

労働者の子育て・介護の状況に応じた 両立支援制度の整備

目次

○ 再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6ヶ月まで延長できる特別な事情について	1
・再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6ヶ月まで延長できる特別な事情について	2
・育児休業の再度取得要件について	3
・育児休業を1歳6ヶ月まで延長できる特別な事情について	4
・育児休業取得可能回数・取得要件別事業所割合	8
・より利用しやすい育児休業制度等	9
・子1人について複数回の育児休業を認める要件として適当なもの	10
○ 介護のための休業・休暇制度について	11
・介護のための短期の休暇制度について	12
・介護休業制度について	13
・介護のための勤務時間の短縮等の措置等について	20
・介護休業制度の規定整備状況(事業所規模別)等	23
・最長介護休業期間別事業所割合	24
・介護休業取得回数の制限の有無・取得回数別事業所割合	25
・介護休業の対象となる家族の範囲の制限の有無・範囲別事業所割合	26
・取得休業期間別介護休業取得者割合	27
・介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無・措置の種類別事業所割合	28
・介護のための勤務時間短縮等の措置の種類、制度の有無・利用可能期間別事業所割合	29
・介護のための勤務時間短縮等の措置の種類別利用者割合	30
・介護のための年次有給休暇・欠勤・遅刻・早退等の経験の有無	31
・家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合	32
・被保険者数・要介護認定者数の推移	33
・介護保険の利用者数及び保険給付費の推移	34
・諸外国における介護休業・休暇制度	35
○ 非正規労働者の両立支援について	36
・期間雇用者の休業について	37
・期間雇用者の育児休業について	39
・現行の育児休業等取得要件(家庭の状況以外のもの)	43
・育児休業給付の期間雇用者の支給状況等	45
・各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無等	46
・事業所における有期契約労働者の育児休業に関する規定の状況	47
・事業所における有期契約労働者の介護休業に関する規定の状況	48
・有期契約労働者の育児休業取得者割合	49
・育児休業を取得しなかった者が取得しなかった理由等	50

再度の育児休業取得要件及び
育児休業を1歳6か月まで延長できる
特別な事情について

再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6か月まで延長できる特別な事情について

(「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より)

現行の育児・介護休業法では、育児休業について、原則として子が1歳に達するまで休業できる権利であることを前提に、再度の育児休業の取得については、事業主の雇用管理等の負担を考慮して、「再度の取得を許さざるを得ない無理からぬ事情がある場合」に限り、1回のみ再度取得ができることとされている。

しかしながら、配偶者の死亡など現行規定されている要件のほかにも、例えば、育児休業から復帰した労働者の子どもが、病気や怪我のため一定期間の療養を要することとなった場合や、家庭的保育者(いわゆる「保育ママ」)が急な病気等により家庭的保育事業を続けられなくなるなど、従前の保育サービスが受けられなくなった場合などについては、養育する子どもや、養育環境の事情等により、やむを得ず再度の育児休業を取得する必要があることから、このような場合にも、再度の休業の申出を認めるべきであるという意見がある。

このため、

長期にわたる子どもの疾病(例えば、2週間程度)が発覚した場合や

現在受けている保育サービスや、親族による養育が受けられなくなった場合であって新たに保育所等に入所申請を行ったが当分の間入所できそうにない場合

等に、再度の休業取得を認めるべきものと考える。

また、現行の育児・介護休業法では、育児休業制度については、保育所に入所できなかった場合や配偶者の死亡など、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合に限り、子が1歳6か月に達するまでの延長を可能としている。

しかしながら、例えば、育児休業取得中の労働者の子どもが、1歳に達する日後の期間について、上記のような病気や怪我のため一定期間の療養を要することとなった場合などについても、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合として、休業期間の延長を認めるべきものと考える。

育児休業の再度取得要件について

概要

- 育児休業の申出の回数は、特別の事情がない限り1人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業である。
- ただし、特別の事情がある場合は、育児休業の申出を1人の子につき1回を超えて行うことができる。

○育児休業の申出を1人の子につき1回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおり(則第4条)。

- ① 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。
- ② 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
- ③ 配偶者が死亡したとき。
- ④ 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったとき。
- ⑤ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったとき。

育児休業を1歳6ヶ月まで延長できる特別な事情について

概要

○次の①、②のいずれにも該当する場合には、子が1歳に達した日の翌日から子が1歳6ヶ月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

- ① 育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合
- ② 1歳を超えても休業が雇用の継続のために特に必要と認められる場合

○子が1歳に達した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とは、次のいずれかに該当する場合をいう。(則第4条の2)

- 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、1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(育児休業に係る子のもう1人の親である者)であって1歳に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であったものが死亡、負傷・疾病等、離婚等により子を養育することができなくなった場合

○ただし、1歳6ヶ月までの育児休業ができるのは、子の1歳に達する日まで育児休業をしている労働者が引き続いて休業するか、又は、子の1歳に達する日まで育児休業をしている配偶者と交替して休業するかのいずれかの場合に限られる。

<参照条文>

○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)(抄)

(育児休業の申出)

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

二 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を見込まれる者(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である者を除く。)

2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、前項の申出をすることができない。

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳到達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として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

4 (略)

5 (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施行規則(平成3年労働省令第25号)(抄)

(法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情)

第四条 法第五条第二項の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

一 法第五条第一項の申出をした労働者について労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項又は第二項の規定により休業する期間(以下「産前産後休業期間」という。)が始まったことにより法第九条第一項の育児休業期間(以下「育児休業期間」という。)が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子のすべてが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ 死亡したとき。

ロ 養子となったことその他の事情により当該労働者と同居しないこととなったとき。

二 法第五条第一項の申出をした労働者について新たな育児休業期間(以下この号において「新期間」という。)が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。

三 法第五条第一項の申出をした労働者について法第十五条第一項の介護休業期間(以下「介護休業期間」という。)が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出(法第十一条第三項の介護休業申出をいう。以下同じ。)をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき。

四 法第五条第一項の申出に係る子の親である配偶者(以下「配偶者」という。)が死亡したとき。

五 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第五条第一項の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。

六 婚姻の解消その他の事情により配偶者が法第五条第一項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

(法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合)

第四条の二 法第五条第三項第二号の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

一 法第五条第三項の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 常態として法第五条第三項の申出に係る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

イ 死亡したとき。

ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第五条第三項の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。

ハ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が法第五条第三項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

ニ 六週間(多胎妊娠の場合にあっては、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。

育児休業取得可能回数・取得要件別事業所割合

育児休業の取得可能回数については、1回とする事業所が約9割、1歳以降の取得要件については法の要件を満たす場合にのみ取得できるとする事業所の割合が約8割。

(%)

	総 計	取得可能回数						1歳以降の育児休業の取得要件			
		1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	育児・介護休業法の要件を満たす場合にのみ取得できる	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる		不 明
									法とは異なる要件を設けている	特に要件は設けていない	
【総計】	100.0	89.7	2.3	0.6	0.1	0.1	7.2	78.0	3.5	11.3	7.2
【事業所規模】											
500人以上	100.0	90.0	2.8	0.9	—	0.1	6.2	68.2	14.8	15.9	1.0
100～499人	100.0	91.8	2.5	0.5	—	0.2	5.0	80.7	7.2	9.3	2.8
30～99人	100.0	89.2	2.9	0.3	—	0.2	7.5	79.6	4.1	9.5	6.8
5～29人	100.0	89.7	2.2	0.7	0.2	—	7.2	77.4	3.1	11.9	7.7
30人以上（再掲）	100.0	89.7	2.8	0.3	—	0.2	6.9	79.6	4.9	9.5	5.9

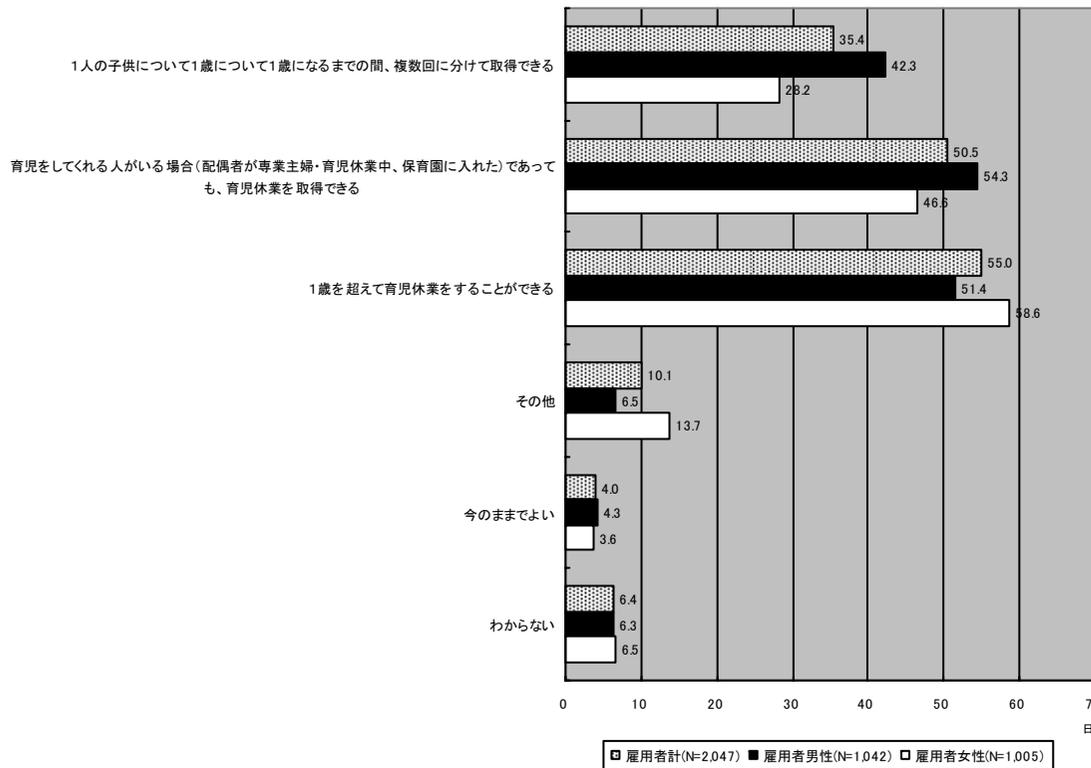
注：育児休業制度の規定がある事業所＝100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

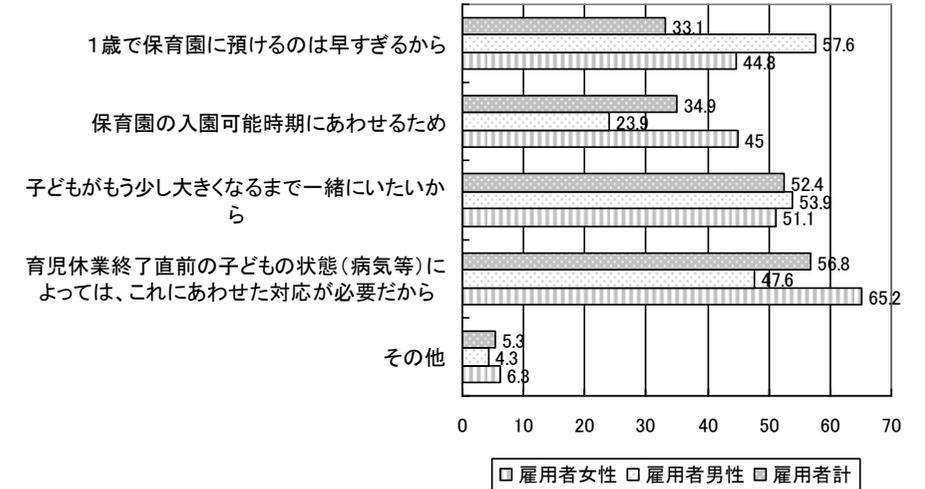
より利用しやすい育児休業制度等

より利用しやすい育児休業制度としては、①1歳を超えて利用できること、②専業主婦等であっても利用できること、③1歳になるまでの間複数回取得できることの順となっている。このうち、①、③の理由については、子どもの状態(病気等)への対応を理由とする者が最も多い。

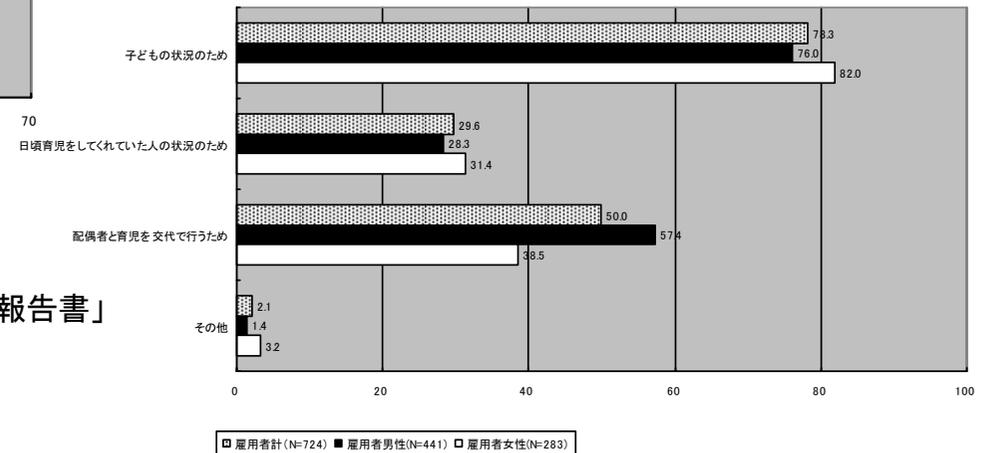
より利用しやすい育児休業制度(対労働者、複数回答、単位:%)



1歳を超えて育児休業することができるという理由(「1歳を超えて育児休業をすることができる」育児休業制度であれば利用しやすいと回答した者)



1人の子供について複数回に分けて取得できる育児休業制度を利用する理由(「複数回に分けて取得できる」育児休業制度であれば利用しやすいと回答した者)

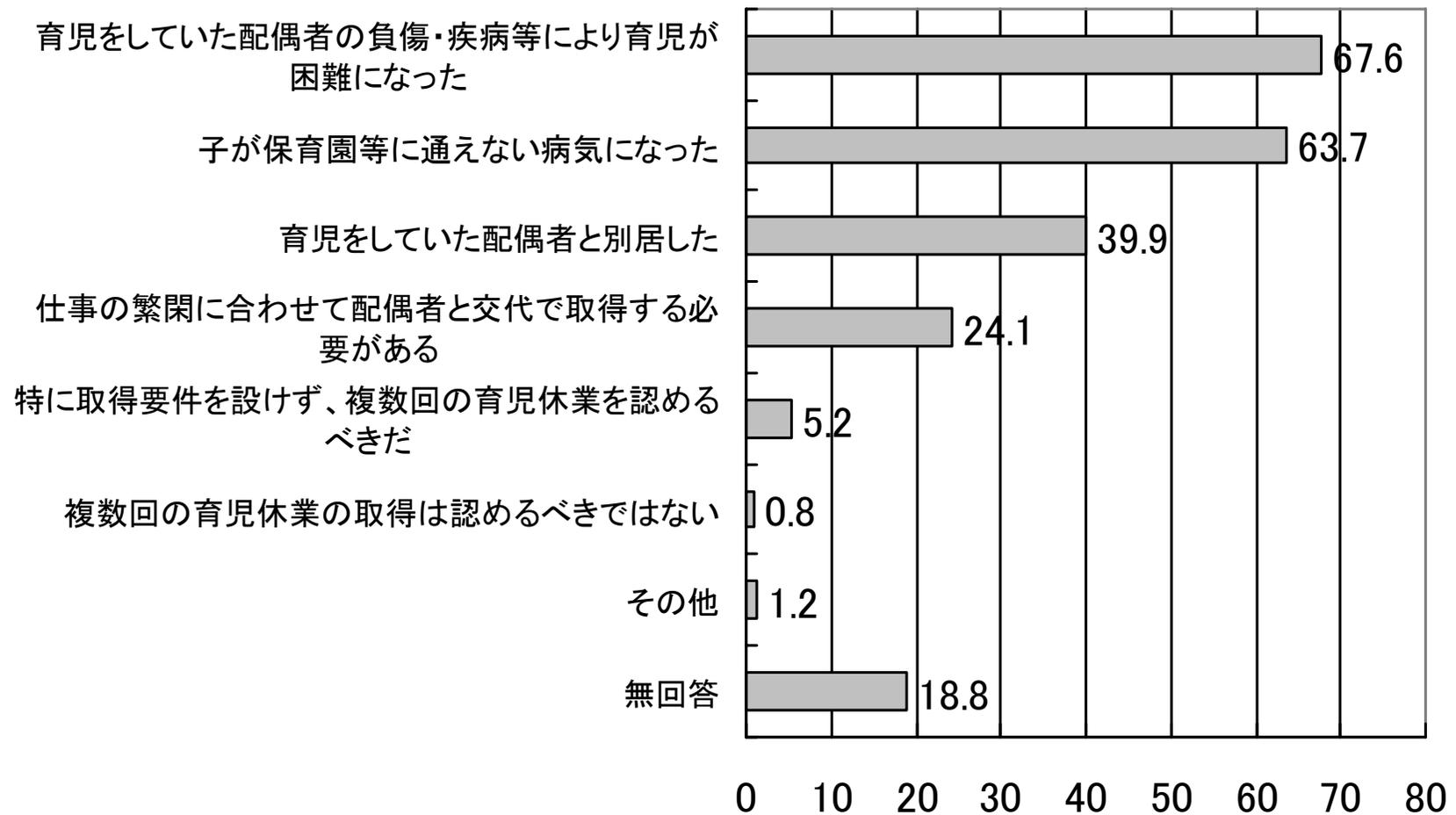


出典:いずれも、日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(平成15年9月)

子1人について複数回の育児休業を認める要件として適当なもの

子1人につき、複数回の育児休業を認める要件としては、既に認められている要件を除いては、子が保育園等に通えない病気になった場合をあげる声が多い。

子1人について複数回の育児休業を認める要件として適当なもの(複数回答。n=1553)(従業員調査)



出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

介護のための休業・休暇制度 について

介護のための短期の休暇制度について

(「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より)

急速な高齢化が進展する中、家族の介護を行いながら働く労働者も増加している。

現行の育児・介護休業法では、介護休業制度については、家族介護を行う労働者が就業を継続するため、少なくとも介護に関する長期的方針を決めるまでの間、当面家族による介護がやむを得ない期間について休業できるようにすることが必要であるとの観点から、家族の介護の必要性と事業主の雇用管理等の負担との均衡を考慮して、対象家族1人につき通算して93日の範囲内で、要介護状態に至ることの介護休業が認められている。

しかしながら、介護については、介護に関する方針を決定した後の「要介護者を日常的に介護する期間」においても、対象家族の通院の付き添いなど、その都度休暇ニーズが発生する場合が多数存在している。現状では、年次有給休暇、欠勤、遅刻、早退などにより家族の介護に対応している労働者が多いが、家族の介護・看護のために離転職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、5年間で約45万人も存在していることや、少子高齢社会において家族の介護を行う労働者が増大すると考えられる一方、労働力人口の減少が見込まれる中で、介護を理由とした退職は放置できない問題であることを踏まえれば、家族の介護を行う労働者が、仕事と介護を両立し、働き続けることができるよう、現行の介護休業（「長期の休業」）に加え、一日単位・時間単位などで取得できる「短期の休暇」制度を設けるべきものとする。

なお、こうした介護のための短期の休暇制度の検討に当たっては、事業主の負担や、子の看護休暇制度とのバランス等にも十分留意していく必要がある。

介護休業制度について

概要

- 介護休業の対象者は、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者。
 - 介護休業は、労働者の事業主に対する申出を要件。
 - 申出は、特別の事情がない限り対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回であり、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間(通算して93日を限度)の休業。
-
- 「介護休業」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態(要介護状態)にある対象家族を介護するためにする休業(法第2条第2号、則第1条)。
 - 対象家族の範囲は、配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子(これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。)、配偶者の父母(法第2条第3号、則第2条)。
 - 介護休業の申出を対象家族1人の一の要介護状態につき1回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおり(則第21条)。
 - ① 新たな介護休業の開始により前の介護休業期間が終了した場合で、新たな介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
 - ② 産前産後休業又は育児休業の開始により介護休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。

< 参照条文 >

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)(抄)

(定義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 (略)
- 二 介護休業 労働者が、第三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。
- 三 (略)
- 四 (略)
- 五 (略)

第三章 介護休業

(介護休業の申出)

第十一条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にとっては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
 - 二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日(以下この号において「九十三日経過日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(九十三日経過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である者を除く。)
- 2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、前項の規定による申出をすることができない。
- 一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合(厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。)
 - 二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数(第十五条第一項及び第二十三条第二項において「介護休業等日数」という。)が九十三日に達している場合

イ 介護休業をした日数(介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。)

ロ 第二十三条第二項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であって厚生労働省令で定めるものが講じられた日数(当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数(その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数)とし、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあっては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数(その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数)を合算して得た日数とする。)

- 3 第一項の規定による申出(以下「介護休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「介護休業開始予定日」という。)及び末日(以下「介護休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならない。
- 4 第一項ただし書及び第二項(第二号を除く。)の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日(第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日)とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業申出があった場合における事業主の義務等)

第十二条 事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

- 2 第六条第一項ただし書(第二号を除く。)及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があった場合について準用する。この場合において、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。
- 3 事業主は、労働者からの介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当

該介護休業申出があった日の翌日から起算して二週間を経過する日(以下この項において「二週間経過日」という。)前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第十三条 第七条第三項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(介護休業申出の撤回等)

第十四条 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第十二条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。第三項において準用する第八条第三項、次条第一項及び第二十三条第二項において同じ。)の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

3 第八条第三項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(介護休業期間)

第十五条 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。)までの間とする。

2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。

3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第

二号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

4 第八条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

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施行規則(平成3年労働省令第25号)(抄)

(法第十一条第二項第一号の厚生労働省令で定める特別の事情)

第二十一条 法第十一条第二項第一号の厚生労働省令で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

一 介護休業申出をした労働者について新たな介護休業期間が始まったことにより介護休業期間が終了した場合であって、当該新たな介護休業期間が終了する日までに、当該新たな介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該新たな介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業申出をした労働者との親族関係が消滅するに至ったとき。

二 介護休業申出をした労働者について産前産後休業期間又は育児休業期間が始まったことにより介護休業期間が終了した場合であって、当該産前産後休業期間(当該産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間を含む。以下この号において同じ。)又は育児休業期間が終了する日までに、当該産前産後休業期間又は育児休業期間の休業に係る子のすべてが、第四条第一号イ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。

(法第十一条第二項第二号ロの厚生労働省令で定めるもの)

第二十一条の二 法第十一条第二項第二号ロの厚生労働省令で定めるものは、第三十四条第二項各号に掲げる措置であって事業主が法第十一条第二項第二号ロの厚生労働省令で定めるものとして措置を講ずる旨及び当該措置の初日を当該措置の対象となる労働者に明示したものとする。

(介護休業申出の方法等)

第二十二條 介護休業申出は、次に掲げる事項(法第十一条第四項に規定する場合にあっては、第一号、第二号及び第六号に掲げる事項に限る。)に記載した介護休業申出書を事業主に提出することによって行わなければならない。

一 介護休業申出の年月日

二 介護休業申出をする労働者の氏名

三 介護休業申出に係る対象家族の氏名及び前号の労働者との続柄

四 介護休業申出に係る対象家族が祖父母、兄弟姉妹又は孫である場合にあっては、第二号の労働者が当該対象家族と同居し、かつ、当該対象家族を扶養している事実

五 介護休業申出に係る対象家族が要介護状態(法第二条第三号の要介護状態をいう。以下同じ。)にある事実

六 介護休業申出に係る期間の初日(以下「介護休業開始予定日」という。)及び末日(以下「介護休業終了予定日」という。)とする日

七 介護休業申出に係る対象家族についての法第十一条第二項第二号の介護休業等日数

八 第二十一条各号に掲げる事情がある場合にあっては、当該事情に係る事実

2 事業主は、前項の介護休業申出があったときは、当該介護休業申出をした労働者に対して、同項第三号から第五号まで及び第八号に掲げる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。ただし、法第十一条第四項に規定する場合は、この限りでない。

(法第十二条第二項において準用する法第六条第一項第三号の厚生労働省令で定める者)

第二十三条 法第十二条第二項において準用する法第六条第一項第三号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 介護休業申出があった日から起算して九十三日以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者

二 第七条第二号の労働者

(法第十二条第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等)

第二十四条 第八条の規定は、法第十二条第二項において準用する法第六条第一項ただし書の場合の手続等について準用する。

(法第十二条第三項の指定)

第二十五条 法第十二条第三項の指定は、介護休業開始予定日とされた日(その日が介護休業申出があった日の翌日から起算して三日を経過する日後の日である場合にあっては、当該三日を経過する日)までに、介護休業開始予定日として指定する日を記載した書面を介護休業申出をした労働者に交付することによって行わなければならない。

(法第十三条において準用する法第七条第三項の厚生労働省令で定める日)

第二十六条 法第十三条において準用する法第七条第三項の厚生労働省令で定める日は、介護休業申出において介護休業終了予定日とされた日の二週間前の日とする。

(介護休業終了予定日の変更の申出)

第二十七条 第十六条の規定は、法第十三条において準用する法第七条第三項の介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

(介護休業申出の撤回)

第二十八条 第十七条の規定は、法第十四条第一項の介護休業申出の撤回について準用する。

(法第十四条第三項において準用する法第八条第三項の厚生労働省令で定める事由)

第二十九条 法第十四条第三項において準用する法第八条第三項の厚生労働省令で定める事由は、次のとおりとする。

- 一 介護休業申出に係る対象家族の死亡
- 二 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る対象家族と当該介護休業申出をした労働者との親族関係の消滅
- 三 介護休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該介護休業申出に係る対象家族についての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する日までの間、当該介護休業申出に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

(法第十五条第三項第一号の厚生労働省令で定める事由)

第二十九条の二 前条の規定は、法第十五条第三項第一号の厚生労働省令で定める事由について準用する。

介護のための勤務時間の短縮等の措置等について

概要

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、一の要介護状態について93日以上期間における勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

○ 具体的な措置の内容として、次の①～④のいずれかの措置を講ずることを事業主に義務づけ。(則第34条第2項)

①短時間勤務の制度

- a 1日の所定外労働時間を短縮する制度
- b 週又は月の所定外労働時間を短縮する制度
- c 週又は月の所定外労働日数を短縮する制度
- d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

②フレックスタイム制

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

○ 事業主は①～④に掲げる措置のうち少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまでは義務づけられていない。

○ 同一対象家族の異なる要介護状態についてすでに93日以上介護休業やこれらの措置を講じたことがある場合について、措置を講ずることまでは義務づけられていない。

< 参照条文 >

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)(抄)
(勤務時間の短縮等の措置等)

第二十三条 (略)

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する九十三日の期間(当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が一以上である場合にあっては、九十三日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあっては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。)以上の期間における勤務時間の短縮その他の当該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じなければならない。

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施行規則(平成3年労働省令第25号)(抄)
(法第二十三条の措置)

第三十四条 法第二十三条第一項に規定する勤務時間の短縮等の措置は、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

- 一 法第二十三条第一項の労働者(以下この項において「労働者」という。)であって当該勤務に就くことを希望するものに適用される短時間勤務の制度を設けること。
- 二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次に掲げるいずれかの制度を設けること。
 - イ 労働基準法第三十二条の三の規定による労働時間の制度
 - ロ 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

- 三 所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度を設けること。
 - 四 労働者の三歳に満たない子に係る託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。
- 2 法第二十三条第二項の措置は、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。
- 一 法第二十三条第二項の労働者(以下この項において「労働者」という。)であって当該勤務に就くことを希望するものに適用される短時間勤務の制度を設けること。
 - 二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される前項第二号イ又はロに掲げるいずれかの制度を設けること。
 - 三 要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその就業中に、当該労働者に代わって当該対象家族を介護するサービスを利用する場合、当該労働者が負担すべき費用を助成する制度その他これに準ずる制度を設けること。

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16年厚生労働省告示第460号)(抄)

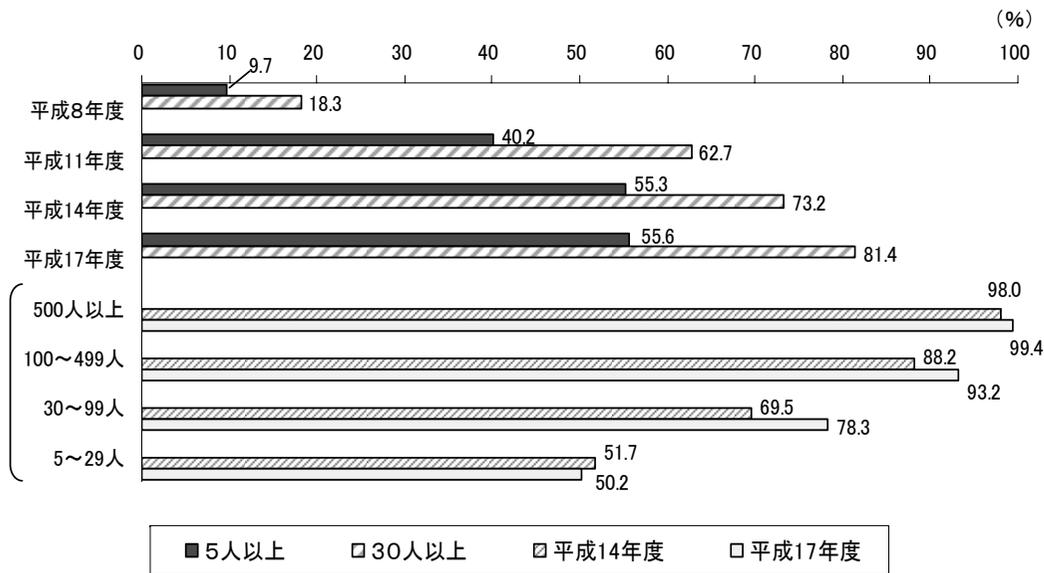
第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

- 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。

介護休業制度の規定整備状況(事業所規模別)等

就業規則等に介護休業の定めがある事業所は55.6%。

介護休業制度の規定整備状況 (事業所規模別)



男女別、事業所規模別の介護休業取得者割合 (%)

	女性常用労働者に占める介護休業取得者の割合	男性常用労働者に占める介護休業取得者の割合
合計	0.08 《0.08》	0.02 《0.03》
[事業所規模]		
500人以上	0.08 《0.10》	0.01 《0.01》
100~499人	0.07 《0.07》	0.01 《0.01》
30~99人	0.07 《0.05》	0.01 《0.01》
5~29人	0.11 《0.11》	0.03 《0.05》
30人以上[再掲]	0.07 《0.06》	0.01 《0.01》

注：労働者に占める介護休業取得者の割合とは、H16.4.1～H17.3.31までに介護休業を開始した者の割合。

注：《 》は、平成14年度調査の数値。(H13.4.1～H14.3.31までに介護休業を開始した割合)

最長介護休業期間別事業所割合

全体としてみると、「通算して93日まで」とする事業所の割合が最も多い。
事業所規模500人以上では、「1年」とする事業所の割合が最も多い。

(%)

	総計	最長介護休業期間								期間の制限はなく、必要日数取得できる	不明
		期間の最長限度を定めている	通算して93日まで	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	その他		
【総計】	100.0	93.1 (100.0)	(75.5)	(0.8)	(4.7)	(0.6)	(15.6)	(1.2)	(1.6)	6.7	0.1
【事業所規模】 500人以上	100.0	99.2 (100.0)	(36.5)	(0.7)	(6.6)	(3.1)	(46.2)	(6.5)	(0.3)	0.8	—
100～499人	100.0	98.6 (100.0)	(63.8)	(1.2)	(4.8)	(0.6)	(25.4)	(3.5)	(0.7)	1.2	0.2
30～99人	100.0	95.8 (100.0)	(72.4)	(1.0)	(5.2)	(1.1)	(16.9)	(1.7)	(1.8)	4.1	0.1
5～29人	100.0	92.0 (100.0)	(77.6)	(0.7)	(4.5)	(0.5)	(14.3)	(0.8)	(1.7)	7.9	0.1
30人以上（再掲）	100.0	96.5 (100.0)	(69.8)	(1.0)	(5.1)	(1.0)	(19.3)	(2.2)	(1.6)	3.4	0.1

注：介護休業制度の規定がある事業所＝100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

介護休業取得回数の制限の有無・取得回数別事業所割合

取得回数についてみると、「同一対象家族の同一要介護状態について1回」とする事業所割合が最も多い。
「取得回数の制限なし」とする事業所は約3割。

	総 計	取得回数の 制限あり	同一対象家族の同一要介護状態について					その他					取得回数の 制限なし	不 明		
			1回	2回	3回以上	その他	不 明	1回	2回	3回以上	その他	不 明				
															(%)	
【総計】	100.0	70.5 (100.0)	(93.9) (100.0)	(96.2)	(2.4)	(0.7)	(0.2)	(0.5)	(6.1) (100.0)	(85.4)	(8.8)	(3.4)	(2.1)	(0.2)	29.2	0.3
【事業所規模】																
500人以上	100.0	59.7 (100.0)	(95.2) (100.0)	(89.6)	(6.4)	(3.0)	(0.6)	(0.4)	(4.8) (100.0)	(45.7)	(19.4)	(8.1)	(15.1)	(11.7)	40.3	—
100～499人	100.0	69.8 (100.0)	(94.2) (100.0)	(94.4)	(3.3)	(1.4)	(0.3)	(0.6)	(5.8) (100.0)	(74.6)	(15.2)	(2.4)	(5.1)	(2.8)	30.0	0.2
30～99人	100.0	72.3 (100.0)	(93.9) (100.0)	(93.7)	(4.9)	(0.9)	(0.0)	(0.5)	(6.1) (100.0)	(62.3)	(14.1)	(14.4)	(9.0)	(0.2)	27.4	0.2
5～29人	100.0	70.1 (100.0)	(93.9) (100.0)	(97.0)	(1.6)	(0.6)	(0.3)	(0.6)	(6.1) (100.0)	(92.5)	(6.9)	(0.6)	(—)	(—)	29.5	0.4
30人以上(再掲)	100.0	71.6 (100.0)	(93.9) (100.0)	(93.8)	(4.6)	(1.0)	(0.1)	(0.5)	(6.0) (100.0)	(64.6)	(14.4)	(11.9)	(8.3)	(0.9)	28.2	0.2

注:介護休業制度の規定がある事業所=100.0%

出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

介護休業の対象となる家族の範囲の制限の有無・範囲別事業所割合

対象となる家族の制限ありとする事業所が9割を越える。
制限ありとする事業所では「育児・介護休業法の対象家族」とする事業所がほとんど。

	総 計	制限あり	対象家族 (M. A.)									制限なし	不 明	(%)
			育児・介護休業法の 対象家族	労働者が同居していない家族			労働者が扶養していない家族			その他	不 明			
				祖父母	兄弟 姉妹	孫	祖父母	兄弟 姉妹	孫					
【総計】	100.0	92.7 (100.0)	(96.9)	(6.3)	(4.4)	(3.9)	(4.2)	(3.2)	(2.6)	(10.2)	(0.0)	7.0	0.3	
【事業所規模】														
500人以上	100.0	97.8 (100.0)	(97.5)	(11.2)	(9.8)	(8.9)	(12.2)	(10.8)	(10.1)	(11.5)	(0.0)	2.2	—	
100～499人	100.0	96.9 (100.0)	(97.3)	(7.8)	(6.2)	(5.4)	(6.7)	(5.0)	(4.9)	(11.2)	(—)	3.0	0.1	
30～99人	100.0	93.5 (100.0)	(96.6)	(5.6)	(4.4)	(4.2)	(4.1)	(3.2)	(2.7)	(11.8)	(—)	6.3	0.2	
5～29人	100.0	92.2 (100.0)	(97.0)	(6.3)	(4.2)	(3.6)	(4.0)	(3.0)	(2.3)	(9.7)	(—)	7.6	0.3	
30人以上 (再掲)	100.0	94.3 (100.0)	(96.7)	(6.2)	(4.9)	(4.5)	(4.8)	(3.8)	(3.3)	(11.6)	(0.0)	5.5	0.2	

注: 介護休業制度の規定がある事業所=100.0%

出典: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

取得休業期間別介護休業取得者割合

取得した介護休業期間では3か月～6か月未満が4割と最も多く、次いで1か月～3か月未満(24.2%)、1週間～2週間未満(12.5%)となっている。

(%)

	男女計							
	計	1週間未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上
【総計】	100.0	9.8	12.5	4.2	24.2	40.0	7.1	2.2
【事業所規模】								
500人以上	100.0	2.1	4.6	8.7	33.1	27.3	21.6	2.6
100～499人	100.0	2.0	5.7	12.5	50.8	18.8	9.6	0.6
30～99人	100.0	2.7	1.6	5.3	48.4	32.6	0.7	8.8
5～29人	100.0	16.7	20.8	—	3.6	52.8	6.1	—
30人以上(再掲)	100.0	2.3	3.7	8.7	46.2	26.3	8.2	4.5

注：H16.4.1～17.3.31までに復職した者＝100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無・措置の種類別事業所割合

介護のための勤務時間短縮等の措置の制度があるとする事業所は、約4割

(%)

	総計	勤務時間短縮等の措置の制度あり(M.A.)	短時間勤務制度	介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	介護に要する経費の援助措置	勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明
【総計】	100.0	38.3 (100.0)	34.6 (90.4)	5.8 (15.1)	18.4 (47.9)	1.8 (4.8)	61.7	0.0
【事業所規模】								
500人以上	100.0	89.2 (100.0)	76.7 (86.0)	21.2 (23.8)	36.3 (40.8)	9.9 (11.1)	10.8	—
100～499人	100.0	72.2 (100.0)	64.5 (89.3)	13.5 (18.7)	35.0 (48.5)	4.0 (5.6)	27.8	—
30～99人	100.0	57.0 (100.0)	51.8 (90.9)	7.4 (12.9)	27.2 (47.6)	2.2 (3.8)	43.0	0.0
5～29人	100.0	33.7 (100.0)	30.5 (90.4)	5.2 (15.3)	16.2 (48.0)	1.7 (5.0)	66.3	—
30人以上(再掲)	100.0	60.3 (100.0)	54.6 (90.4)	8.7 (14.4)	28.8 (47.7)	2.6 (4.3)	39.6	0.0

注：事業所総数=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

介護のための勤務時間短縮等の措置の種類、制度の有無・利用可能期間別事業所割合

介護のための勤務時間短縮等の措置の内容としては、短時間勤務制度が最も多い。
短時間勤務を導入している事業所では、労働日1日に短縮する時間の長さとしては2時間以上3時間未満が約半数。

(%)

		総計	制度あり	利用可能期間					制度なし	不明
				93日	93日を超え1年未満	1年	1年を超える期間	その他		
短時間勤務制度	【総計】	100.0	34.6 (100.0)	(77.8)	(4.2)	(11.2)	(6.1)	(0.7)	65.4	0.0
	【事業所規模】 30人以上	100.0	54.6 (100.0)	(73.0)	(5.0)	(13.6)	(7.5)	(0.9)	45.4	0.0
介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	【総計】	100.0	5.8 (100.0)	(58.0)	(6.8)	(13.4)	(21.3)	(0.5)	94.2	0.0
	【事業所規模】 30人以上	100.0	8.7 (100.0)	(58.6)	(3.0)	(16.3)	(21.9)	(0.2)	91.3	0.0
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	【総計】	100.0	18.4 (100.0)	(74.9)	(5.9)	(10.0)	(9.0)	(0.2)	81.6	0.0
	【事業所規模】 30人以上	100.0	28.8 (100.0)	(74.9)	(4.6)	(12.2)	(8.2)	(0.1)	71.2	0.0
介護に要する経費の援助措置	【総計】	100.0	1.8 (100.0)	(41.1)	(7.4)	(25.7)	(23.9)	(1.9)	98.2	0.0
	【事業所規模】 30人以上	100.0	2.6 (100.0)	(47.6)	(2.7)	(21.2)	(26.7)	(1.8)	97.4	0.0

		総計	制度あり	労働日1日に短縮する時間の長さ					
				1時間未満	1時間以上2時間未満	2時間以上3時間未満	3時間以上	その他	不明
短時間勤務制度	【総計】	100.0	34.6 (100.0)	(1.0)	(28.1)	(48.9)	(15.5)	(4.0)	(2.4)
	【事業所規模】 30人以上	100.0	54.6 (100.0)	(0.5)	(28.2)	(50.0)	(15.3)	(3.5)	(2.4)

注：事業所総数＝100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

介護のための勤務時間短縮等の措置の種類別利用者割合

利用者の割合を男女別に見ると、育児のための勤務時間短縮等の措置の利用者割合と比べると男性の利用割合が高い。

(96)

	短時間勤務制度				フレックスタイム制度				始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ				介護に要する経費の援助措置							
	常用労働者に占める利用者の割合	女性		男性		常用労働者に占める利用者の割合	女性		男性		常用労働者に占める利用者の割合	女性		男性		常用労働者に占める利用者の割合	女性		男性	
		女性	男性	女性	男性		女性	男性	女性	男性		女性	男性	女性	男性		女性	男性		
【総計】	0.06 (100.0)	(56.5)	(43.5)	0.09	0.04	0.01 (100.0)	(67.8)	(32.2)	0.01	0.00	0.01 (100.0)	(29.1)	(70.9)	0.01	0.01	0.03 (100.0)	(37.7)	(62.3)	0.04	0.02
【事業所規模】																				
500人以上	0.01 (100.0)	(92.0)	(8.0)	0.03	0.00	0.00 (100.0)	(24.7)	(75.3)	0.00	0.00	0.00 (100.0)	(72.4)	(27.6)	0.00	0.00	0.03 (100.0)	(18.8)	(81.2)	0.04	0.03
100~499人	0.01 (100.0)	(89.5)	(10.5)	0.02	0.00	0.01 (100.0)	(100.0)	(-)	0.02	-	0.00 (100.0)	(87.7)	(12.3)	0.01	0.00	0.01 (100.0)	(100.0)	(-)	0.03	-
30~99人	0.10 (100.0)	(50.6)	(49.4)	0.13	0.09	0.01 (100.0)	(15.2)	(84.8)	0.00	0.01	0.01 (100.0)	(62.9)	(37.1)	0.02	0.01	0.00 (100.0)	(-)	(100.0)	-	0.00
5~29人	0.11 (100.0)	(56.9)	(43.1)	0.17	0.08	0.01 (100.0)	(100.0)	(-)	0.03	-	0.03 (100.0)	(8.3)	(91.7)	0.01	0.05	0.03 (100.0)	(100.0)	(-)	0.06	-
30人以上(再掲)	0.04 (100.0)	(56.1)	(43.9)	0.06	0.03	0.00 (100.0)	(52.5)	(47.5)	0.01	0.00	0.01 (100.0)	(67.8)	(32.2)	0.01	0.00	0.03 (100.0)	(26.3)	(73.7)	0.04	0.03

注：労働者に占める措置利用者の割合とは、勤務時間短縮等の措置がある事業所の労働者に占めるH16.4.1~17.3.31の間に利用を開始した者（開始予定の申し出をしている者を含む。）の割合である。

介護のための年次有給休暇・欠勤・遅刻・早退等経験の有無

現状では、年次有給休暇、欠勤、遅刻、早退などにより家族の介護に対応している労働者が多い。

介護のための年次有給休暇・欠勤・遅刻・早退等経験の有無(%)

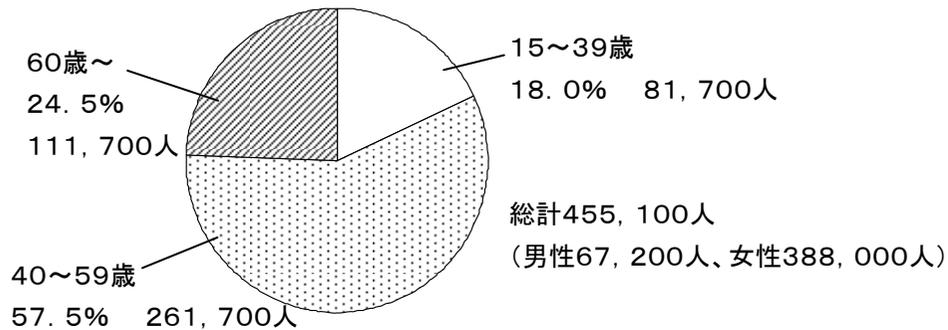
ある(%)	全体	開始時の雇用形態		開始時の仕事	
		正規雇用	非正規雇用	継続	離・転職
年次有給休暇	48.2	61.9	33.9	49.9	42.8
早退	44.9	39.9	50.0	45.1	44.2
遅刻	36.4	30.3	42.8	35.2	40.4
欠勤	28.4	14.2	43.0	26.4	34.8
年休以外の休暇制度の利用	14.4	16.0	12.7	14.5	14.0
休職	5.8	3.1	8.7	5.1	8.1

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書（平成18年）

家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合

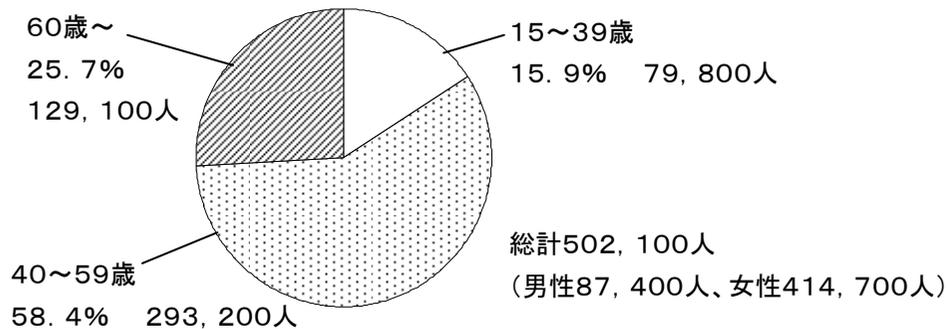
家族の介護・看護のために離転職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、平成9年からの5年間で約45万人、平成14年からの5年間で約50万人存在。

家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合（人、％）



注:集計対象は、平成9年10月から平成14年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

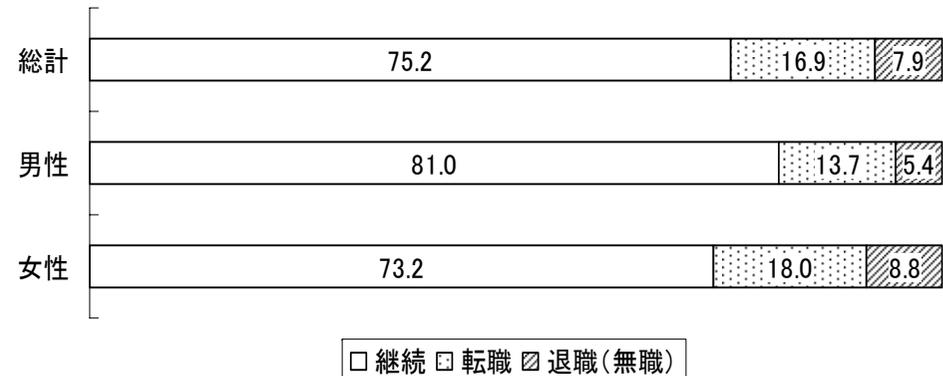
出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）



注:集計対象は、平成14年10月から平成19年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成19年）

介護開始時の仕事の継続状況（％）



注：総計n=634、男性n=168、女性n=466

注：調査対象は、現在要介護者（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

被保険者数・要介護認定者数の推移

○ 被保険者数の推移

65歳以上の被保険者数は、7年3ヶ月で約533万人(25%)増加

	平成12年4月末	平成19年4月末	平成19年7月末
被保険者数	2,165万人	2,682万人	2,698万人

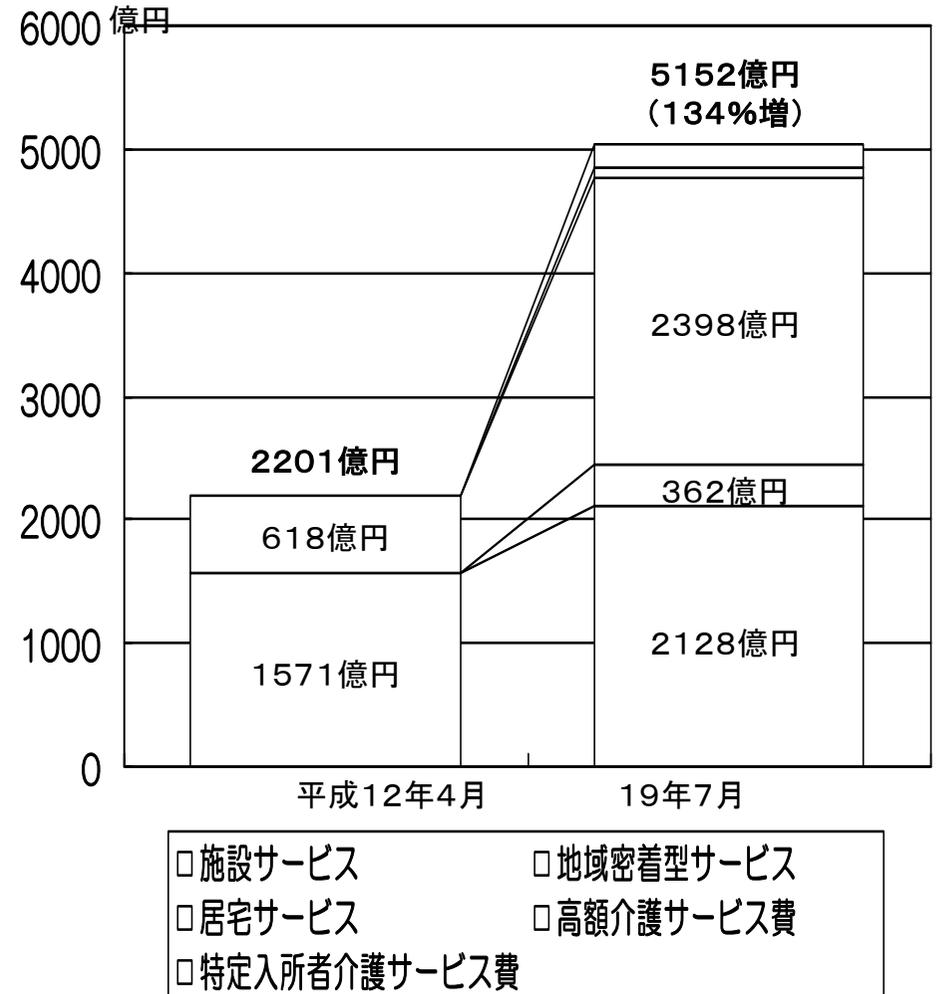
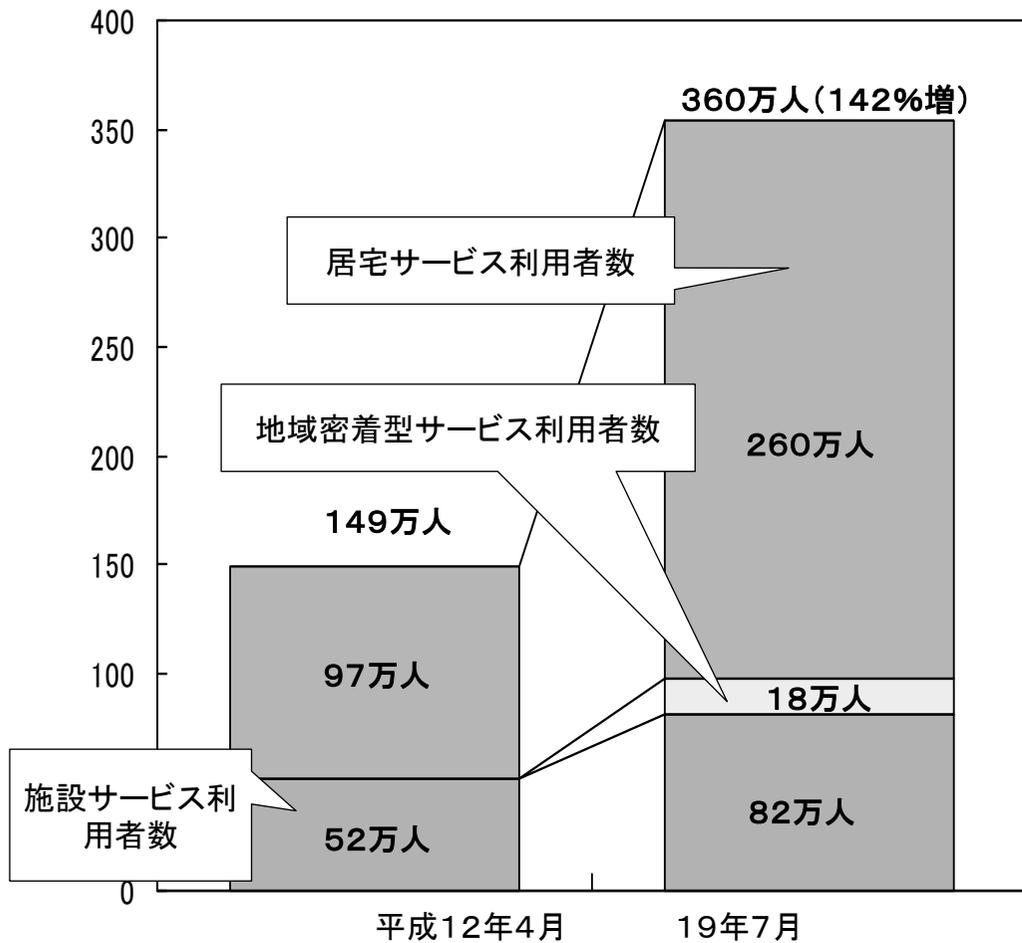
○ 要介護認定を受けた人数の推移

要介護認定を受けた者は、7年3ヶ月で約229万人(105%)増加

	平成12年4月末	平成19年4月末	平成19年7月末
認定者数	218万人	441万人	447万人

介護保険の利用者数及び保険給付費の推移

- 利用者数は、制度発足時の約2.4倍に増加している。
- 1ヶ月当たりの保険給付額は、年々増加し、発足時の約2.3倍に増加している。



出典：介護保険事業状況報告他

諸外国における介護休業・休暇制度（未定稿）

	対象労働者	対象となる介護	期間	手当その他
イギリス	制限なし	扶養家族及び同居の配偶者や親族の病気、怪我	合理的と考えられる期間（規定なし）	なし（無給）
フランス	勤続2年以上の労働者	配偶者（事実婚、パートナー等含む）、親、子、親族などが重大な自立喪失である場合 親又は子が緩和ケアの対象となっている場合（看取り）	3か月（更新して同一企業で1年まで可能） 3か月	なし（無給）
ドイツ	被用者15人超の事業所に勤務する被用者	配偶者、祖父母、親、兄弟姉妹、子ども、孫等の介護をするために必要な場合	6か月	なし（無給）
	制限なし	同上	10日	なし（無給）
スウェーデン		親しい者（家族に限らない）が重い病気である場合	被介護者1人について60日（複数の者で介護する場合、全員合計で60日）	疾病手当を支給
アメリカ	50人以上の労働者を雇用している事業主に 12か月以上雇用されており、直近12か月間に1250時間以上労働している労働者	配偶者、子及び親が重大な健康危険状態にある場合	1年に12週間 育児や本人の病気の場合も全て含んだ休暇の一部	なし（無給）

出典：「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（ニッセイ基礎研究所）2008年他

非正規労働者の両立支援について

期間雇用者の休業について

(「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より)

期間雇用者については、育児・介護休業を取得可能とすることにより雇用の継続が見込まれると考えられる者について、平成17年4月より休業取得の対象とされたところである。

期間雇用者の育児休業の取得要件については、休業の申出時点において、

同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること

子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

のいずれにも該当することとされている。

「育児・介護休業制度の有期契約労働者への適用」については、平成16年の法改正時の国会の附帯決議において、「その在り方について検討を行うこと」とされている。施行から3年程度経過し、期間雇用者の育児休業の取得者数は着実に増えつつあり、また、平成19年10月には雇用保険法に基づく育児休業給付の要件と、育児・介護休業法上の休業取得の要件が同一になるよう、休業給付の要件が緩和されたこと等も踏まえれば、今後も、制度の認知と相まって取得者数の増加が見込まれる。こうしたことから、法改正を契機に期間雇用者の育児休業取得に向けた環境整備が一定程度進んだことが明らかになっている。

また、調査結果によると、企業については期間雇用者につき回数の上限なく契約を更新しているとの回答が多く、他方、労働者についても契約期間満了後も契約を更新したいとの回答が多いことなどを踏まえれば、現時点では、雇用の継続が見込まれると考えられる一定の者について育児・介護休業の取得を認めた上記～の要件については、労働者と事業主の負担とを考慮した妥当なものであるとすることができる。

しかしながら、研究会において、「子が1歳に到達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」との要件については、制度の運用に際し、曖昧で分かりにくいとの指摘があったこと、就業規則等に期間雇用者の育児休業に関する規定を設けている事業所が半数に満たないこと、職場に育児休業制度がなかった、制度適用対象外だった等と答える労働者が多いこと等を踏まえれば、育児休業可能な期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、

期間雇用者の休業取得要件をわかりやすく示し、周知を徹底すること

期間雇用者で休業取得の状況について調査を深めること
といった対応を進めるべきものとする。

期間雇用者の育児休業について

概要

- 期間を定めて雇用される労働者(期間雇用者)は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば、育児休業をすることができる。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く)

- 期間を定めて雇用される労働者の育児休業
期間雇用者であっても、次の①及び②を満たす者は育児休業の対象となる。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
「引き続き雇用された期間が1年以上である」かどうかは、育児休業申出のあった日の直前1年間について、勤務の実態に即して雇用関係が実質的に継続しているかどうかで判断する
 - ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。
「引き続き雇用が見込まれること」とは、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ことをいう。
 - ③ ①②を満たす場合であっても、「子が1歳に達する日から1年を経過する日」までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者は除かれる。これは、育児休業が雇用の継続を目的とした制度であることから、休業取得後すぐに退職することが明らかな労働者は除外しようとするものである。

< 参照条文 >

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)(抄)

(育児休業の申出)

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者
- 二 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を見込まれる者(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である者を除く。)

2～5(略)

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16年厚生労働省告示第460号)(抄)

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

(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を見込まれる」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、(ホ)、(ヘ)又は(ト)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必要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必要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

八 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

二 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。

現行の育児休業等取得要件（家庭の状況以外のもの）

育児休業

	短時間労働者	派遣労働者	フルタイム
有期無期共通	雇用期間 1 年未満 1 年以内に雇用関係が終了		協定除外可 協定除外可
	週所定 2 日以下 協定除外可	（特になし）	（特になし）
有期	雇用期間 1 年以上で、かつ、子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（1 歳到達日から 1 年以内に、契約期間が満了し、かつ、契約更新がないことが明らかな者を除く。） 対象		
	（特になし）	（特になし）	（特になし）
無期	（特になし）		

介護休業

	短時間労働者	派遣労働者	フルタイム
有期無期共通	雇用期間 1 年未満 93 日以内に雇用関係が終了		協定除外可 協定除外可
	週所定 2 日以下 協定除外可	（特になし）	（特になし）
有期	雇用期間 1 年以上で、かつ、93 日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93 日経過日から 1 年以内に、契約期間が満了し、かつ、契約更新がないことが明らかな者を除く。） 対象		
	（特になし）	（特になし）	（特になし）
無期	（特になし）		

勤務時間の短縮等の措置

	短時間労働者	派遣労働者	フルタイム
有期無期共通	雇用期間 1 年未満		協定除外可
	週所定 2 日以下 協定除外可 日所定 6 時間以下 対象外	(特になし)	(特になし)
有期	(特になし)		
無期	(特になし)		

子の看護休暇

	短時間労働者	派遣労働者	フルタイム
有期無期共通	雇用期間 6 月未満		協定除外可
	週所定 2 日以下 協定除外可	(特になし)	(特になし)
有期	(特になし)		
無期	(特になし)		

時間外労働、深夜業の制限

	短時間労働者	派遣労働者	フルタイム
有期無期共通	雇用期間 1 年未満 深夜業の制限のみ、 所定労働時間の全部が深夜である労働者		対象外 対象外
	週所定 2 日以下 対象外	(特になし)	(特になし)
有期	(特になし)		
無期	(特になし)		

有期のうち、日々雇用される者はすべて対象外。

育児休業給付の期間雇用者の支給状況等

期間雇用者の育児休業の取得者数は増えつつあり、今後も、制度の認知と相まって取得者数の増加が見込まれる。

育児休業給付の期間雇用者の支給状況

(単位：人、%)

	初回受給者数		期間雇用者以外		期間雇用者	
	(前年比)	(前年比)	(前年比)	(前年比)	(前年比)	(前年比)
平成 17 年度	118,339	(5.4)	116,097	(3.6)	2,242	-
平成 18 年度	131,542	(10.0)	126,772	(8.4)	4,770	(53.0)
平成 19 年度	149,054	(13.3)	143,002	(12.8)	6,052	(26.9)

出典：雇用保険業務統計

有期契約労働者の育児休業取得者割合

(%)

	出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合
全 体	72.3	0.50
有期契約労働者	51.5	0.10

注：全事業所において、平成16年4月1日から平成17年3月31日までの1年間に出産した者(男性の場合は配偶者が出産した者)に占める、平成17年10月1日までの間に育児休業を開始した者の割合

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無等

企業については期間雇用者につき回数の上限なく契約を更新しているとの回答が多く、他方、労働者についても契約期間満了後も契約を更新したいとの回答が多い。

各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無

図表1 各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無 (%)

	更新回数の上限の有無 (%)			合計
	回数の上限なく更新する	更新あるが回数の上限あり	更新なし	
特定職種の契約社員	81.3	5.3	13.5	100
短時間パートタイマー	82.6	3.3	14.1	100
その他パートタイマー・契約社員	85.9	6.1	8.0	100
嘱託社員	79.6	17.0	3.4	100

更新回数の上限の有無 (%)		合計
反復更新する者がいる	雇止めの明らかな者のみ	
81.9	18.1	100

出典: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」(平成20年度)

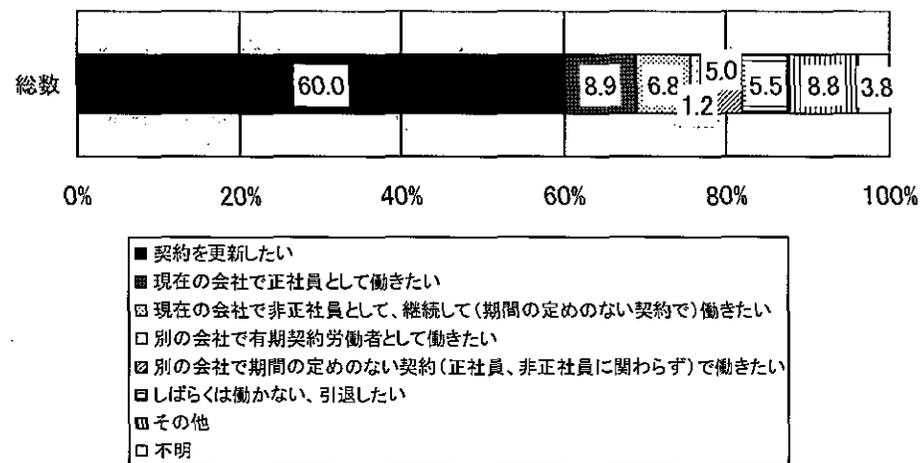
更新回数の上限の有無別、契約更新の基準

図表2 更新回数の上限の有無別 契約更新の基準 (更新のある就業形態) (%)

	更新回数の上限	特段の事情がない限り更新するか			合計
		はい	いいえ	無回答	
特定職種の契約社員	ある	90.0	6.3	3.8	100
	ない	91.0	7.7	1.3	100
短時間パートタイマー	ある	83.7	14.3	2.1	100
	ない	95.3	2.6	2.1	100
その他パートタイマー・契約社員	ある	88.7	8.4	2.9	100
	ない	96.5	2.2	1.3	100
嘱託社員	ある	76.2	12.8	11.0	100
	ない	94.2	4.9	1.0	100

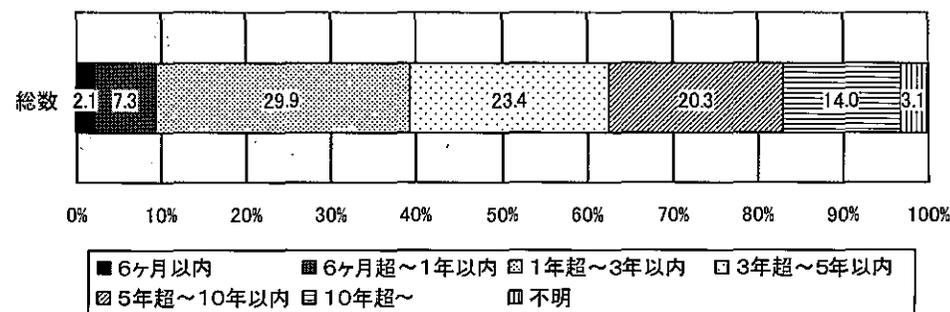
出典: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」(平成20年度)

契約期間終了後の希望別有期契約労働者の割合 (n=12,489)



出典: 厚生労働省「平成17年有期契約労働に関する実態調査報告」(平成17年)

今後継続して勤めたい期間別有期契約労働者の割合 (n=12,489)



出典: 厚生労働省「平成17年有期契約労働に関する実態調査報告」(平成17年)

事業所における有期契約労働者の育児休業に関する規定の状況

就業規則に期間雇用者の育児休業に関する規定を設けている事業所は5割弱。

事業所における有期契約労働者の育児休業に関する規定の状況

(%)

	総計	決めている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同一としている			決めていない	不明
			対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件より一部広くしている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件より一部狭くしている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件にかかわらず全ての有期契約労働者としている		
【総計】	100.0	46.4 (100.0)	(95.9)	(1.9)	(2.2)	53.3	0.3
【産業】							
鉱業	100.0	28.0 (100.0)	(98.4)	(—)	(1.6)	72.0	—
建設業	100.0	37.0 (100.0)	(87.3)	(4.0)	(8.6)	63.0	—
製造業	100.0	37.7 (100.0)	(97.8)	(0.9)	(1.3)	61.9	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.8 (100.0)	(90.5)	(8.7)	(0.8)	35.2	—
情報通信業	100.0	38.8 (100.0)	(97.1)	(1.3)	(1.6)	61.2	—
運輸業	100.0	33.9 (100.0)	(90.4)	(2.9)	(6.7)	64.4	1.7
卸売・小売業	100.0	49.0 (100.0)	(95.0)	(2.6)	(2.4)	50.5	0.5
金融・保険業	100.0	70.0 (100.0)	(97.7)	(2.3)	(0.0)	30.0	—
不動産業	100.0	39.6 (100.0)	(98.7)	(0.4)	(0.9)	60.1	0.3
飲食店、宿泊業	100.0	58.3 (100.0)	(99.7)	(—)	(0.3)	41.7	—
医療、福祉	100.0	38.0 (100.0)	(98.6)	(0.1)	(1.4)	62.0	—
教育、学習支援業	100.0	48.5 (100.0)	(98.9)	(0.2)	(0.9)	51.4	0.1
複合サービス事業	100.0	68.6 (100.0)	(98.1)	(1.9)	(—)	31.4	—
サービス業	100.0	47.7 (100.0)	(97.1)	(1.7)	(1.1)	52.3	0.0

育児休業制度の規定がある事業所=100.0%

(%)

	総計	決めている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同一としている			決めていない	不明
			対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件より一部広くしている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件より一部狭くしている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件にかかわらず全ての有期契約労働者としている		
【事業所規模】							
500人以上	100.0	72.9 (100.0)	(94.1)	(3.4)	(2.4)	27.1	—
100～499人	100.0	59.6 (100.0)	(95.0)	(2.1)	(2.8)	40.2	0.2
30～99人	100.0	48.3 (100.0)	(95.6)	(2.0)	(2.4)	51.7	0.0
5～29人	100.0	45.0 (100.0)	(96.0)	(1.9)	(2.1)	54.6	0.4
30人以上（再掲）	100.0	51.0 (100.0)	(95.4)	(2.1)	(2.5)	48.9	0.1
【労働組合の有無】							
有り	100.0	62.6 (100.0)	(94.6)	(3.8)	(1.6)	37.3	0.0
無し	100.0	39.7 (100.0)	(96.7)	(0.7)	(2.5)	59.8	0.4

育児休業制度の規定がある事業所=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

事業所における有期契約労働者の介護休業に関する規定の状況

就業規則に期間雇用者の介護休業に関する規定を設けている事業所は5割弱。

(%)

	総計	決めている	対象労働者の範囲を			決めていない	不明
			育児・介護休業法による要件と同じとしている	育児・介護休業法による要件より一部広くしている	育児・介護休業法による要件にかかわらず全ての有期契約労働者としている		
【総計】	100.0	49.9 (100.0)	(95.8)	(2.1)	(2.1)	49.9	0.1
【事業所規模】 500人以上	100.0	73.3 (100.0)	(93.9)	(3.5)	(2.5)	26.7	—
100～499人	100.0	60.4 (100.0)	(95.5)	(2.0)	(2.5)	39.4	0.2
30～99人	100.0	50.5 (100.0)	(96.0)	(2.0)	(2.0)	49.4	0.0
5～29人	100.0	48.9 (100.0)	(95.7)	(2.1)	(2.2)	51.0	0.2
30人以上（再掲）	100.0	53.1 (100.0)	(95.8)	(2.1)	(2.1)	46.9	0.1

注：介護休業制度の規定がある事業所＝100.0%

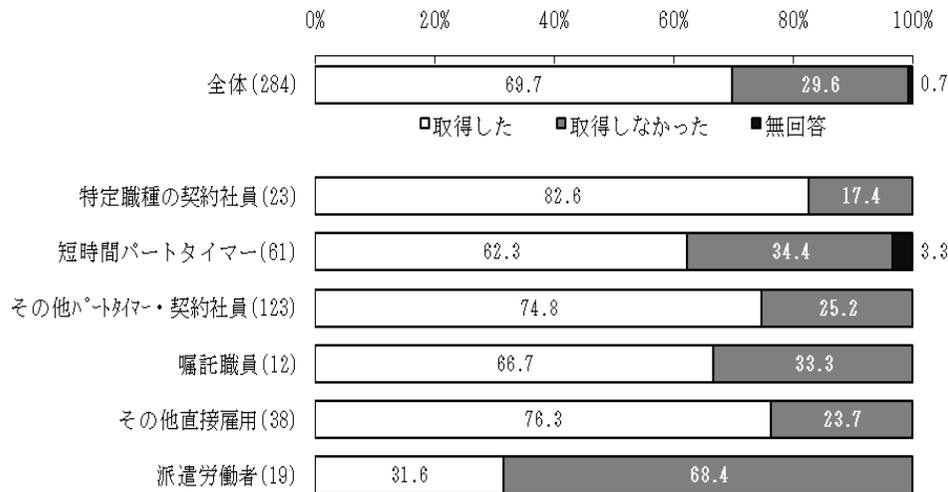
出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

有期契約労働者の育児休業取得割合等

育児休業を取得しなかった場合の対処としては、退職者が4割、すぐに復職が2割存在している。

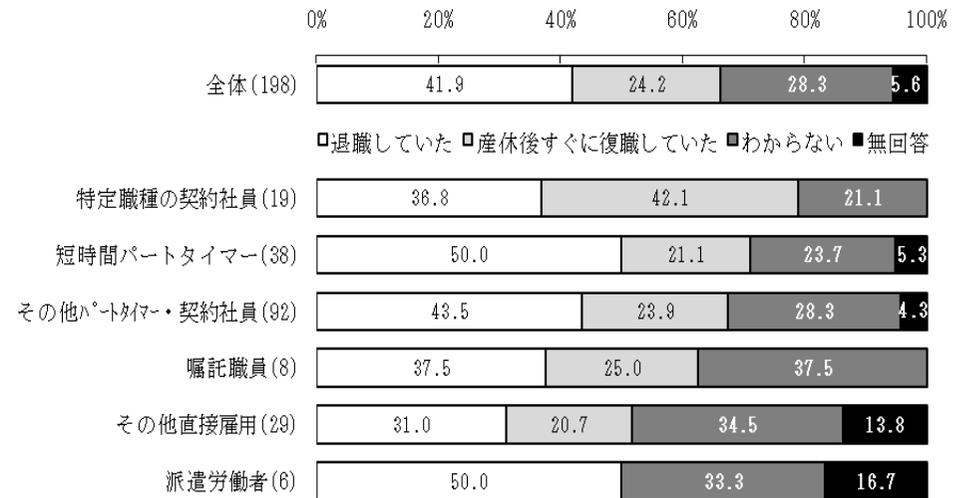
有期契約労働者の育児休業取得者割合

図4-2-1 (出産者) 就業形態別 育児休業取得の有無



育児休業を取得した有期契約労働者に聞いた育児休業を取得しなかった場合の対処

図4-4-1 (取得者) 就業形態別 育児休業取得しなかった場合の対処



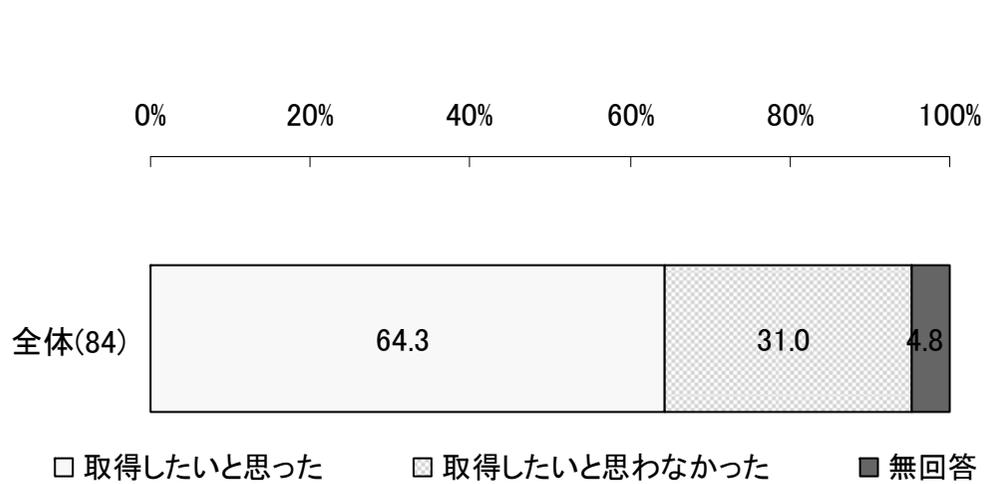
注:平成17年4月1日から平成19年7月までの間に出産した女性の有期契約労働者に占める、育児休業を開始した者の割合

出典:独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」(平成20年度)

育児休業を取得しなかった者が取得しなかった理由等

育児休業を取得しなかった者が取得しなかった理由として、「自分は制度の対象外だった」が最も多く、次に「職場に育児休業制度がなかった」が挙げられている。

(非取得者) 当時の育児休業取得希望



(非取得者) 取得しなかった理由 (複数回答 n=84)

