子の養育又は家族の介護を行い、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に事業主が講ずべき措置に関する指針

平成一六・三・三厚生労働省告示第四六号

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（平成三年法律第七十六号）第二十八条の規定に基づき、子の養育又は家族の介護を行い、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に事業主が講ずべき措置に関する指針を次のように定め、平成十七年四月一日から適用することとしたので、同条の規定に基づき告示する。

なお、子の養育又は家族の介護を行い、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に事業主が講ずべき措置に関する指針（平成十四年厚生労働省告示第十三号）は、平成十七年三月三十一日限り廃止する。

第一　趣旨

この指針は、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「法」という。）に定める事項に関し、子の養育又は家族の介護を行い、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に事業主が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものである。

第二　事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

一　法第五条及び第十一条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

(一)　法第五条第一項及び第十一条第一項に規定する期間を定めて雇用される者に該当するか否かを判断するに当たっての事項

労働契約の形式上期間を定めて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らない状態となっている場合には、法第五条第一項各号及び第十一条第一項各号に定める要件に該当するか否かにかかわらず、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が、その判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ　有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次に掲げる項目に着目して、契約関係の実態が評価されていること。

(イ)　業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容

(ロ)　地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格

(ハ)　継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様

(ニ)　更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態

(ホ)　同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

ロ　有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イに掲げる項目に関し、次の(イ)及び(ロ)の実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められていることが多いこと。

(イ)　イ(イ)に関し、業務内容が恒常的であること、及びイ(ニ)に関し、契約が更新されていること。

(ロ)　(イ)に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

①　イ(ハ)に関し、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること。

②　イ(ニ)に関し、更新の手続が形式的であること。

③　イ(ホ)に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

ハ　有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、イ(イ)に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、イ(ロ)に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っているものであると認められる方向に働いているものと考えられること。

(二)　期間を定めて雇用される者が法第五条第一項各号及び第十一条第一項各号に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、次の事項に留意すること。

イ　法第五条第一項第一号及び第十一条第一項第一号の「引き続き雇用された期間が一年以上」とは、育児休業申出又は介護休業申出のあった日の直前の一年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいうものであり、契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではないこと。

ロ　法第五条第一項第二号の「その養育する子が一歳に達する日（以下この条において「一歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」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相当程度の雇用継続の可能性があるか否かによって判断するものであること。例えば、育児休業申出のあった時点で、次の(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当するものであり、(ハ)、(ニ)又は(ホ)に該当する労働者は、原則として、相当程度の雇用継続の可能性があると判断される場合に該当しないものであること。

ただし、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に基づいて判断すべき場合もあり得ること。また、育児休業申出のあった時点で次のいずれにも該当しない労働者は、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に基づいて判断するものであること。

(イ)　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一歳到達日後の日である労働者

(ロ)　書面又は口頭により労働契約を更新する場合がある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と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が一歳到達日後の日であるもの

(ハ)　書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示がないもの

(ニ)　書面又は口頭により労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者であって、自動的に更新する回数の上限の明示があり、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一歳到達日後の日であるもの

(ホ)　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一歳到達日以前の日であるもの

(ヘ)　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一歳到達日以前の日であるもの

(ト)　書面又は口頭により労働契約を更新する場合がある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と同一の長さの期間で契約が更新されたならばその更新後の労働契約の期間の末日が一歳到達日以前の日であるもの

ハ　法第五条第一項第二号の「当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らか」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するものであること。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ものであること。ただし、次のいずれか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る場合もあり得ること。

(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一歳到達日から一年を経過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一歳到達日から一年を経過する日以前の日であるもの

ニ　法第十一条第一項第二号の要件に該当するか否かについては、ロ及びハと同様に判断するものであること。この場合において、ロ及びハ中「一歳到達日」とあるのは、「九十三日経過日（法第十一条第一項第二号に規定する九十三日経過日をいう。）」と読み替えるものとすること。

(ニ)　その他法第五条及び第十一条の規定による労働者の育児休業申出及び介護休業申出に関する事項

育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、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に留意すること。

二　法第十六条の二の規定による子の看護休暇に関する事項

(一)　子の看護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、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に留意すること。

(二)　子の看護休暇は、現に負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うための休暇であることから、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ものとすること。

(三)　労働者の子の症状、労働者の勤務の状況等が様々

別添2

であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとすること。

三　法第十条、第十六条及び第十六条の四の規定による育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項

育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条及び第十六条の四の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ　解雇すること。

ロ　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。

ハ　あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

ニ　退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

ホ　自宅待機を命ずること。

ヘ　降格させること。

ト　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

チ　不利益な配置の変更を行うこと。

リ　就業環境を害すること。

(三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ　勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の裏面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(二)ニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ロ　事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。

ハ　育児休業若しくは介護休業の休業期間中又は子の看護休暇を取得した日について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間又は子の看護休暇を取得した日数分は日割りで算定対象期間から控除すること等専ら休業期間又は子の看護休暇を取得した日は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しないが、休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)トの「不利益な算定」に該当すること。

ニ　配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)チの「不利益な配置の変更」に該当すること。

ホ　業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)リの「就業環境を害すること」に該当すること。

四　法第十七条及び第十八条の規定による時間外労働の制限に関する事項

(一) 時間外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、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に留意すること。

(二) 労働者が時間外労働の制限を請求したこと又は時間外労働の制限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の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

五　法第十九条及び第二十条の規定による深夜業の制限に関する事項

(一) 深夜業の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、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に留意すること。

(二) あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇（昼間勤務への転換の有無を含む。）に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮するものとすること。

(三) 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとすること。

(四) 労働者が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限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の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

六　法第二十一条第一項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項

育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。

七　法第二十二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

(一) 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。

(二) 育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(一)の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること。

八　法第二十二条の規定により育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっての事項

(一) 当該措置の適用を受けるかどうかは、育児休業又は介護休業をする労働者の選択に任せられるべきものであること。

(二) 育児休業及び介護休業が比較的長期にわたる休業になり得ること、並びに育児休業又は介護休業後における円滑な就業のために必要となる措置が、個々の労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に応じ様々であることにかんがみ、当該労働者の状況に的確に対応し、かつ、計画的に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こと。

九　法第二十三条第一項の規定による育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び同条第二項の規定による労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるに当たっての事項

(一) 労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置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の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

(二) 当該措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはならないものであること。

(三) 当該措置を講ずるに当たっては、就業しつつその子を養育する労働者にとって、現実に労働時間を短縮できる短時間勤務の制度に対するニーズが高いことも勘案すること。

(四) 短時間勤務の制度は、労働者が就業しつつその子を養育すること又はその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。

十　法第二十四条第一項の規定により育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項

当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

十一　法第二十四条第二項の規定により、介護休業の制度又は法第二十三条第二項に定める措置に準じて、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に当たっての事項

(一) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。

(二) 次の事項に留意しつつ、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こと。

イ　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サービスを利用することができるまでの期間が、九十三日から法第十一条第二項第二号の介護休業等日数を差し引いた日数の期間を超える場合があること。

ロ　当該労働者がした介護休業又は当該労働者に関して事業主が講じた法第二十三条第二項に定める措置により法第十一条第二項第二号の介護休業等日数が九十三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。

ハ　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。

ニ　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。

ホ　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、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。

十二　法第二十六条の規定により、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮するに当たっての事項

配慮することの内容としては、例えば、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること、労働者本人の意向を斟酌すること、配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと等があること。