



【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

03-3451-2586

E-MAIL : [syakai@jam-union.or.jp](mailto:syakai@jam-union.or.jp)

## 改正育児・介護休業法 指針案等諮問・答申される

12月1日に成立した改正育児・介護休業法の指針案等が12月10日の第38回労働政策審議会雇用均等部会で諮問され、16日の第39回分科会で「おおむね妥当と認める」との答申が行われました。

連合は、指針案等に関する意見を構成組織より募集しました。分科会では、労働側委員がこ

れを基に意見を述べ、今後示される通達や行政指導の中に反映されます。今回改正される指針等は、2005年4月1日（改正育児・介護休業法の施行日）から施行されます。

JAMでも改正法施行に向けて、対応方針を策定します。

### 指針案等のポイント

項目	指針等の内容
<b>期間を定めて雇用される者が次のいずれにも該当する場合、育児・介護休業を取得できる</b> 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上 育児 = 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者 介護 = 介護休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者	期間を定めて雇用される者が左の ・ に該当するかどうかの判断基準 「引き続き雇用された期間が1年以上」 育児・介護休業の申し出のあった日の直前1年間について、勤務の実態に即して雇用関係が実質的に連続しているかで判断する 「子が1歳に達する日（介護は93日経過日と読み替える）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」 <b>【雇用継続の可能性ありと判断される場合】</b> 現在締結している労働契約期間の末日が1歳到達日後の日である労働者 書面・口頭により労働契約を更新する旨明示されている労働者で、現在締結している労働契約と同一の長さの期間で契約が更新され、その更新後の労働契約の期間の末日が1歳到達日後の日であるもの 書面・口頭で労働契約を自動的に更新すると明示されている労働者で、自動的に更新する回数の上限の明示がないもの 書面・口頭で労働契約を自動更新すると明示されている労働者で、自動的に更新する回数の上限の明示があり、上限まで更新された場合の期間の末日が1歳到達日後の日であるもの
<b>育児休業期間の延長</b> 子が1歳を超えても、保育所に入所できなかったり、配偶者が病気の場合は子が1歳6ヵ月に達するまで延長できる	1歳に達する日後の休業期間延長が認められる「特別の事情」 保育所の申し込みを行っているが、1歳に達する日後になっても保育所に入所できない（本人が希望する保育所に入所できない場合は除く） 子の養育を行っている配偶者が、次のいずれかに該当した場合 ・ 死亡したとき ・ 負傷、疾病、心身の障害により養育することが困難となったとき ・ 婚姻解消その他の事情により配偶者が子と同居しないことになったとき ・ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定であるか、または産後8週間を経過しないとき
<b>子の看護休暇</b> 労働者が年に5日を限度として取得できる	労働者が取得しやすいよう、あらかじめ制度を導入し、規則等も定めること 休暇取得のための証明書類提出を求める場合は事後の提出も可能とする等、労働者に過重な負担をかけないように配慮すること。 制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮すること