

介護休業等に関する法律案要綱

第一 目的

この法律は、介護休業に関する制度を設けること等により、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ものとする。 (第一条関係)

第二 定義

- 一 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こと。(第二条第一項関係)
- 二 一の配偶者には、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、一の子及び父母には、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。 (第二条第二項関係)
- 三 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こと。(第二条第三項関係)

四 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こと。（第二条第四項関係）

第三 介護休業

一 介護休業の申出

（一）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。第三において同じ。）は、期間を明らかにして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。ただし、介護休業をしたことがある労働者は、引き続き同様の障害の状態にある家族については、労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、再度の介護休業の申出をすることができないものとする。

（二）事業主は、労働者からの介護休業の申出があったときは、当該労働者に対して、当該介護休業の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ものとする。（第三条関

係)

二 介護休業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。

(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) (一)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(第四条関係)

三 介護休業期間等

(一) 介護休業の申出をした労働者による介護休業期間の変更等は、休業前において一定の場合に一回に限り行うことができるものとし、休業中においても一回に限り行うことができるものとする。

(二) 介護休業期間は、一年を限度として、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までの間とするものとする。

(三) 介護休業期間は、その期間中に家族の死亡等の事情が生じた場合には、その事情が生じた日に終

了するものとする。 (第五条から第七条まで関係)

四 不利益取扱いの禁止

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。 (第八条関係)

五 介護休業に関する定めの周知等の措置

(一) 事業主は、介護休業に関して、あらかじめ、労働者の介護休業の期間中における待遇、介護休業後における賃金、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じなければならないものとする。

(二) 事業主は、介護休業をすることを申し出た労働者に対し、 1 に掲げる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。 (第九条関係)

六 雇用管理等に関する措置

(一) 事業主は、労働者の介護休業の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、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に努めなければならないものとする。

ること。

(二) 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ものとする。 (第十条関係)

第四 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、その雇用する労働者（日々雇用される者を除く。第四において同じ。）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ものとする。 (第十一条関係)

第五 指針

一 指針の策定

労働大臣は、第三の五及び六並びに第四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。

二 助言、指導及び勧告

労働大臣は、一の指針に従い、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ものとする。 (第十二条関係)

第六 国による援助等

- 一 国は、第三の六の措置を講ずる事業主その他の事業主に対して、必要な援助に努めるものとする。
- 二 国は、一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、必要な助成を行うことができるものとする。 (第十三条関係)

第七 手当の支給

国は、介護休業をする労働者及び第四の措置を利用する労働者に対して、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。 (第十四条関係)

第八 中央職業安定審議会への諮問等

- 一 労働大臣は、第三の二の2等の労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第五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ものとする。 (第十五条関係)

二 この法律の実施のために必要な手続等の労働省令への委任及び船員に関する特例についての規定を置くものとする。 (第十六条及び第十七条関係)

第九 適用除外

この法律は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しないものとする。 (第十八条関係)

第十 附則

一 施行期日

この法律は、平成六年四月一日から施行するものとする。 (附則第一条関係)

二 検討

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。 (附則第二条関係)

三 その他

関係法律について所要の改正を行うものとする。 (附則第三条から第八条まで関係)