

【1995年1月11日】育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案（諮問書、要綱）
婦人少年問題審議会

育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案について

婦人少年問題審議会
会長 人見 康子殿

別紙「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成七年一月一日
労働大臣 浜本 万三

育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案要綱

一 題名の改正

法律の題名を「育児休業、介護休業等子の養育又は家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図るための措置に関する法律」に改めるものとする。

二 総則の新設

(一) 目的

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってその職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、その福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とするものとする。

(二) 定義

この法律において、次に掲げる用語の意義は、それぞれに定めるところによるものとする。

イ 育児休業 労働者（日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く。ロ及び四において同じ。）が、その一歳に満たない子を養育するためにする休業をいうものとする。

ロ 介護休業 労働者が、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。

ハ 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、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。

ニ 対象家族配偶者（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。以下同じ。）父母及び子（事実上これらの者と同様の関係にあると認められる者で労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいうものとする。

ホ 家族 対象家族その他労働省令で定める親族をいうものとする。

（三）基本的理念

この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者の福祉の増進は、子の養育又は家族の介護を行う労働者各人が職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とするものとする。

育児休業又は介護休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならないものとする。

（四）関係者の責務

事業主並びに国及び地方公共団体は、（三）の基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者（以下「対象労働者」という。）の福祉を増進するように努めなければならないものとする。

三 育児休業

従前どおりとする。

四 介護休業

（一）介護休業の申出等

イ 労働者は、労働省令で定めるところにより、当該対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日を明らかにしてその事業主に申し出ることにより、連続する三月の期間（当該労働者に関して、その対象家族に係る五（二）の勤務時間の短縮等の措置が講じられた場合にあっては、当該措置が講じられた期間を三月から減じた期間）を限度として、要介護状態にある対象家族一人につき一回の介護休業をすることができるものとする。

ロ 事業主は、次に掲げる労働者のうち労使協定で介護休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者が申し出た場合を除き、介護休業の申出を拒むことができないものとする。

（イ）当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

（ロ）（イ）のほか、介護休業をすることができないこととするについて合理的な理

由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの

- ハ 事業主は、労働者の申出に係る介護休業開始予定日が当該申出の日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下「二週間経過日」という。）前の日であるときは、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ものとする。
- ニ 労働者は、労働省令で定める日までに事業主に申し出ることにより、介護休業期間の上限たる連続する三月の期間内で、一回に限り介護休業終了予定日を後の日へ変更することができるものとする。
- ホ 労働者は、介護休業開始予定日の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができるものとする。この場合において、撤回後の同一対象家族についての介護休業申出は、一回に限りできるものとする。
- ヘ 産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始のほか、介護休業申出に係る対象家族の死亡その他の労働省令で定める場合においては、介護休業終了予定日前においても介護休業期間が終了するものとする。

（二）解雇の制限

事業主は、労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由として、当該労働者を解雇することができないものとする。

五 事業主が講ずべき措置

（一）労働者への制度の周知及び雇用管理上の措置

- イ 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、労働者の休業の期間中における待遇、休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるとともに、休業をすることを申し出た労働者に対し、当該事項に関する取扱いを明示するよう努めなければならないものとする。
- ロ 事業主は、労働者の育児休業の申出及び介護休業の申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、配置その他の雇用管理等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

（二）勤務時間の短縮等の措置

- イ 一歳に満たない子を養育する労働者に関する勤務時間の短縮等の措置について、従前どおりとすること。
- ロ 事業主は、その雇用する労働者（日々雇用される者を除く。）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で介護休業をしないものに関して、労働省令で定めるところにより、連続する三月の期間（当該労働者が、当該対象家族について、介護休業をしたことがある場合又は勤務時間の短縮等の措置が講じられた期間がある場合は、当該期間を三月から減じた期間）を限度として、労働者の申出に基づく勤務時

間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその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ものとする。

(三) 一歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置

イ 一歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置について、従前どおりとすること。

ロ 事業主は、その雇用する労働者のうち、家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は(二)ロの措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとする。

(四) 再雇用特別措置等

事業主は、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者(以下「育児等退職者」という。)について、必要に応じ、再雇用特別措置その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならないものとする。

(五) 指針

労働大臣は、(一)から(四)までの事業主が講ずべき措置に関して、そ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を定め、これを公表するものとする。

六 対象労働者等に対する支援措置

(一) 国等による援助

イ 事業主等に対する援助

国は、対象労働者(対象労働者になる者及び育児等退職者を含む。以下同じ。)の雇用の継続その他その福祉の増進を図るため、事業主に対する雇用管理等の措置に係る相談援助、事業主、事業主の団体その他の関係者に対する給付金の支給その他の必要な援助を行うことができるものとする。

ロ 相談、講習等

国は、対象労働者に対して、そ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、国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。

ハ 再就職の援助

国は、育児等退職者に対しその希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行うものとする。

ニ 勤労者家庭支援施設

地方公共団体は、必要に応じ、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者の雇用の継続その他その

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に努めなければならないものとし、国は、地方公共団体に対し、勤労者家庭支援施設の設置及び運営に関し必要な援助を行うことができるものとする。

(二) 指定法人

イ 労働大臣は、対象労働者の雇用の継続その他その福祉の増進を図ることを目的として設立された民法第三四条の法人であって、業務を適正かつ確実に行うことができるものと認められるものを、その申請により、全国に一を限って指定し、(一)のイから二までに規定する国の行う業務のうち次の業務の全部又は一部を行わせるものとする。

(イ)(一)イの必要な援助のうち対象労働者の職業生活と家庭生活との両立に資するための措置に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対して、相談その他の援助を行うこと。

(ロ)(一)イの必要な援助のうち給付金であって労働省令で定めるものを支給すること。

(ハ)(一)ロの措置のうち対象労働者に対し、その職業生活と家庭生活との両立に関し必要な相談、講習その他の援助を行うこと。

(ニ)(一)ハの育児等退職者に対し、再就職のための援助を行うこと。

(ホ)(イ)から(ニ)までの業務のほか、対象労働者の雇用の継続その他その福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

ロ イのほか、指定法人について、業務規程の認可、給付金業務の報告、事業計画、区分経理、交付金、役員を選任及び解任、監督命令その他の規定を設けるものとする。

七 育児休業又は介護休業の取得者の業務を処理するために必要な労働者の委託募集の特例

(一) 中小企業労働力確保法第二条第二項の事業協同組合等であって、労働大臣がその定める基準により、その構成員たる中小企業者に対し、五(一)の事業主が講ずべき措置に関する相談及び援助を行うものとして適当であると認定したものが、その中小企業者の委託を受けて、育児休業又は介護休業の取得者の業務を処理するために必要な労働者を募集する場合は、職業安定法第三七条第一項の規定を適用しないものとする。

(二)(一)の事業協同組合等は、当該募集に従事しようとするときは、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働省令で定める事項を労働大臣に届け出なければならないものとする。

(三)(一)の募集については、労働大臣が当該募集に従事しようとする事業協同組合等に対し、募集方法に関し必要な指示をすることができることとするため、職業安定法の労働者の募集に関する関係規定を準用するものとする。

- (四) 公共職業安定所は、(一)により労働者の募集に従事する事業協同組合等に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならないものとする。

八 その他

- (一) 労働大臣は、対象労働者の職業生活及び家庭生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。
- (二) 労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるものとする。
- (三) 国営企業に勤務する国家公務員及び地方公務員に関する特例を設けるものとする。
- (四) 六(二)及び七に関し、必要な罰則を設けるものとする。
- (五) その他所要の整備を行うものとする。

九 施行期日等

(一) 施行期日

この法律は、平成七年一〇月一日から施行するものとする。ただし、四、五(一)から(三)まで及び八(三)については、平成一一年四月一日から施行するものとする。

(二) 経過措置

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるものとする。

(三) 関係法律の整備

イ 労働基準法の一部改正

介護休業をした期間の日数及びその期間中の賃金は、平均賃金の算定に当たっては、これを控除するものとするとともに、介護休業をした期間は、年次有給休暇の成立要件の判断に当たっては、これを出勤したものとみなすものとする。その他所要の整備を行うものとする。

ロ 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女子労働者の福祉の増進に関する法律(以下「均等法」という。)の一部改正

対象労働者の福祉の増進に関する規定の新設に伴い、均等法について、目的及び基本的理念に係る規定から女子労働者の職業生活と家庭生活との調和に関する規定を削除するとともに、再雇用特別措置、働く婦人の家等に関する規定の削除その他所要の整備を行うものとする。

八 その他

関係法律について所要の整備を行うものとする。