

各都道府県労働局長 殿

厚生労働事務次官
(公印省略)

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及び雇用保険法の一部を改正する法律について

「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及び雇用保険法の一部を改正する法律」については、第171回通常国会において、平成21年6月24日に可決成立し、本日、平成21年法律第65号として公布され、一部の規定を除き、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなった。

この法律は、我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、労働者が就業しつつ子の養育又は家族の介護を行うための環境を整備し、その雇用の継続を図ることが一層重要となっていることにかんがみ、育児休業に関する制度及び子の看護休暇に関する制度の見直し等を行うとともに、介護休暇に関する制度及び所定外労働の制限に関する制度を設けるほか、雇用保険制度における育児休業給付の見直し等を行うものであり、その主たる内容は下記のとおりである。

なお、この法律による改正後の育児休業、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及び雇用保険法の施行のために必要な関係政省令等については、今後、労働政策審議会における議論も踏まえ、制定することとしている。ついては、以上のことを十分御理解の上、法の円滑な施行に向け万全を期せられたく、命により通達する。

記

- 第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の一部改正関係
 - 1 総則の改正
 - 介護休暇に関する制度を設けることをこの法律の目的に加えるものとする。 (第1条関係)
 - 2 育児休業の改正
 - (1) 育児休業の申出

育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者（当該期間内に労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第2項の規定により休業した者を除く。）が当該子を養育するためにした最初の申出によりする育児休業をした場合は、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な事情がない場合であっても再度の育児休業申出をすることができるものとする。（第5条第2項関係）

(2) 育児休業申出があった場合における事業主の義務等

労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合に、当該労働者について育児休業をすることができないものとして、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）で定めた場合に当該労働者からの育児休業申出を拒むことができる旨の規定を削除するものとする。（第6条第1項第2号関係）

(3) 同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例

労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第2章から第5章まで、第24条第1項及び第12章の規定の適用については、「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、1歳2か月に満たない子）」と、「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」等と読み替えること。ただし、この場合における育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該労働者の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には適用しないものとする。（第9条の2第1項及び第2項関係）

(4) 公務員である配偶者がする育児休業に関する規定の適用

労働者の配偶者が国会職員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第108号）第3条第2項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第3条第2項（同法第27条第1項及び裁判所職員臨時措置法（昭和26年法律第299号）（第7号に係る部分に限る。）において準用する場合を含む。）、地方公務員の育児休業等に関する法律（平

成3年法律第110号)第2条第2項又は裁判官の育児休業に関する法律(平成3年法律第111号)第2条第2項の規定によりする請求及び当該請求に係る育児休業は、それぞれ第5条第1項の規定によりする申出及び当該申出によりする育児休業とみなすものとする。(第9条の3関係)

3 子の看護休暇の改正

子の看護休暇に関する制度について、1の年度において5労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うために休暇を取得できるものとする。(第16条の2第1項関係)

4 介護休暇の新設

(1) 介護休暇の申出

イ 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日)を限度として、当該世話を行うための休暇(以下「介護休暇」という。)を取得することができるものとする。(第16条の5第1項関係)

ロ イの申出は、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る対象家族が要介護状態にあること及び介護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならないものとする。(第16条の5第2項関係)

ハ イの年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わるものとする。(第16条の5第3項関係)

(2) 介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等

事業主は、次に掲げる労働者のうち労使協定で介護休暇を取得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、介護休暇の申出を拒むことができないものとする。(第16条の6関係)

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が6月に満たない労働者

ロ イのほか、介護休暇を取得することができないこととすること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厚生労働省令で定めるもの

(3) 不利益取扱の禁止

事業主は、労働者が介護休暇の申出をし、又は介護休暇を取得したことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。(第16条の7関係)

5 所定外労働の制限の新設

(1) 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって、労使協定で、次に掲げる労働者のうち所定外労働の制限の請求をできないものとして

定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならないものとする。（第16条の8第1項関係）

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

ロ イのほか、当該請求を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厚生労働省令で定めるもの

(2) (1)の請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる1の期間（1月以上1年以内の期間に限る。（2）及び（4）において「5（2）の制限期間」という。）について、その初日（以下「制限開始予定日」という。）及び末日（以下「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならないものとする。この場合において、5（2）の制限期間については、6（1）の制限期間と重複しないようにしなければならないものとする。（第16条の8第2項関係）

(3) (1)の請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなすものとする。（第16条の8第3項関係）

(4) (1)の請求に係る子の死亡その他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合、当該子が3歳に達した場合又は産前産後休業、育児休業若しくは介護休業が始まった場合においては、制限終了予定日前においても5（2）の制限期間が終了するものとする。（第16条の8第4項関係）

(5) 不利益取扱の禁止

事業主は、労働者が所定外労働の制限の請求をし、又は所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。（第16条の9関係）

6 時間外労働の制限の改正

(1) その期間中は1月について24時間、1年について150時間を超えて労働時間を超えてはならないこととしている1の期間（1月以上1年以内の期間に限る。5（2）において「6（1）の制限期間」という。）については、5（2）の制限期間と重複しないようにしなければならないものとする。（第17条第2項関係）

(2) 不利益取扱の禁止

事業主は、労働者が時間外労働の制限の請求をし、制限時間（1月について24時間、1年について150時間をいう。）を超えて労働しなかったことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。（第18条の2関係）

7 深夜業の制限の改正

事業主は、労働者が深夜業の制限の請求をし、深夜において労働しなかつ

たことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。 (第20条の2関係)

8 所定労働時間の短縮措置等の新設

(1) 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの(1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)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き所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下「所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならないものとする。ただし、労使協定で、次に掲げる労働者のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、この限りでないものとする。

(第23条第1項関係)

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

ロ イのほか、所定労働時間の短縮措置を講じないこととすること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厚生労働省令で定めるもの

ハ イ又はロ以外の労働者であって、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者

(2) 事業主は、(1)のハに掲げる労働者であってその3歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、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育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第32条の3の規定により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(以下「始業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならないものとする。(第23条第2項関係)

(3) 事業主は、労働者が所定労働時間の短縮措置等の申出をし、又は所定労働時間の短縮措置等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不利益な取扱いをしてはならないものとする。(第23条の2関係)

(4) 事業主は、その雇用する労働者のうち、その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して、次のイからハまでに掲げる当該労働者の区分に応じ当該イからハまでに定める制度又は措置に準じて、それぞれ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。(第24条関係)

イ その1歳(当該労働者が1歳から1歳6か月に達するまでの子についてする育児休業申出をすることができる場合にあっては1歳6か月。ロにおいて同じ。)に満たない子を養育する労働者(8(2)の労働者を除く。ロにおいて同じ。)で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置

- ロ その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
- ハ その3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 育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

9 指定法人

(1) 指定法人の業務の見直し

指定法人の業務の一部を廃止し、資料の収集等の業務及び(2)の業務その他対象労働者等の福祉の増進を図るために必要な業務を行うものとする。 (第38条関係)

(2) 指定法人による福祉関係業務の見直し

指定法人が行う福祉関係業務の一部を廃止し、次の全部又は一部の業務を行わせるものとする。 (第39条関係)

- イ 対象労働者の雇用管理及び再雇用特別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、相談その他の援助を行うこと。
- ロ 給付金であって厚生労働省令で定めるものを支給すること。
- ハ 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て必要な相談、講習その他の援助を行うこと。
- ニ イからハまでに掲げるもののほか、対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

10 紛争の解決の新設

(1) 苦情の自主的解決

事業主は、育児休業、介護休業等の事項に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るように努めるものとする。 (第52条の2関係)

(2) 紛争の解決の促進に関する特例

(1)の事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、(3)及び(4)に定めるところによるものとする。 (第52条の3関係)

(3) 紛争の解決の援助

- イ 都道府県労働局長は、(2)の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとする。 (第52条の4第1項関係)
- ロ 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとする。 (第52条の4第2項関係)

(4) 調停

イ 都道府県労働局長は、(2)の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

(第52条の5第1項関係)

ロ (3)ロの規定は、労働者がイの申請をした場合について準用するものとする。(第52条の5第2項関係)

ハ イの調停の手続については、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(昭和47年法律第113号)の規定を準用するものとし、必要な読替えを行うものとする。(第52条の6関係)

1 1 公表

育児休業、介護休業等の規定に違反をしている事業主に対し、厚生労働大臣がその違反に対し勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができるものとする。

(第56条の2関係)

1 2 公務員に関する特例

国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する国家公務員、地方公務員等に関する特例を設けるものとする。(第61条関係)

1 3 過料の新設

報告徴収の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は20万円以下の過料に処するものとする。(第68条関係)

1 4 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第2 雇用保険法の一部改正関係

1 育児休業給付金の給付対象期間の延長

被保険者の養育する子について、当該被保険者の配偶者が当該子の1歳に達する日以前のいずれかの日において当該子を養育するための休業をしている場合にあっては、その1歳2か月に満たない子を養育するための休業をしたときに、育児休業給付を支給するものとする。(第61条の4第6項関係)

2 その他

その他所要の規定の整備を行うものとする。

第3 施行期日等

1 施行期日

この法律は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。ただし、一部の規定については公布の日、第1の10(1)から(3)まで、第1の11及び第1の13の規定については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日、第1の9及び第1の10(4)の規定については平成22年4月1日から施行するものとする。(附則第1条関係)

2 暫定措置

この法律の施行の際常時100人以下の労働者を雇用する事業主及び当該事業主に雇用される労働者については、公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、第1の4、第1の5及び第1の8の規定は、適用しないものとし、この場合において、改正前のこれらの規定はなおその効力を有するものとする。 (附則第2条関係)

3 経過措置及び関係法律の整備等

この法律の施行に関し、必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。 (附則第3条から第6条まで及び附則第8条から第12条まで関係)

4 検討

政府は、この法律の施行後5年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。 (附則第7条関係)