

## 第一二六回

### 参第三号

#### 介護休業等に関する法律（案）

##### （目的）

第一条 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ことにより、家族を介護する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働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。

##### （定義）

第二条 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。

2 前項の配偶者には、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、同項の子及び父母には、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。

3 この法律において「障害」とは、負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害をいう。

4 この法律において「介護休業」とは、労働者が、この法律に定めるところにより、障害により日常生活を営むのに支障がある家族を介護するために相当の期間を定めてする休業をいう。

(介護休業の申出)

第三条 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。以下この条から第十条までにおいて同じ。）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、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業を開始した日に介護していた家族で引き続きその日にあった障害の状態と同様の障害の状態にあるものについては、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該申出をすることができない。

2 前項本文の規定による申出（以下「休業申出」という。）は、労働省令で定めるところにより、その期間中は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「休業開始予定日」という。）及び末日（以下「休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、休業開始予定日の少なくとも一週間前までにしなければならない。

3 事業主は、労働者からの休業申出があったときは、当該休業申出をした労働者に対して、当該休業申出に

係る家族が相当の期間介護を必要とする状態が継続すると見込まれることその他労働省令で定める事項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。

（休業申出があった場合における事業主の義務等）

第四条 事業主は、労働者からの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。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち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からの休業申出があった場合は、この限りでない。

一 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

二 前号に掲げるもののほか、介護休業を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労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項本文の規定にかかわらず、介護休業をすることができない。

( 休業開始予定日の変更の申出等 )

第五条 休業申出をした労働者は、その後当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日の前日までに、労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該休業申出に係る休業開始予定日を一回に限り当該休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

2 休業申出をした労働者は、労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該休業申出に係る休業終了予定日を一回に限り当該休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

( 休業申出の撤回等 )

第六条 休業申出をした労働者は、当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日（前条第一項の規定により休業開始予定日に変更された場合にあつてはその変更後の休業開始予定日とされた日。第三項及び次条第一項において同じ。）の前日までは、当該休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定により休業申出を撤回した労働者は、当該休業申出に係る家族で引き続き当該休業申出に係る障害の状態と同様の障害の状態にあるものについては、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第三条第一項本文の規定にかかわらず、休業申出をすることができない。

3 休業申出がされた後休業開始予定日とされた日の前日までに、家族の死亡その他の労働者が当該休業申出に係る家族を介護しないこととなった事由として労働省令で定める事由が生じたときは、当該休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(介護休業期間)

第七条 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(次項において「介護休業期間」という。)は、一年(介護休業をしたことがある労働者が、当該介護休業を開始した日に介護していた家族で引き続きその日にあった障害の状態と同様の障害の状態にあるものについて、第三条第一項ただし書の労働省令で定める特別の事情があり、再度の休業申出をした場合にあっては、最初の介護休業を開始した日から起算して一年を超えない範囲内において労働省令で定める期間)を限度として、休業開始予定日とされた日から休業終了予定日とされた日(第五条第二項の規定により当該休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の休業終了予定日とされた日。次項において同じ。)までの間とする。

2 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、前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つては、その前日）に終了する。

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

二 休業終了予定日とされた日までに、休業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）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業等に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一項に規定する育児休業をする期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

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

（不利益取扱いの禁止）

第八条 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。

（介護休業に関する定めの周知等の措置）

第九条 事業主は、介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周

知らせるための措置を講じなければならない。

- 一 労働者の介護休業中における待遇に関する事項
- 二 介護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
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働省令で定める事項

2 事業主は、労働者が休業申出をしたときは、労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示しなければならない。

（雇用管理等に関する措置）

第十条 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、介護休業をする労働者が雇用される事業所における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。

2 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、その賃金、配置、昇進等に関する処遇について、同一の事業所における同種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。

(勤務時間の短縮等の措置)

第十一条 事業主は、その雇用する労働者（日々雇用される者を除く。以下この条において同じ。）のうち、障害により日常生活を営むのに支障がある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、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。

2 前項の労働省令を定めるに当たっては、家族を介護する労働者の負担の軽減を図るとともに、事業主の事業活動の遂行に著しい支障を生ずることのないように配慮しなければならない。

(指針)

第十二条 労働大臣は、前三条の規定に基づき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。

2 労働大臣は、前項の指針に従い、事業主に対し、必要な助言、指導又は勧告を行うことができる。

3 前項に定める労働大臣の権限は、労働省令で定めるところにより、その一部を公共職業安定所長に委任することができる。

( 国による援助等 )

第十三条 国は、介護休業をする労働者及び第十一条第一項に定める措置を利用する労働者の福祉の増進を図るため、第十条第一項に定める措置を講ずる事業主その他の事業主に対して、必要な援助を行うように努めるものとする。

2 国は、前項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て、労働省令で定めるところにより、必要な助成を行うことができる。

( 手当の支給 )

第十四条 国は、介護休業をする労働者及び第十一条第一項に定める措置を利用する労働者に対して、その生活の安定に資するため、別に法律で定めるところにより、必要な手当を支給するものとする。

( 中央職業安定審議会への諮問 )

第十五条 労働大臣は、第三条第一項、第四条第一項第二号、第五条、第六条第二項及び第三項、第七条第一項及び第二項第一号、第八条並びに第十一条第一項の労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第十二条第一項の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決

定しようとするときは、あらかじめ、中央職業安定審議会の意見を聴かなければならない。

（労働省令への委任）

第十六条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、労働省令で定める。

（船員に関する特例）

第十七条 船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員に関しては、第三条、第四条第一項第二号、第五条、第六条第二項及び第三項、第七条第一項、第二項第一号及び第三項、第八条、第九条第一項第三号及び第二項、第十一条、第十二条第三項、第十三条第二項、第十五条並びに前条中「労働省令」とあるのは「運輸省令」と、第十二条及び第十五条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第十二条第三項中「公共職業安定所長」とあるのは「地方運輸局長（海運監理部長を含む。）」と、第十五条中「中央職業安定審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」とする。

（適用除外）

第十八条 この法律は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。

## 附 則

### （施行期日）

第一条 この法律は、平成六年四月一日から施行する。

### （検討）

第二条 政府は、この法律の施行状況及び介護休業に関する制度と育児休業その他の労働者の休業に関する諸制度との均衡を勘案し、これらの制度を利用する労働者に必要な手当を支給するための制度について、雇用保険制度等の全般に関する見直しを含めた総合的な検討を行い、その結果に基づいて、速やかに、法制の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

### （労働基準法の一部改正）

第三条 労働基準法の一部を次のように改正する。

第十二条第三項第五号を同項第六号とし、同項第四号の次に次の一号を加える。

五 介護休業等に関する法律（平成五年法律第 号）第三条第一項に規定する介護休業をした期間  
第三十九条第七項中「及び」の下に「介護休業等に関する法律第三条第一項に規定する介護休業をした

期間並びに」を加える。

（職業安定法の一部改正）

第四条 職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）の一部を次のように改正する。

第十二条第三項中「及び看護婦等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）」を「、看護婦等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）及び介護休業等に関する法律（平成五年法律第 号）」に改める。

（社会保険労務士法の一部改正）

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

別表第一中第二十号の十七の次に次の一号を加える。

二十の十八 介護休業等に関する法律（平成五年法律第 号）

（育児休業等に関する法律の一部改正）

第六条 育児休業等に関する法律の一部を次のように改正する。

第六条第二項第三号中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項

の規定により休業する期間」の下に「、介護休業等に関する法律（平成五年法律第 号）第三条第一項に規定する介護休業をする期間」を加える。

（運輸省設置法の一部改正）

第七条 運輸省設置法（昭和二十四年法律第百五十七号）の一部を次のように改正する。

第四条第一項第二十四号の二の四の次に次の一号を加える。

二十四の二の五 介護休業等に関する法律（平成五年法律第 号）に基づいて、船員に関して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を定めること。

第五十七条第一項中「及び育児休業等に関する法律」を「、育児休業等に関する法律及び介護休業等に関する法律」に改める。

（労働省設置法の一部改正）

第八条 労働省設置法（昭和二十四年法律第百六十二号）の一部を次のように改正する。

第四条第五十一号中「及び看護婦等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）」を「、看護婦等の人材確保の促進に関する法律（平成四年法律第八十六号）及び介護休業等に関する法律（平成

五年法律第 号)」に改める。

第十条第一項中「及び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」を「、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及び介護休業等に関する法律」に改める。

## 理 由

最近における我が国の社会経済情勢にかんがみ、及び家族の介護と就業に関する労働者の意識等の変化に対応して、家族を介護する労働者の雇用の継続を促進し、あわせて介護を要する者の福祉の増進に資するため、介護休業に関する制度を設けるとともに、家族を介護する労働者の勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定める等の必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

## この法律施行に要する経費

この法律施行に要する経費は、平年度約百五十三億円の見込みである。