

特に議論いただきたい事項

1 仕事と介護の両立のあり方

○介護休業の分割取得について

➤ 分割の方法の定め方

① 取得回数の上限を定める

【参考資料 1-1-①~④】

- ・（取得回数の上限を定める場合）取得回数の上限となる回数について
- ・介護期間中、一定程度長期の休業が必要と想定されるタイミングにおいて取得できる回数とすべきか。

（例：急性期（介護の必要性発生時）、回復期、安定期、終末期、etc）

- ・最低取得単位を定めるべきか

- ・ただし、現行制度は最低取得単位について制限をしていない。
- ・介護休暇との違いを整理する必要がある。

➤ （介護休業を分割取得できることとする場合）介護休業と介護休暇の位置づけの整理の仕方 【参考資料 1-1-⑤, ⑥】

- ・介護のために仕事を休むニーズには、①集中的に、ある程度一定期間、労働者の対応が必要となる場合 ②集中的にはないが、定期的、スポット的に労働者の対応が必要となる場合、の2種類あることを踏まえると以下のように整理できるのではないか。

介護休業：その後の介護の長期的方針を定め、介護の体制を構築するために一定期間休業する場合

（場合の例）

- ・急性期の対応（看取りも含む）、集中的なりハビリ
- ・在宅介護から施設介護への移行
- ・介護施設から介護施設への転所
- ・病院への入院

介護休暇：介護の長期的方針を定め介護の体制を構築した後に、定期的な対応と

して、スポット的に休まざるをえない場合に対応する場合
(場合の例)

- ・ 要介護認定の更新やモニタリングへの対応など、介護保険を利用する上で家族に対応が求められる場合
 - ・ 主たる介護者は別にいるが、その主たる介護者が病気等になった場合に一時的に介護をしなければならなくなった場合
 - ・ 対象家族が通院等をする際の付き添い
- ・ 上記の整理を踏まえれば、介護休業及び介護休暇の取得手続きは現行どおりのままでよいのではないか。

➤ 「介護」の範囲について

- ・ 介護とは、労働者本人が、歩行、食事、入浴等の日常生活に必要な便宜を供与することをいうが、特に、介護休業について上記のような位置づけと整理する場合、介護のための体制整備の調整等を行うことも、介護休業の対象に含まれていることが分かるようにすべき。

○介護休業の期間について

- 分割取得が可能であれば、介護休業期間（93日）の延長は必要ないのではないか
- ・ 実際の取得日数
- 【参考資料 1-1-⑦, ⑧】

○短時間勤務制度等の措置（選択的措置義務）について

【参考資料 1-1-⑨～⑪】

➤ 制度の趣旨・必要性についての評価

- ・ 現行制度の趣旨、分割取得できることとした場合の介護休業、介護休暇の趣旨を踏まえて、どのような位置づけ（趣旨）の制度が必要か。

- (例)・ 集中的に、ある程度一定期間、労働者の対応が必要となる場合（介護の体制構築のために必要な場合）に対応するもの（現行制度の趣旨）
- ・ 定期的、スポット的に、労働者の対応が必要な場合（介護の体制構築をしたあとのニーズ）に対応するもの

- ・一日の所定労働時間を短縮する措置や所定外労働の免除を定常的に行う以外のニーズが介護の場合は生じやすいのではないかという観点もある。
- 上記の評価を踏まえて、現行上、介護休業と合わせて 93 日とされているものを切り出すべきか。
- ・その場合に
 - ・期間をどうするか。
 - ・介護のトータルの期間を見定めることは難しいことをどう捉えるか。
 - ・単独の措置義務として切り出すか。選択的措置義務のままとするか。
 - ・(単独の措置義務として切り出すとする場合) 組み合わせることのできる介護サービスなど、介護の多様性を踏まえて、それぞれその措置が仕事と介護の両立のための最低基準として特別必要であると評価できるか。
 - ・短時間勤務制度
 - ・その他
 - ・切り出すよりも、介護休暇の日数を増やすことで対応する方がよいか。
- 所定外労働の免除について
- ・育児・介護休業法の中に位置づけるべきか。
 - ・(育児・介護休業法の中に位置づけるとして) 現行の選択的措置義務の中に位置づけるべきか
 - ・(育児・介護休業法の中に位置づけるとして) 単独の措置義務として位置づけるべきか。
 - ・選択的措置義務については、現行、介護休業とあわせて 93 日

○介護休業の対象となる要介護者について

- 要介護状態の範囲は適切か。現行の判断基準は、昭和 62 年の「特別養護老人ホームへの入所措置の基準」を参考に規定されたものだが、特別養護老人ホームへの新規入所者が原則要介護 3 以上に限定されたことなどから、在宅介護から始まるケースが多くなると想定されるため、現行の判断基準では範囲が狭すぎるのではないか。【参考資料 1 - 1 - ⑫～⑮】

➤ 介護休業等の対象家族の範囲について

【参考資料 1-1-⑯～⑱】

- ・ 今後ニーズがあると考えられるため、同居・扶養していない祖父母・兄弟姉妹・孫についても対象にすべきではないか。
- ・ 特に介護休暇については、日数を増やす等の対応の代わりに、介護に関わることのできる人を増やすという対応も考えられるため、対象を広げるということがあり得るのではないか。

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方

○期間雇用者の育児休業取得について

【参考資料1-2-①～⑦】

課題の整理

- ・ 期間雇用者の育児休業取得が進まない理由として以下が挙げられている
 - ・ そもそも産休が取れていない・取れると認識されていない。
 - ・ 期間雇用者の取得要件について知られていない、期間雇用者について産休・育児休業・子の看護休暇の取得要件が異なっていることが知られていない。
 - ・ 期間雇用者の取得要件の後要件（「引き続き雇用されることが見込まれる」）について、事業主も労働者自身も契約更新の可能性の判断が難しい。

➤ 取得要件のあり方

- ・ 期間雇用者については、育児休業の取得に関し、育児休業からの復帰後の雇用の継続の「見込み」を求めないとするについてどう考えるか。
 - ・ 育児休業の趣旨
 - ・ 育児休業給付が雇用保険から出ていること

- ・ 後要件②について、その趣旨をどのように考えるか。
例えば以下のような場合が考えられるが、それぞれについて、育児休業を認めるべきかどうか。

- ① 育休復帰後の雇用の継続について「可能性が全くない」場合
- ② 育休復帰後の雇用の継続について「わからない」場合
- ③ 育休復帰後の雇用の継続について「見込みがある」場合

※ 例えば「期間雇用者については少なくとも契約更新までは育児休業を取得できる」とする場合、期間雇用者については①②の場合にも育児休業を認めることとなる。

- ・ 前要件①について、それまでの雇用実績（現行は1年の雇用）がある程度ある場合には、その後の雇用継続がある程度見込めると考えることは可能か。

（参考）現行の育児休業をすることができる期間雇用者の範囲

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること

- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

➤ その他の取得促進策

- ・そもそも産休が取れていない・取れると認識されていないことについて、以下のような対応案が考えられるか。
 - ・産休は（特別の要件なく）取得できることの周知。それにより、期間雇用者が妊娠時点で辞めてしまうことをある程度防ぐことができるのではないか。
- ・期間雇用者の取得要件について知られていない、期間雇用者について産休・育休・子の看護休暇の取得要件が異なっていることが知られていないことについて、以下のような対応案が考えられるか。
 - ・期間雇用者の育児休業取得要件について周知徹底。
 - ・産休・子の看護休暇の取得要件の周知徹底。

➤ 派遣労働者の育児休業取得について

- ・派遣労働者については、①有期契約労働者としての問題と②派遣労働者特有の問題があることが指摘されている。

②の内容として、例えば以下のようなものがある。

- ・派遣労働者が育児休業から復帰した場合、派遣元において適当な派遣先を探すべきであるが、派遣先がなく、雇用が終了してしまう問題がある。
- ・育児・介護休業法に関し、派遣元が雇用主として責任を負うこととなっているが、派遣元の責任について必ずしもよく理解されていない。

○勤務時間短縮の措置、所定外労働の免除等

【参考資料1-2-⑧】

- ・現行の短時間勤務制度、所定外労働の免除等の制度を単純に延長することは、本人のキャリアへの影響が考えられるため行わないと仮にする場合

短時間勤務が取得可能な子の年齢を引き上げ、その中でトータルで一定期間を取得

できることとすることについて、以下のような点も踏まえ、どう考えるか。

- ・各ライフステージのニーズに合わせて取得することが可能となるのではない
か
- ・事業主の雇用管理の負担をどう考えるか
- ・法律で縛るのではなく、企業と本人の話し合いの中で柔軟に短時間勤務を
できるようにすることがいいのではないか。

○男性の仕事と家庭の両立の促進

- 男性の子育てへの関わりの促進のため、特にターゲットとすべき層として以下が
考えられる。【参考資料 1-2-⑨～⑫】
 - ・育児休業を取りたくても取れないという男性
 - ・育児に関わらなくてもよいと思っている専業主婦家庭の夫
- 男性の子育てへの関わりの促進のため、特にターゲットとすべき期間として以下
が考えられる。
 - ・産後休業期間中で妻が活動できない期間
- 男性の育児休業取得推進のための制度について
 - ・パパ・ママ育休プラス、出産後 8 週間以内に育児休業取得した場合の再度取得
制度について、現場では知られていないことにどう対応するか。
 - ・男性の育児休業取得促進のため、休業期間の上限の延長や休業期間の分割を行
うことについて、現時点の状況を踏まえ、どの程度ニーズがあるか。
【参考資料 1-2-⑬】
- 両立支援制度を利用しやすい職場環境のあり方について
 - ・育児休業を取得したいと言いやすい職場にするために、例えば以下のような内容に
ついて企業の取組を促す必要がある。
 - ・男性による育児休業の取得計画書の提出などにより、取得希望を把握する。
 - ・育児休業の取得等を理由とする不利益取扱は法で禁止されていることの従業員
の周知