

## 雇用保険法施行規則の一部改正関係資料

	〔頁〕
○ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱に係る答申及び 諮問	1
○ 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 の一部改正等について	6
○ 期間雇用者に対する育児休業及び育児休業給付の適用について	8
○ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書	9
○ 雇用保険部会審議経緯	13



労審発第191号  
平成17年1月14日

厚生労働大臣  
尾辻 秀久 殿

労働政策審議会  
会長 西川 俊作



平成17年1月14日付け厚生労働省発職第0114001号をもって労働政策審議会に諮問のあった「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。



平成17年1月14日

労働政策審議会

会長 西川 俊作 殿

職業安定分科会

分科会長 諏訪 康雄

「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について

平成17年1月14日付け厚生労働省発職0114001号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記について、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。



厚生労働省発職0114001号

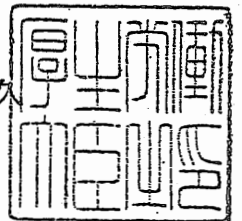
労働政策審議会

会長 西川 俊作 殿

別紙「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成17年1月14日

厚生労働大臣 尾辻 秀久



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。

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等について

## 1 育児休業給付の給付期間の延長

育児をする者について、その子が1歳に達した日後1歳6ヶ月に達するまで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として厚生労働省令で定める場合を、育児・介護休業法施行規則の改正と同様、以下のとおりとする。

- (1) 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
- (2) 常態として子の養育を行っている配偶者であっ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ったものが次のいずれかに該当した場合
  - ① 死亡したとき。
  - ② 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ったとき。
  - ③ 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ったとき。
  - ④ 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。

## 2 期間雇用者の取り扱い

育児・介護休業法の改正により期間雇用者に休業の権利が付与されることに対応し、そのような者のうち「雇用の継続を援助・促進する」という雇用保険制度として制度化された制度本来の趣旨に適う者を以下のとおりとする。

- 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ものであること。

期間雇用者の具体的な要件について

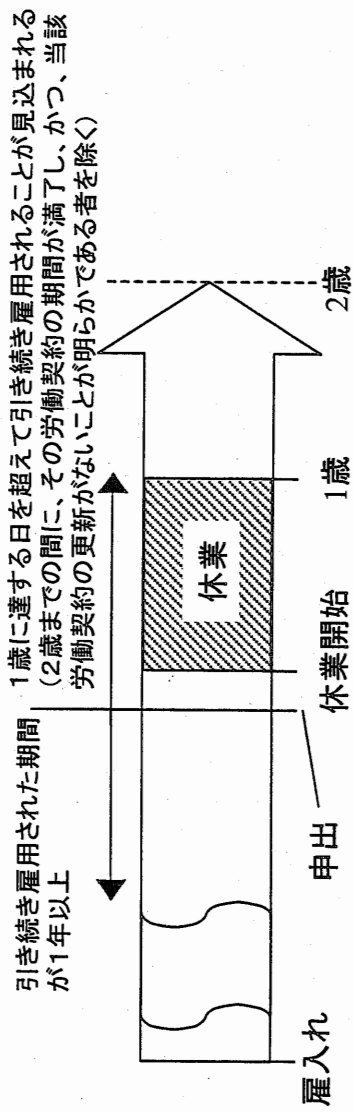
次のいずれかを満たす場合とする。

- ① 休業終了後同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続することが見込まれており、かつ、休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用継続の実績があること。
- ② 休業開始時において同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続しており、かつ、休業終了後同一事業主の下で1年以上雇用が継続することが見込まれること。

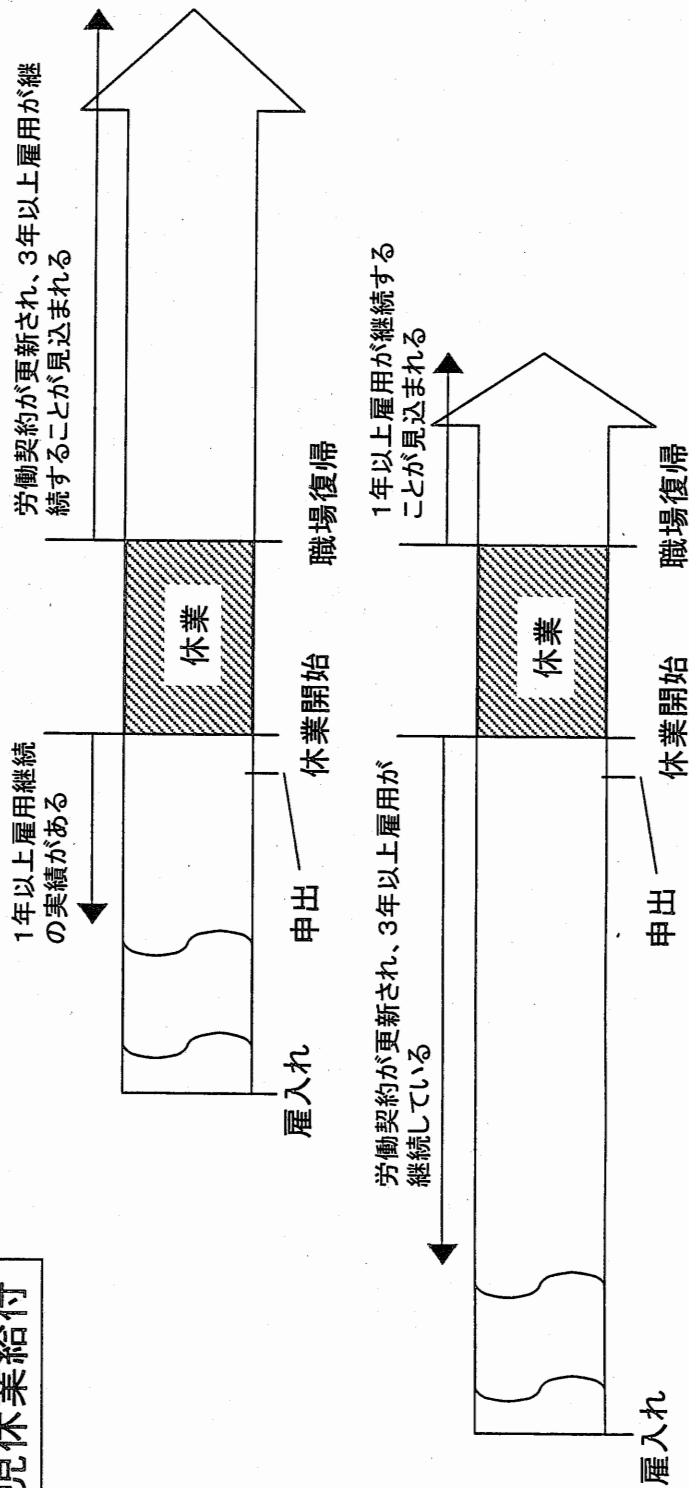


# 期間雇用者に対する育児休業及び育児休業給付の適用について

## 育児休業



## 育児休業給付



労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書  
(平成16年1月8日 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会)  
(概要)

1 見直しの必要性

- 育児・介護休業制度の見直しに合わせ、新たに育児休業又は介護休業の対象となる場合について、育児休業給付及び介護休業給付によって育児休業及び介護休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進する必要性がある。
- なお、改正に当たり、「雇用継続を援助・促進する」という、雇用保険制度の一環として制度化された制度本来の趣旨を十分踏まえるとともに、改正によっても基本的に財政的に中立となるよう配慮する。

2 見直しの方向

(1) 育児休業給付の給付期間の延長

育児・介護休業法の改正による育児休業期間の延長に合わせて、保育所に入れない等特別の事情がある場合に限り、育児休業給付の給付期間を最大1歳半まで延長する。

(2) 介護休業給付の受給回数の見直し

育児・介護休業法の改正により介護休業を取得できる回数の制限が緩和されること（現行：一の対象家族ごとに一回 → 改正案：要介護状態ごとに一回）に合わせて、介護休業給付の受給回数を見直す。

(3) 期間雇用者の適切な取扱い

育児・介護休業法の改正により期間雇用者に休業の権利が付与されることとなるが、これに対応し、そのような者のうち「雇用継続を援助・促進する」という、雇用保険制度として制度化された制度本来の趣旨に適う者について給付が行われるよう必要な措置を講ずる。

(4) 端数期間の処理の見直し

休業終了時の最後の支給対象期間について、休業日について日割りで支給する。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会は、育児休業給付制度及び介護休業給付制度の見直しについて平成15年12月18日以来検討を行ってきたところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

平成16年1月8日

労働政策審議会職業安定分科会  
雇用保険部会  
部会長 諏訪康雄

職業安定分科会  
分科会長 諏訪康雄 殿

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書

育児休業給付制度及び介護休業給付制度の見直しについて

1 育児休業給付制度及び介護休業給付制度の見直しの必要性

- 育児休業給付及び介護休業給付は、育児休業及び介護休業のように当該休業が円滑に取得できなければ労働者の職業生活の円滑な継続が困難となってしまうような性質を有する休業について、特に両休業が「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」（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）において義務化されており、当該休業の取得について社会的コンセンサスが確立していることを踏まえ、これらの休業事由が発生した一定の被保険者について、当該休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進することを目的として創設されたものである。
- 今般、労働政策審議会雇用均等分科会において、育児休業制度及び介護休業制度について法的整備を求める報告が取りまとめられた。この報告では、育児休業制度及び介護休業制度について、一定の期間雇用者についても育児休業及び介護休業の対象とすること、特別の事情がある場合に育児休業の期間を延長すること、介護休業を取得できる回数に関する制限を緩和すること等を行うことが適当とされているが、これらの内容は、労働者の雇用の継続等を図り、もって職業生活と家庭生活との両立に寄与するという育児・介護休業制度の趣旨目的を変更することとなるものではない。
- したがって、このような改正に伴い、新たに育児休業又は介護休業の対象となる場合について、育児休業給付及び介護休業給付によって育児休業及び介護休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進する必要性もあるものと考えられる。
- 一方、雇用保険制度は、当部会の昨年12月18日の報告書に基づき、当面する財政破綻を回避するとともに、将来にわたり制度の安定的運営を確保するため、給付・負担の両面にわたる見直しを行い、本年5月1日から施行したところであり、このような中で今般育児休業給付制度及び介護休業給付制度の改正を行うに際しては、「雇用継続を援助・促進する」という、雇用保険制度の一環として制度化された制度本来の趣旨を十分踏まえるとともに、改正によっても基本的に財政的に中立となるような配慮が必要である。
- なお、同報告書記の3「今後の課題」で指摘したように、育児休業給付制度及び介護休業給付制度については、雇用保険制度本来の役割との関係や、他の関連諸施策の動向等も勘案しつつ、今後ともその在り方について検討していく必要があるのは当然である。

## 2 育児休業給付制度及び介護休業給付制度の見直しの方向

育児休業給付制度及び介護休業給付制度については、以下のような見直しを行うことが必要である。

### (1) 育児休業給付の給付期間の延長

育児・介護休業法の改正による育児休業期間の延長に合わせて、保育所に入れない等特別の事情がある場合に限り、育児休業給付の給付期間を最大1歳半まで延長する。

### (2) 介護休業給付の受給回数の見直し

育児・介護休業法の改正により介護休業を取得できる回数の制限が緩和されること（現行：一の対象家族ごとに一回 → 改正案：要介護状態ごとに一回）に合わせて、介護休業給付の受給回数を見直す。

### (3) 期間雇用者の適切な取扱い

育児・介護休業法の改正により期間雇用者に休業の権利が付与されることとなるが、これに対応し、そのような者のうち「雇用継続を援助・促進する」という、雇用保険制度として制度化された制度本来の趣旨に適う者について給付が行われるよう必要な措置を講ずる。

### (4) 端数期間の処理の見直し

制度創設当初より、事務処理上の都合から、最後の支給対象期間について、その全日について休業を行っていないとも日割り支給とせず、支給対象期間の全体について育児休業給付又は介護休業給付を支給しているが、「育児休業又は介護休業に伴う賃金収入の全部又は一部の喪失」という保険事故に対する給付であるという原点に立ち返ってこれを改め、休業日について日割りで支給することとする。

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。