

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

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

- 以下のような場合に介護休業を取得するニーズがあることと、労務管理の負担も考慮し、3回程度とすべきではないか。

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

2 休業できる期間について

- これまでの取得実績から見て取得期間は短く、また、介護サービスを使わずに一定期間自分で介護を行うと離職につながりかねず、出来るかぎり休業ではなく働きながら介護に対応できるようにすべきであり、休業の分割取得を可能とするのであれば、休業期間は通算して93日のままとすべきではないか。

介護休暇制度について

1 取得単位について

- 取得単位は、原則として「所定労働時間の二分の一」を義務づけることとしてはどうか。
- 所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、一日単位としてはどうか。
- 労使協定で適用除外とすることのできる労働者の範囲について
 - ・当該業務の性質や業務の実施体制に照らして、介護休暇を所定労働時間の二分の一を単位として取得することが困難と認められる業務に従事する者として定められた労働者については、労使協定により対象外とすることができるとしてはどうか
 - ・「業務の性質や業務の実施体制に照らして困難な業務」について、育児短時間勤務制度の場合のように、例を示すこととしてはどうか。その場合、短時間勤務について例示されている以下の業務以外にもありうるか。または、以下の業務の中で、例示として適当ではない業務があるか。

（育児短時間勤務制度について、業務の性質又は業務の実施体制に照らして講ずることが困難と認められる業務の例）

- ① 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
（例） 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
- ② 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
（例） 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
- ③ 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

(例)

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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

○ これまで独自に「半日休」の介護休暇が取れるような取組を行ってきた企業もあることから、「半日単位」の設定について、労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることも可能とすべきではないか。

(例) 半日休を、午前3時間、午後5時間としているような場合

○ 取得できる単位を設定するにあたって、所定労働時間に端数（一時間未満の時間）がある場合の処理について、切り上げることとすべきではないか。

【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

介護のための柔軟な働き方の制度について

1 選択的措置義務について

- 選択的措置義務について、介護休業とあわせて93日とされている現状から独立させ、以下のような制度としてはどうか。

(期間、回数)

- ・ 利用を申し出た時からX年間（3年～）の期間
- ・ X年の間で、少なくとも2回の申出が可能

【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%

(対象となる労働者)

現行通り、以下の労働者については、労使協定により除外可能

- ① 引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- ② 介護のための選択的措置を講じ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）

(制度の内容)

現行通り、事業主は、以下のいずれかの措置を講じなければならない

- ① 短時間勤務制度（別途議論）
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）
- ④ 介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度

2 措置の内容について

(1) 短時間勤務制度について

- 事業主の負担や、介護に関してはできるかぎりフルタイムで働き続けることができることが望ましく、短時間勤務は労働時間が短縮される制度であることを考慮し、選択的措置義務のままとすべきではないか。

(2) 所定外労働の免除について

- フルタイムで働くことのできる働き方であること、働き方としてのニーズも高いこと、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、単独の義務として位置づけるべきではないか。
- 単独の義務として位置づける場合、以下のような制度としてはどうか。

(期間)

フルタイムで働くことのできる働き方であること、働き方としてのニーズも高いことを踏まえ、一定期間を区切るのではなく、対象家族の介護が必要な期間、とする

(対象者の範囲等)

- ・ 以下の労働者については、労使協定により除外可能
 - ① 引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 介護のための所定外労働の免除を講じ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)
- ・ 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)

- ・ 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なし

【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

- 取得単位は、原則として「所定労働時間の二分の一」を義務づけることとしてはどうか。
- 所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、一日単位としてはどうか。
- 労使協定で適用除外とすることのできる労働者の範囲について
 - ・当該業務の性質や業務の実施体制に照らして、子の看護休暇を所定労働時間の二分の一を単位として取得することが困難と認められる業務に従事する者として定められた労働者については、労使協定により対象外とすることができるとしてはどうか
 - ・「業務の性質や業務の実施体制に照らして困難な業務」について、育児短時間勤務制度の場合のように、例を示すこととしてはどうか。その場合、短時間勤務について例示されている以下の業務以外にもありうるか。または、以下の業務の中で、例示として適当ではない業務があるか。

(育児短時間勤務制度について、業務の性質又は業務の実施体制に照らして講ずることが困難と認められる業務の例)

- ① 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
(例) 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
- ② 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
(例) 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
- ③ 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

(例)

- (1) 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
- (2) 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
- (3) 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

○ これまで独自に「半日休」の介護休暇が取れるような取組を行ってきた企業もあることから、「半日単位」の設定について、労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることも可能とすべきではないか。

(例) 半日休を、午前3時間、午後5時間としているような場合

○ 取得できる単位を設定するにあたって、所定労働時間に端数(一時間未満の時間)がある場合の処理について、切り上げることとすべきではないか。

【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

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

○ 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、雇用の継続にかかる一定の要件が必要ではないか。

○ 現行の要件②について分かりやすいものとする観点から、現行の要件②、③について、以下の通りとすべきではないか。

- ・ 1歳6ヶ月までの間に、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ないこと。

※ 1歳6か月・・・原則1歳までである育児休業期間後、一定の期間雇用継続の可能性のあることを考慮

○ この場合、1歳6ヶ月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なければ育児休業を取得できるため、育児休業期間中に労働契約の終了時期（更新時期）が到来し、更新の有無をその時点で判断する場合がある。この場合、

- ・ 育児休業の取得等を理由として契約を更新しないことは、不利益取扱いに該当するため、禁止されること
 - ・ 育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約を更新しないことは、不利益取扱いには該当せず、禁止されないこと
- という整理となることでよいか。

●現行の育児休業の要件

- 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、同様の考え方とし、現行の②、③の要件について、以下の通りとすべきではないか。

・休業開始日から起算して（93日＋6ヶ月）を経過するまでの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかでないこと

※93日＋6か月・・・93日の介護休業期間後、一定の期間の雇用継続の可能性が
あることを考慮

● 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

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

1 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント・パタニティハラスメント）を防止するための措置について

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いを防止するための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、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの実態を踏まえ、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 派遣労働者に対する妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いについて

- 派遣労働者が派遣先から受ける不利益取扱いに対して、どのように対応すべきか。

3 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の対策も踏まえ、どう考えるか。