）の育児休業等取得要件に関する事項について

○ 有期契約労働者の育児休業等取得要件の趣旨の明示について

(1) 改正後の育児・介護休業法第5条第1項第2号の「その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らか」か否かについては、育児休業申出のあった時点において判明している事情に基づき労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断し、例えば、育児休業申出のあった時点で次のいずれかに該当する労働者は、原則として、労働契約の更新がないことが確実であると判断される場合に該当すること。ただし、これらに該当する労働者であっても、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況及び当該労働者の過去の契約の更新状況等から、これに該当しないものと判断され、育児休業の取得要件を満たすものと判断される場合もあること。

(イ) 書面又は口頭により労働契約の更新回数の上限が明示されている労働者であって、当該上限まで労働契約が更新された場合の期間の末日が1歳6か月に達する日以前の日であるもの

(ロ) 書面又は口頭により労働契約の更新をしない旨明示されている労働者であって、育児休業申出のあった時点で締結している労働契約の期間の末日が1歳6か月に達する日以前の日であるもの

(2) 介護休業の場合も、同様とすること。

【参考】

●有期契約労働者の育児休業等取得要件

- ①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- ②その養育する子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

●雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成二十八年三月二十九日参議院厚生労働委員会）

九、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件については、有期契約労働者の権利確保

及び待遇改善が必要であることから、労使双方の取得要件の理解不足等により対象となる有期契約労働者の権利行使が妨げられることのないよう、取得要件の趣旨を指針によって分かりやすく周知徹底すること。その際、本法施行後には、短期の有期労働契約を繰り返し更新している場合も含め、有期契約労働者は、期間内に確実に雇止めされることがあらかじめ明確である場合を除き、育児休業等を取得できることを指針に明記すること。

○ 「育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約を更新しないことは、不利益取扱には該当せず、禁止されないこと」の内容について

(1) 次に掲げる場合には、育児休業又は介護休業をしている労働者の雇止めは、指針第2の11の(2)ロの「期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。」に該当しない可能性が高いと考えられること。

(イ) 専ら事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により、育児休業又は介護休業をしている労働者を含め、契約内容や更新回数などに照らして同様の地位にある労働者の全員を雇止めすること。

(ロ) 事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により労働者の一部を雇止めする場合であって、能力不足や勤務不良等を理由に、育児休業又は介護休業をしている労働者を雇止めすること。ただし、能力不足や勤務不良等は、育児休業又は介護休業の取得以前から問題とされていたものであること、育児休業又は介護休業を取得したことのみをもって育児休業又は介護休業を取得していない者よりも不利に評価したものでないことなどに留意すること。

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

2（2）有期契約労働者の育児休業等取得要件について

（略）

- ・上記の要件とした場合、育児休業期間中や育児休業終了時に労働契約の終了時期（更新時期）が到来し、更新の有無をその時点で判断する場合があるが、その場合に
 - 育児休業の取得等を理由として契約を更新しないことは、不利益取扱に該当するため禁止されること
 - 育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約を更新しないことは、不利益取扱いには該当せず、禁止されないこと
- という整理とすることが適当である。

2 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について

- 職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置に関する事項について

<別紙1参照>

- 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置に関する事項について

<別紙2参照>

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

2（4）妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について

- ・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備については、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚からの行為を防止することが求められるが、防止措置の対象となる範囲については、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及び育児休業、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（以下「育児・介護休業法」という。）に規定される不利益取扱いにおける「理由となる事由」や「行為類型」を前提とすることが適当である。
- ・ 上司・同僚からの行為を防止するための措置については、セクシュアルハラスメントの防止のために事業主に義務づけられている措置を参考に、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけることが適当である。
- ・ また、防止措置の対象とする具体的な範囲や当該防止措置の具体的な内容については、指針等において示すことが適当である。

3 子の看護休暇及び介護休暇に関する事項について

○ 「業務の性質や業務の実施体制に照らして困難な業務」の例示について

- ・「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得することが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる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と認められる業務に該当するものではないこと。

(イ) 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、勤務時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

(ロ) 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得するまでの勤務時間では処理することが困難な業務

(ハ) 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、半日単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

(※.....は前回の案からの修正箇所)

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

1（3）介護休暇制度について

- ・また、業務の性質や業務の実施体制に照らして、介護休暇を所定労働時間の二分の一を単位として取得することが困難と認められる労働者については、労使協定により除外できるとすることが適当である。この場合、「業務の性質や業務の実施体制に照らして困難な業務」の例示について、育児のための所定労働時間の短縮措置における同業務の例示を参考に指針において示すことが適当である。

4 介護のための所定外労働の免除に関する事項について

- (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。

5 法第22条の規定により育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たつての事項について

○ 「育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。」について

・ 育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること。

【参考】

●平成28年3月11日衆議院厚生労働委員会 重徳和彦議員（民進）

○重徳委員

（略）「原則として」とか「配慮すること。」と、相当和らいでいる上に、「多く行われているものであることに配慮すること。」非常にこれはわかりにくいですね。書くならびしっと書くべきだと思うんですよ。原職または原職相当職に復帰させるよう配慮することとか、それでも配慮ですし、原則としてですし、しかも、この指針は法律上の努力義務に基づくものですから、何ら法律上義務づけるものではないわけですね、努力義務ですから。何らと言うと言い過ぎですけども。

もう少しこれはきちんとした書き方に直せないものでしょうか。局長。

○香取政府参考人（略）

○重徳委員

ちょっと時間が過ぎていますがけれども、今の質問は、「多く行われているものであることに」という、そういうような回りくどい言い方は何とかならないかということなんです。その点をお答えください。

○香取政府参考人（略）

この書きぶりは、今申しあげましたような経緯があつて、労使と調整をして今はこの書きぶりになっているということでございます。

とりあえず今はこうなっていますが、今後、育児休業法も見直しをして新しく運用いたしますので、この中で、労使で議論させていただいて、ある程度、もうちょっと、実際の運用との関係でいい書きぶりができるということが労使で合意できれば、書きぶりについては考えたいというふうに思っております。

6 介護休業の制度又は選択的措置義務に準じて、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に当たっての事項について

○ 企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案し、必要な措置が講じられることが望ましいものであることに配慮する際に留意する事項について

- (1) 当該労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間又は介護に係る施設・在宅サービスを利用することができるまでの期間が、93日から育児・介護休業法第11条第2項第2号の介護休業日数を差し引いた日数の期間を超える場合があること。
- (2) 当該労働者がした介護休業日数が93日に達している対象家族についても、再び当該労働者による介護を必要とする状態となる場合があること。
- (3) 対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等当該労働者が介護をする必要性が高い場合があること。
- (4) 要介護状態にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。
- (5) 当該労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、介護休業の更なる分割等、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

7 介護休業制度・介護保険制度にかかる企業から労働者に対する情報提供に関する事項について

(「法第22条の規定により育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項」として以下の事項を追加)

- ・ 介護休業申出が円滑に行われ、家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、次の事項に留意すること。
 - (1) 介護休業等の育児・介護休業法に定める仕事と介護の両立支援制度の内容、当該内容その他の仕事と介護の両立支援について事業主が定めた事項、介護に係るサービスに関する情報について、労働者が十分に情報を得ていることが重要であること。
 - (2) 事業主は、介護休業等の育児・介護休業法に定める仕事と介護の両立支援制度の内容及び介護に係るサービスに関する情報に関し行政から提供される情

報も活用しつつ、(1)の情報について労働者に周知を行うことが望ましいこと。

(3) 事業主は、労働者からの仕事と介護の両立に関する相談への対応のための窓口をあらかじめ定めることが望ましいこと。

8 派遣労働者として就業する者に関する事項について

○ 派遣労働者に対する派遣先による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱の禁止の例示について

(1) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、「派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者にかかる労働者派遣の役務の提供を拒むこと」が該当すること。

(2) 次に掲げる場合には(1)の「派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者にかかる労働者派遣の役務の提供を拒むこと」に該当すること。

(イ) 派遣労働者が派遣元事業主に育児休業の取得を申し出た場合に、育児休業に入るまでは労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が育児休業の取得を申し出たことを理由に、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めること。

(ロ) 労働者派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣中の派遣労働者が子の看護休暇を取得したことを理由に、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の交替を求めること。

○ 派遣労働者の育児休業取得後の就業機会の確保の努力を派遣元において行うべきことの明確化について

・派遣元は、派遣労働者が育児休業から復帰する際には、当該派遣労働者が就業を継続できるよう、当該派遣労働者の派遣就業を行う派遣先に係る希望も勘案しつつ、就業機会の確保に努めるべきであることに留意すること。

【参考】

●仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）

2 (5) 派遣労働者に対する妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱等について

- ・ また、育児休業取得後の就業機会の確保の努力を派遣元において行うべきことを明確化し、周知することが適当である。

9 その他所要の規定の整備