

検討すべき論点

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とする制度の整備について

仕事と介護の両立支援制度の全体像について

1 介護休業制度の位置づけについて

- 介護休業制度は、介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応するものという位置づけとすべきか。
- 介護休業の位置づけが、介護の体制を構築するために一定期間休業するものであるとするならば、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応として、いわゆる「介護」（＝歩行、排泄、食事、入浴等の日常生活に必要な便宜の供与）のみを行う場合のみならず、それ以外の介護の体制構築のために必要な行為（例：病院から退院後、在宅サービス等の介護サービスの利用のための手配・調整）も併せて行う場合も当然に含まれるべき、とすべきか。

2 介護休暇制度の位置づけについて

- 日常的な介護のニーズに対応するためにスポット的に対応するものという位置づけとすべきか。

3 所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）など、柔軟な働き方の制度の位置づけについて

- 日常的な介護のニーズに対応するために定期的に対応するものという位置づけとすべきか。
- 制度の趣旨として、基本的にいわゆる「介護」のみを行うためのものではなく、それ以外の必要な行為（例：介護サービスの利用に関する諸対応）を行うことを想定している、とすべきか。

介護休業制度について

1 分割取得について

(1) 分割して取得できる回数について

- 介護開始から介護終了までの間で、以下の様な場合に介護休業を取得するニーズがあると考えられるのではないか。どのような時期に休業のニーズがあると考えられるか。

例：急性期対応（介護の初期）や看取りの時期（介護の終期）

介護施設間の移動、病院への入退院、要介護者の状態が大きく変化した場合等

- 回数の設定にあっては、労務管理の負担も考慮すべきではないか。

(2) 最低取得単位について

- 現行の介護休業は一日から取得できる（最低取得単位は定めていない）ことも踏まえてどのように考えるか。

2 休業できる期間について

- 休業できる期間を93日から延長すべきか

3 取得できる対象家族について

- 対象家族について、世帯構造の変化等を踏まえ、祖父母、兄弟姉妹及び孫について同居・扶養要件を外すべきか。

- 介護休業のほか、所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）、介護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限にかかる対象家族の範囲についても同様とすべきか。

4 「常時介護を必要とする状態」の判断基準について

- 国家公務員の介護休暇における規定も参考にしつつ、介護開始時点で8割以上の世帯において在宅介護を行っていることなど、現在の状況に合わせたものに緩和すべきではないか。

介護休暇制度について

1 取得単位について

- 時間単位を義務づけることについてどう考えるか。
- 半日単位（所定労働時間の二分の一）を義務づけることについてどう考えるか。
- 業務の性質や業務の実施体制に照らして時間単位又は半日単位とすることが困難な場合について、どう考えるか。
 - ・ 現行制度において、労使協定により適用除外できる労働者（※）に加え、そのような場合に労使協定により一定の範囲を除外できることとするについてどう考えるか。
 - ・ 労使協定により除外した上で、除外した者については時間単位又は半日単位以外の単位として取得できることとすべきか。

（※）現行制度上、労使協定により適用除外とすることができる労働者の範囲

- ①引き続き雇用された期間が6ヶ月に満たない労働者
- ②介護休暇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厚生労働省令で定めるもの（＝週の所定労働日数が2日以下の労働者）

【参考】育児の短時間勤務制度

- 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

<対象となる労働者>

- 短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下のいずれにも該当する男女労働者。
 - ① 3歳未満の子を養育する労働者であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
 - ② 日々雇用される労働者でないこと。
 - ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
 - ④ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

⇒以下のア)～ウ)の労働者は、労使協定により適用除外とすることが可能。

- ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

※ このうち、ウ)については、実際に短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合のみ適用除外とすることができる。この場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければならない。

- (a) 育児休業に関する制度に準ずる措置
- (b) フレックスタイム制度
- (c) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
- (d) 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

○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)(抄)

九(三)法第二十三条第一項第三号の規定により、労使協定を締結する場合には当該業務に従事する労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないことができる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

- イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務
- ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事する労働者数が著しく少ない業務
- ハ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
 - (イ) 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
 - (ロ) 交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
 - (ハ) 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

介護のための柔軟な働き方の制度について

1 所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）について

（１）措置の期間について

- 介護のための柔軟な働き方の制度の位置づけを踏まえ、現行、介護休業制度と合わせて93日とされている選択的措置義務の期間について、93日から独立させるべきか
- その場合、期間をどうするか。平均介護期間や平均在宅介護期間を参考にすべきか。

【参考】主たる介護者の平均介護期間 47.6 か月
主たる介護者の平均在宅介護期間 33.99 か月
主たる介護者である雇用者の介護開始から介護離職までの期間について「36 か月まで」で80.95%

（２）措置の内容について

- 労働時間を変化させずフルタイムで働くことのできる柔軟な働き方の制度（所定外労働の免除やフレックスタイム制度等）と、労働時間を短縮させる制度（短時間勤務制度）については、介護のための柔軟な働き方として位置づけが異なると考えるべきか。

i) 短時間勤務制度について <参考資料P 2、3>

（内容について）

- 短時間勤務制度について、単独の義務又は請求権とすべきか。
- フレックスタイム制度や時差出勤は、フルタイムで働くことのできる制度であるため、短時間勤務制度とは別の位置づけとすべきか。
- 事業主の負担も踏まえ、選択的措置義務の一つのままとすべきか。

(期間について)

- 単独の義務又は請求権とする場合、その期間についてどうすべきか。

ii) 所定外労働の免除について <参考資料P 2、4、5、6>

- 現在では、所定外労働の免除と組み合わせて利用できる介護サービスも存在するということを踏まえ、仕事と介護の両立支援制度として位置づけるべきか

(内容について)

- 所定外労働の免除を仕事と介護の両立支援制度として位置づける場合、労働者のニーズが高いことや、当該制度がある事業所において継続就業率が高いというデータも踏まえて、どのように位置づけるべきか。

- ・ 単独の義務として位置づける
- ・ 選択的措置義務の一つとして位置づける

(期間について)

- 単独の義務として位置づける場合、その期間についてどうすべきか。

【参考】 育児の所定外労働の免除制度

- 3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはいけない

< 対象となる労働者 >

- ・ 原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。ただし、以下の労働者に対して労使協定がある場合は対象から除くことができる。

- ① 勤続1年未満の労働者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

- ・ 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。

<手続き>

- ・所定外労働の申出は、1回につき1か月以上1年以内の期間。請求できる回数に制限無し。
- ・開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要がある。

子の看護休暇について

1 取得単位について

- 時間単位を義務づけることについてどう考えるか。
- 半日単位（所定労働時間の二分の一）を義務づけることについてどう考えるか。
- 業務の性質や業務の実施体制に照らして時間単位又は半日単位とすることが困難な場合について、どう考えるか。
 - ・ そのような場合に労使協定により一定の範囲を除外できることとすることについてどう考えるか。
 - ・ 労使協定により除外した上で、除外した者については時間単位又は半日単位以外の単位として取得できることとすべきか。

【参考】育児の短時間勤務制度

- 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

<対象となる労働者>

- 短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下のいずれにも該当する男女労働者。
 - ① 3歳未満の子を養育する労働者であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
 - ② 日々雇用される労働者でないこと。
 - ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
 - ④ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

⇒以下のア)～ウ)の労働者は、労使協定により適用除外とすることが可能。

- ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

※ このうち、ウ)については、実際に短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合のみ適用除外

とすることができる。この場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければならない。

- (a) 育児休業に関する制度に準ずる措置
- (b) フレックスタイム制度
- (c) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
- (d) 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

○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)(抄)

九(三)法第二十三条第一項第三号の規定により、労使協定を締結する場合には当該業務に従事する労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないことができる。「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

- イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務
- ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事しうる労働者数が著しく少ない業務
- ハ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
 - (イ) 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
 - (ロ) 交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
 - (ハ) 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

2 ひとり親に対する子の看護休暇の日数、育児休業の期間について

- 経済的支援のニーズが高いと考えられることから、子の看護休暇の日数や育児休業の期間の延長というより、福祉的な措置により対応すべきではないか。

所定労働時間の短縮措置等の対象となる子の年齢について

○ 子の年齢について、引き上げるべきか

- ・ 引き上げるとして、何歳まで引き上げるべきか。
- ・ 男女の育児の関わり度合いに差があり、短時間勤務制度を利用している労働者の多くが女性となっている現状を踏まえると、子の年齢を上げると、引き続き、その利用が女性に偏り、結果的に女性のキャリア形成にとって好ましくない結果になりかねないことについてどう考えるか。

有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について

1 有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業の取得要件について
＜参考資料P 7、8、9＞

○ 現在の要件について、見直しが必要ではないか。

- ・ 現行のそれぞれの要件について、どのように考えるか。

（休業の対象となる労働者の考え方について）

- ・ 現行の要件は、育児休業・介護休業制度は、育児又は介護を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、その継続を図ることを目的とする制度であるという趣旨を踏まえたものとなっているが、休業することにより雇用の継続が可能となる労働者について休業の対象とする考え方について、維持すべきか。

（雇用されることが見込まれること、という要件について）

- ・ 有期契約労働者であっても、休業を可能とすることにより相当程度雇用の継続が見込まれると考えられる者について、育児休業・介護休業の対象としている現行の考え方（具体的には、現行制度上、②、③の要件として表現されている）について、どう考えるか。
- ・ ②の要件について、事業主にとっても労働者にとっても分かりづらいという課題があることに関し、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者のみ除外する、とすることについて、どのように考えるか。

●現行の育児休業の取得要件

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 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こと
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。

○ 介護休業の取得要件についても、同様の考え方とすべきか。

● 現行の介護休業の取得要件

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 休業開始日から起算して93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 93日経過した日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く

育児休業の対象となる子の範囲について

- 法律上の親子関係（実子・養子）に準じる関係であるかどうかという観点から、育児休業の対象となる子の範囲について議論すべきか。
 - 法律上の親子関係に準じる関係であるかどうかという観点から、対象となる子の範囲を設定するとした場合、特別養子縁組の監護期間中の子や養子縁組里親といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係は対象とすべきではないか。一方で、他の関係については、労使の関係において事業主の最低限の義務を規定する法律上の措置としてではなく、企業の社会的貢献や児童福祉行政で対応すべきか。
 - 育児休業制度以外の、育児に関する育児・介護休業法上の制度についても育児休業の対象となる子の範囲と同様に拡大すべきか。
- 育児休業制度以外の、育児に関する制度
- ・ 子の看護休暇
 - ・ 所定外労働の免除
 - ・ 時間外労働の制限
 - ・ 深夜業の制限
 - ・ 育児に関する短時間勤務制度
 - ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置に関する努力義務
 - ・ 労働者の配置に関する配慮義務

3 妊娠・出産・育児休業・介護休業等をしてしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について

妊娠・出産・育児休業・介護休業等をしてしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について（詳細は次回議論）

1 マタハラ、パタハラを防止するための措置について

- マタハラ、パタハラ防止措置の対象となる範囲（理由となる事由・行為類型等）について、どのように考えるか。
- 事業主に求める具体的な措置について、マタハラ、パタハラの実態を踏まえ、セクハラ防止措置義務規定も参考に、どのような内容とすべきか。

2 男性の育児休業取得促進について

- 男性の育児休業取得の促進のための企業の取組を促進することについて、上記1のパタハラ対策も踏まえ、どう考えるか。

その他

1 育児期・介護期のテレワークについて

- 育児期・介護期のテレワークという働き方についてどう考えるか

2 指定法人制度に関する規定について <参考資料P10、11>

- 指定法人制度に関する規定について、現在指定されている法人はなく、今後も指定される見込みがないことから、廃止すべきか。