

○ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について

(傍線部分は改正部分)

改 正 後	改 正 前
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について (略)	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について (略)
第1 (略)	第1 (略)
1 (略)	1 (略)
2 (略)	2 (略)
(1)～(5) (略)	(1)～(5) (略)
(6) (略)	(6) (略)
なお、同種の業務の範囲を判断するに当たっては、『厚生労働省編職業分類』の 小分類 の区分等を参考にし、個々の実態に即して判断すること。	なお、同種の業務の範囲を判断するに当たっては、『厚生労働省編職業分類』の 細分類 の区分等を参考にし、個々の実態に即して判断すること。
(7)～(9) (略)	(7)～(9) (略)
3 (略)	3 (略)
4 (略)	4 (略)
(1) (略)	(1) (略)
(2) (略)	(2) (略)
イ (略)	イ (略)
ロ (略)	ロ (略)
(イ) (略)	(イ) (略)
(ロ) (略)	(ロ) (略)
まず、第一に、業務の内容が「実質的に同一」であることの判断に先立って、「業務の種類」が同一であるかどうかをチェックする。これは、『厚生労働省編職業分類』の 小分類 を目安として比較し、この時点で異なっていれば、「職務内容が同一でない」と判断することとなること。	まず、第一に、業務の内容が「実質的に同一」であることの判断に先立って、「業務の種類」が同一であるかどうかをチェックする。これは、『厚生労働省編職業分類』の 細分類 を目安として比較し、この時点で異なっていれば、「職務内容が同一でない」と判断することとなること。
(略)	(略)
ハ (略)	ハ (略)
(3)・(4) (略)	(3)・(4) (略)
5 (略)	5 (略)
第2 (略)	第2 (略)
第3 (略)	第3 (略)
1～10 (略)	1～10 (略)

11 (略)

(1) ~ (3) (略)

(4) (略)

イ~リ (略)

ヌ 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主は、短時間・有期雇用労働者について、育児・介護休業法の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずる必要があること。

(イ) 育児休業、出生時育児休業又は介護休業に関する制度

(ロ) ~ (ホ) (略)

(ヘ) 雇用環境の整備並びに個別の周知及び意向確認の措置

(ト) ①育児のための所定労働時間の短縮措置又は②介護のための所定労働時間の短縮等

なお、次の点に留意すること。

① 育児・介護休業法第6条第1項及び第2項、第9条の3第2項、第12条第2項、第16条の8第1項並びに第23条第1項の規定により、雇用期間が1年に満たない労働者等であって労使協定で育児休業、出生時育児休業及び介護休業をすることができないものとして定められたものについては、(イ)、(ニ) 及び (ト) の措置の対象とはならないこと。

また、育児・介護休業法第16条の3第2項及び第16条の6第2項の規定により、雇用期間が6か月に満たない労働者等であって労使協定で子の看護休暇及び介護休暇を取得することができないものとして定められたものについては、(ロ) 及び (ハ) の措置の対象とはならないこと。

② 育児・介護休業法第5条第1項、第9条の2第1項及び第11条第1項の期間を定めて雇用される者について、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号。以下「育介指針」という。)第2の1 (1) において、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、実質的に期間の定めのない契約に基

11 (略)

(1) ~ (3) (略)

(4) (略)

イ~リ (略)

ヌ 育児休業及び介護休業に関する制度等

事業主は、短時間・有期雇用労働者について、育児・介護休業法の定めるところにより、次に掲げる措置を講ずる必要があること。

(イ) 育児休業又は介護休業に関する制度

(ロ) ~ (ホ) (略)

(新設)

(ヘ) ①育児のための所定労働時間の短縮措置、②育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは③始業時刻変更等の措置又は介護のための所定労働時間の短縮等

なお、次の点に留意すること。

① 育児・介護休業法第6条第1項及び第2項並びに第12条第2項の規定により、雇用期間が1年に満たない労働者であって労使協定で育児休業及び介護休業をすることができないものとして定められたものについては、(イ) の措置の対象とはならないこと。

また、育児・介護休業法第16条の3第2項及び第16条の6第2項の規定により、雇用期間が6か月に満たない労働者であって労使協定で子の看護休暇及び介護休暇を取得することができないものとして定められたものについては、(ロ) 及び (ハ) の措置の対象とはならないこと。

② 育児・介護休業法第5条第1項及び第11条第1項の期間を定めて雇用される者について、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号。以下「育介指針」という。)第2の1において、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、実質的に期間の定めのない契約に基づき雇用される労働者で

づき雇用される労働者であるとして育児休業、出生時育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、育介指針第2の1（1）の事項に留意することとされていること。

③ 育児・介護休業法第5条第1項の規定により、期間を定めて雇用される者のうち育児休業をすることができるものは、その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約の期間が満了することが明らかでない労働者とされているところであるが、期間を定めて雇用される者が育児・介護休業法第5条第1項ただし書に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、育介指針第2の1（2）の事項に留意することとされていること。

④ 育児・介護休業法第9条の2第1項の規定により、期間を定めて雇用される者のうち出生時育児休業をすることができるものは、その養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間が満了することが明らかでない労働者とされているところであるが、期間を定めて雇用される者が育児・介護休業法第9条の2第1項ただし書に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、育介指針第2の1（2）の事項に留意することとされていること。

⑤ 育児・介護休業法第11条第1項の規定により、期間を定めて雇用される者のうち介護休業をすることができるものは、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間が満了することが明らかでない労働者とされているところであるが、期間を定めて雇用される者が育児・介護休業法第11条第1項ただし書に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、育介指針第2の1（2）の事項に留意することとされていること。

⑥ 育児・介護休業法第23条及び育児休業、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施行規則（平成

あるとして育児休業及び介護休業の対象となるものであるが、その判断に当たっては、育介指針第2の1（1）の事項に留意することとされていること。

③ 育児・介護休業法第5条第1項の規定により、期間を定めて雇用される者のうち育児休業をすることができるものは、育児休業申出時点で当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ、その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約の期間が満了することが明らかでない労働者とされているところであるが、期間を定めて雇用される者が育児・介護休業法第5条第1項各号に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、育介指針第2の1（2）の事項に留意することとされていること。

（新設）

④ 育児・介護休業法第11条第1項の規定により、期間を定めて雇用される者のうち介護休業をすることができるものは、介護休業申出時点で当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間が満了することが明らかでない労働者とされているところであるが、期間を定めて雇用される者が育児・介護休業法第11条第1項各号に定める要件を満たす労働者か否かの判断に当たっては、育介指針第2の1（2）の事項に留意することとされていること。

⑤ 育児・介護休業法第23条及び育児休業、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施行規則（平成

3年労働省令第25号)第72条の規定並びに平成28年8月2日付け職発0802第1号、雇発0802第3号「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施行について」の記の第9の9及び12において、所定労働時間が1日6時間以下の労働者等については、(ト)の①の措置の対象とはならないものであり、また、(ト)の②の措置等を講ずる必要は基本的にはないものとされていること。

⑦ 育児・介護休業法第17条第1項及び第19条第1項の規定において、雇用期間が1年に満たない労働者等については、(ホ)の措置の対象とはならないものとされていること。

ル・ヲ (略)

(5) (略)

12～17 (略)

第4～第6 (略)

第7 (略)

1 (略)

2 第3の11のヌのうち、(イ)の「、出生時育児休業」、①の「、第9条の3第2項」及び「、出生時育児休業」、②の「、第9条の2第1項」及び「、出生時育児休業」並びに④については、令和4年10月1日より適用することとし、⑥のうち、「第9の9及び12」とあるのは、令和5年3月31日までの間は「第9の8及び11」とする。

3 (略)

別表 (略)

図 (略)

3年労働省令第25号)第72条の規定並びに平成28年8月2日付け職発0802第1号、雇発0802第3号「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施行について」の記の第9の4及び7において、所定労働時間が1日6時間以下の労働者については、(へ)の措置を講ずる必要は基本的にはないものとされていること。

(新設)

ル・ヲ (略)

(5) (略)

12～17 (略)

第4～第6 (略)

第7 (略)

1 (略)

(新設)

2 (略)

別表 (略)

図 (略)