

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を改正する法律案要

綱

第一 育児休業

一 労働者の養育する子一人について当該労働者が育児休業をすることができる回数の制限をなくすものとする。 (第五条第一項関係)

二 一の育児休業をすることとする期間の初日とその直前の育児休業をした期間の末日との間には三月以上の期間がなければならないものとする。 (第五条第一項関係)

三 育児休業をすることとする期間は、一月以上とするものとする。 (第五条第二項関係)

四 事業主に引き続き雇用された期間が六月以上の労働者は、育児休業をすることができるものとする。 (第六条関係)

五 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児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賃金、配置、昇進等について不利益な取扱いをしてはならないものとする。 (第十条関

係)

六 労働者は、その一歳に達した子を保育所へ入所させることが困難な事情その他の厚生労働省令で定める特別の事情があるときは、その事業主に申し出ることにより、当該子が二歳に達するまでの間において育児休業をすることができるものとする。 (第十条の二関係)

第二 介護休業

一 要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、当該対象家族の一の継続する要介護状態ごとに、それぞれ一年以内の期間において介護休業をすることができるものとする。 (第十一条及び第十五条関係)

二 第一の四及び五は、介護休業及び介護休業申出について準用するものとする。

第三 時間外労働又は休日労働の制限

一 子の養育を行う労働者の時間外労働又は休日労働の制限 (第十六条の二及び第十六条の三関係)

1 事業主は、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、労働時間を延長し、若しくは休日に労働させてはならず、又は制限時間 (一日について二時間、一月について

二十四時間、一年について百五十時間をいう。以下同じ。）を超えて労働時間を延長してはならないものとする。

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が六月に満たない労働者

ロ 労働者の配偶者で当該請求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ず、労働者の親が当該請求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ないものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者

ハ イ及びロに掲げるもののほか、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こと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、その期間中は労働時間を延長し、若しくは休日に労働させてはならず、又は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。）について、その期間の初日及び末日とする日を明らかにして、その初日の一週間前までにしなければならないものとする。

3 事業主は、労働者が1により時間外労働若しくは休日労働の制限に係る請求をし、又は当該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賃金、配置、昇進等について不利益な取扱

いをしてはならないものとする。

4 事業主は、中学校に就学している子を養育する労働者について、当該労働者の申出のある場合を除き、労働時間を延長し、若しくは休日労働させ、又は制限時間を超えて労働時間を延長しないよう努めなければならないものとする。

二 家族の介護を行う労働者の時間外労働又は休日労働の制限（第十六条の四関係）

一の1（口を除く）、2及び3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準用するものとする。

三 公務員に関する特例（第五十二条関係）

国営企業に勤務する国家公務員及び地方公務員に関して、一及び二についての特例を設けるものとする。

第四 深夜業の制限

一 子の養育を行う労働者の深夜業の制限（第十六条の五及び第十六条の六関係）

1 深夜業の制限の対象となる労働者の範囲を、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する者とする。

ること。

2 事業主に引き続き雇用された期間が六月以上の労働者は、深夜業の制限の請求をすることができるものとする。

3 深夜業の制限の請求は、その制限開始予定日の一週間前までにしなければならないものとする。

4 事業主は、労働者が1により深夜業の制限に係る請求をし、又は当該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賃金、配置、昇進等について不利益な取扱いをしてはならないものとする。

5 事業主は、中学校に就学している子を養育する労働者について、当該労働者の申出のある場合を除き、深夜において労働させないよう努めなければならないものとする。

二 家族の介護を行う労働者の深夜業の制限（第十六条の七関係）

一（5を除く。）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準用するものとする。

第五 事業主が講ずべき措置

一 勤務時間の短縮の措置（第十九条関係）

1 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が当該子を養育するために申し出たときは、勤務時間の短縮の措置を講じなければならないものとする。

2 1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準用するものとする。

二 労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置等（第十九条の二関係）

1 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が当該子を養育するために申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（一の1の措置を除く。）を講じなければならないものとする。ただし、当該事業主が当該労働者に対し一の1の措置を講ずる場合は、この限りでないものとする。

2 1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準用するものとする。

三 家族の看護等のための休暇の措置（第二十条の二関係）

事業主は、労働者の申出に基づくその養育する子その他の対象家族の看護その他の厚生労働省令で定める事由のための休暇（労働基準法第二十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を一年間に十労働日（当該子を養育する労働者に配偶者のない場合にあつては、二十労働日）以

上与えるための措置を講じなければならないものとする。

四 不利益取扱いの禁止（第二十条の三関係）

事業主は、労働者が一、二又は三の事業主が講ずべき措置の申出をし、又は労働者に対し当該措置が講じられたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他賃金、配置、昇進等について不利益な取扱いをしてはならないものとする。

五 職務に復帰する労働者に関する措置（第二十条の四関係）

事業主は、育児休業又は介護休業後において労働者を配置するに当たっては、当該労働者の意向を十分に考慮した上で、当該育児休業又は介護休業の申出をした日の前日に当該労働者が従事していた職務に復帰させるものとする。

六 労働者の配置に関する配慮（第二十条の五関係）

事業主は、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、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況及び当該労働者の意向に配慮しなければ

ならないものとする。

第七 国等による援助

国は、別に法律で定めるところにより、育児休業又は介護休業をする労働者に対し、当該労働者の通常の賃金の六割に相当する額の育児休業給付又は介護休業給付を支給するものとする。 (第二十三条関係)

第八 施行期日

この法律は、平成十三年十月一日から施行するものとする。ただし、第七については、平成十四年四月一日から施行するものとする。 (附則関係)