

介護休業等に関する法律案要綱

第一 目的（第一条関係）

この法律は、介護休業に関する制度を設けるとともに、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、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、家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者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、これらの者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。

第二 定義（第二条関係）

一 家族（第一項及び第二項関係）

- 1 この法律において「家族」とは、配偶者、子、父母若しくは配偶者の父母又はその他の同居の親族をいうものとする。
- 2 1の配偶者には、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み、1の子及び父母には、縁組の届出をしていないが事実上養子縁組関係と同様の事情にある者を含むものとする。

ること。

二 介護休業（第三項関係）

この法律において「介護休業」とは、労働者が、この法律で定めるところにより、その要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態をいう。以下同じ。）にある家族の介護を行うためにする休業をいうものとする。

第三 基本的理念（第三条関係）

- 一 この法律の規定による家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ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、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。
- 二 家族の介護を行うための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。

第四 関係者の責務（第四条関係）

事業主並びに国及び地方公共団体は、第三の基本的理念に従って、家族の介護を行う労働者（以下「対

象労働者」という。)等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。

第五 介護休業（第二章関係）

一 介護休業の申出（第五条第一項本文及び第二項関係）

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。第五及び第六の一において同じ。）

は、その家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、休業開始予定日及び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、介護休業をすることができるものとする。

二 介護休業の回数（第五条第一項ただし書関係）

労働者が介護休業の申出（以下「休業申出」という。）をすることができる回数は、要介護状態にある家族の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、一回とすること。

三 休業申出があった場合における事業主の義務等（第六条関係）

- 1 事業主は、休業申出があったときは、当該休業申出を拒むことができないものとする。ただし、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等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者からの休業申出があった場合は、この限り

でないものとする。

- 2 事業主は、休業申出に係る休業開始予定日が当該休業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、当該休業開始予定日から当該二週間経過日（当該休業申出の日までに労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該二週間経過日前の日で労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該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。

四 介護休業期間等（第七条から第九条まで関係）

- 1 介護休業期間は、連続する一年の期間（休業申出に係る要介護状態について第六の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と合わせて一年の期間）を限度として、休業開始予定日から休業終了予定日までの間とすること。
- 2 介護休業期間は、その期間中に休業申出に係る家族の死亡等の事情が生じた場合には、休業終了予定日前においても終了するものとする。
- 3 休業開始予定日又は休業終了予定日の変更の申出、介護休業の申出の撤回等について、所要の規定

を整備するものとする。

五 不利益取扱いの禁止（第十条関係）

事業主は、労働者が休業申出をし、又は介護休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他労働省令で定める不利益な取扱いをしてはならないものとする。

第六 事業主が講ずべき措置（第三章関係）

一 介護休業に関する定めへの周知及び雇用管理上の措置（第十一条及び第十二条関係）

1 事業主は、介護休業に関して、あらかじめ、介護休業中における待遇、介護休業後における賃金及び配置その他の労働条件等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、休業申出をした労働者に対し、当該事項に関する取扱いを明示しなければならないものとする。

2 事業主は、休業申出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、労働者の配置その他の雇用管理、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ように努めなければならないものとする。

3 事業主は、介護休業をした労働者が業務に復帰したときは、その処遇について、他の労働者との均衡を失することのないよう適切な配慮をするように努めなければならないものとする。

二 勤務時間の短縮の措置等（第十三条関係）

1 事業主は、その雇用する労働者（日々雇用される者を除く。二及び三において同じ。）のうち、その要介護状態にある家族の介護を行う労働者に関して、労働省令で定めるところにより、一の継続する要介護状態ごとに、労働者の申出に基づく連続する一年の期間（当該労働者が、当該申出に係る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、これと合わせて一年の期間）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家族の介護を行う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。

2 第五の五の規定は、1の措置が講じられた場合について準用すること。

三 介護休業の制度等に準ずる措置（第十四条関係）

事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族の介護を行う労働者に関して、介護休業の制度又は二の措置に準じて、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（第十五条関係）

事業主は、介護を理由として退職した者（以下「介護退職者」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（第十六条関係）

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。

第七 対象労働者等に対する支援措置（第四章関係）

一 事業主等に対する援助（第十七条関係）

- 1 国は、対象労働者、家族の介護を行うこととなる労働者及び介護退職者（以下「対象労働者等」という。）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、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、雇用管理等の措置に係る相談及び助言、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。
- 2 国は、1の給付金の支給その他の必要な援助を行うに当たっては、1の事業主のうち中小企業者と

して労働省令で定めるものに対し、特別の配慮をするものとする。

二 相談、講習等（第十八条関係）

国は、対象労働者及び家族の介護を行うこととなる労働者に対して、これらの者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に努めなければならないものとする。

三 再就職の援助（第十九条関係）

国は、介護退職者に対して、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、介護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。

四 勤労者家庭支援施設（第二十条及び第二十一条関係）

地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設（対象労働者等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。

と。

五 指定法人（第四章第二節（第二十二条から第三十八条まで）関係）

労働大臣は、公益法人を指定して、一から四までの国の行う業務の全部又は一部を行わせることができるものとし、これに伴う所要の規定を整備すること。

第八 介護休業取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例（第三十九条及び第四十条関係）

一 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律第二条第二項に規定する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、第六の一の二の事業主が講ずべき措置その他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（以下「認定中小企業団体」という。）が、その中小企業者の委託を受けて介護休業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、職業安定法第三十七条第一項の規定〔委託募集に係る許可制〕を適用しないものとし、認定中小企業団体は、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。

二 一の特例措置に伴う所要の規定を整備すること。

第九 介護休業給付の支給（第四十一条関係）

- 一 国等は、家族の介護を行うための休業をする労働者に対して、その生活の安定に資するため、介護休業給付を支給するものとする。
- 二 介護休業給付の支給要件及び額その他介護休業給付の支給に関し必要な事項は、別に法律で定めるものとする。

第十 社会保険料の免除（第四十二条関係）

家族の介護を行うための休業をする労働者が当該休業をする期間中に負担すべき健康保険、厚生年金保険その他の社会保険の保険料等の額については、別に法律で定めるところにより、免除するものとする。

第十一 その他

- 一 調査等（第四十三条関係）

労働大臣は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するための必要な調査研究を実施するものとする。

二 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（第四十四条関係）

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 適用除外（第四十八条関係）

この法律のうち、第五、第六、第七の一、第八及び第十一の二の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては適用しないものとする。

四 罰則（第四十九条から第五十四条まで関係）

第七の五及び第八に関し、必要な罰則を設けるものとする。

第十二 施行期日等（附則関係）

一 施行期日（附則第一条関係）

この法律は、平成七年十月一日から施行するものとする。ただし、第五、第六の一から三まで、第八（これに係る罰則を含む。）、第九及び第十の規定は、平成八年四月一日から施行するものとする。

二 関係法律の改正（附則第二条から第十条まで関係）

労働基準法その他関係法律について所要の改正を行うものとする。