

## 仕事と家庭の両立支援対策の充実について（たたき台）

### I はじめに

- 少子高齢化に伴う人口減少下において、一人一人が家庭や職場で充実した生活を送ることができるようにするためには、仕事と家庭生活が両立できる社会の実現が不可欠である。妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、離職することなく働き続けることのできる社会を構築することは、個人の希望の実現、将来に対する安心・希望につながるとともに、労働力の確保によって社会・経済の持続的な発展に大きく貢献する。さらに、そのような社会の構築は、少子化対策としても喫緊の課題である。
- 一方で、急速な高齢化が進行する中、要介護（要支援）認定者数は増加し、また、家族の介護や看護を理由とする離転職者（雇用者）数は年間約10万人となっている。介護保険制度が構築された現在でも、家族の介護や看護を理由に離転職する雇用者は一定程度存在し、また高齢化の進行を踏まえば、家族の介護により離職することなく安心して働き続けられる環境の整備は重要である。とりわけ企業にとっても40代50代の中核的な人材が安心して働き続けられる環境の整備は、企業の持続的な発展にとって重要な課題である。介護は家族だけでなく社会全体で支えるものであるが、介護が必要な家族を抱える労働者が社会保障制度を十分に活用できるようにするため、企業が働き方を柔軟にするための支援を行うことが求められている。
- 介護は長期間にわたって続く可能性があるものであり、またその状態も個人の状況によって異なり、介護サービスの利用等にあたって、家族の対応が必要となる時期も様々である。それらのニーズに柔軟に対応できるよう、休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせて対応できるような制度の構築を行うことが必要である。
- また、仕事と育児の両立の困難さは、女性の継続就業及びその活躍を阻害する一因であるとともに、子どもを持ちたいという希望を妨げ、少子化の要因の一つともなっている。男女ともにその能力を発揮しながら子育てできる環境を整備することは喫緊の課題である。
- とりわけ、非正規雇用で働く労働者（パートタイム労働者・派遣労働者等）

が、育児休業を取得しながら継続就業をしている割合が、正規雇用の労働者と比較して低いという状況にあり、特にその中でも有期契約で働く方の育児休業取得促進が求められているところである。

- 加えて男性の育児への関わりは、女性の継続就業割合や第2子出生割合の上昇にも直結するが、男性の育児休業取得率は低く、男性の職場での両立支援制度の利用促進のための取り組みが必要となっている。
- さらに、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）については個人の尊厳を傷つけるのみならず、例えば、女性に継続就業を断念させる結果に直結するため、その防止を図ることは、女性の活躍促進及び少子化対策の側面からも早急に求められるものである。
- また、育児休業の対象となる子の範囲に関しては、平成27年3月に総務省行政評価局長から厚生労働省雇用均等・児童家庭局長宛に、特別養子縁組の監護期間についても、法律上の子に準じて育児休業の対象とすべきとのあっせんが出されたことも踏まえ、検討が必要となっている。
  
- 平成21年の「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」の一部改正法（平成21年法律第65号）の附則第7条において、施行後5年を経過した場合の見直し検討規定が設けられている。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議」（平成27年8月25日参議院内閣委員会）において、「男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討するとともに、ハラスメントの防止に向けて、男女雇用機会均等法や育児介護休業法等関連する法律の改正を積極的に検討すること」とされている。さらに、平成27年9月に安倍総理が表明した「新・三本の矢」においても、第二の矢「夢を紡ぐ子育て支援」において、結婚、出産等の希望が満たされることによる希望出生率1.8の実現、第三の矢「安心につながる社会保障」において、介護離職ゼロが掲げられているところである。
- 労働政策審議会雇用均等分科会では、本年9月以降、仕事と家庭の両立支援対策の充実を進めるため、育児・介護休業制度の見直しについて議論を行った。上記のような課題認識を踏まえると、必要な措置の具体的内容は、

以下の事項とすることが適当ではないかと考える。

- なお、育児期・介護期のテレワークについては、制度の普及状況や適切な労務管理等が必要であることも踏まえ、好事例を積み重ねつつ、その在り方について引き続き検討していくべきである。
- さらに、ひとり親については、経済的支援や子育て支援をはじめとする様々なニーズがあることを踏まえ、子の看護休暇の日数や育児休業の期間の延長により対応するのではなく、「子育て・生活面の支援」、「就業支援」、「養育費の確保」、「経済的支援」の4本柱による総合的な支援により対応すべきである。
- あわせて、労働者の介護離職防止を図るという観点から、介護サービスの充実も図るべきである。

## Ⅱ 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

### 1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

介護に関する両立支援制度については、いつまで続くか分からないという介護の予見性の低さ、個々の事情の多様性、家族に求められる対応の変化に対応できる制度に見直す必要がある。

この際、介護は社会全体で支えるものであること、また、労働者が一人で介護を抱えると、結果として離職につながりかねないことから、介護に関する両立支援制度は、介護サービスを円滑に利用するため、又はサービスの切れ目等家族が緊急的に介護に対応しなければならない場合に利用すべきものであることに留意が必要、とすべきではないか。

#### (1) 仕事と介護の両立支援制度の位置づけについて

- ・ 介護休業制度は、現行、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として位置づけられているが、これを基本的に維持し、介護の体制を構築するための一定期間休業する場合に対応するものと位置づけるべきではないか。

- ・ なお、この介護休業の位置づけを踏まえ、いわゆる「介護」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も併せて行う場合も当然に含まれるものであることに留意が必要ではないか。
- ・ 介護休暇制度については、現行、介護保険の手続きや要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するためのものとして位置づけられているが、これを維持し、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位置づけるべきではないか。
- ・ 所定労働時間の短縮措置等（いわゆる選択的措置義務）など介護との両立のための柔軟な働き方の制度については、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位置づけるべきではないか。

## （２）介護休業制度について

- ・ 介護休業制度については、介護開始から介護終了までの間に、急性期対応のみならず、看取りの時期、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などに休業のニーズがあると考えられることから、分割して複数回取得できることとすることとすべきではないか。この場合、取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、３回取得できることとすべきではないか。休業できる期間については、介護サービスを利用せず一定期間自分で介護を行うと離職につながりかねず、できる限り休業ではなく働きながら対応できるようにすべきであるため、介護休業を分割取得できることとすることや、他の両立支援制度を充実させることも踏まえ、通算して９３日のままとすべきではないか。
- ・ 介護休業を取得できる対象家族について、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・扶養要件を外すこととすべきではないか。また、介護休業のほか、所定労働時間の短縮措置等（いわゆる選択的措置義務）、介護休暇、所定外労働の制限、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ではないか。
- ・ 介護休業等の対象となる「常時介護を必要とする状態」の判断基準について、介護開始時点で８割以上が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る方向で見直しを行うべきではないか。

### (3) 介護休暇制度について

- ・ 介護休暇の取得単位について、介護保険関係の手続き、ケアマネジャーとの打ち合わせ、通院等に対し、丸一日休暇を取得する必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とすべきではないか。
- ・ この場合、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、一日単位とすべきではないか。
- ・ また、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労働者については、労使協定により除外できるとすべきではないか。この場合、「業務の性質や業務の実施体制に照らして困難な業務」の例示について、育児のための所定労働時間の短縮措置における同業務の例示を参考に指針において示すべきではないか。
- ・ さらに、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。

### (4) 介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）について

- ・ 現行、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置として必要な期間、介護休業を何らかの理由で取らない労働者に対し、就業しつつ家族の介護を容易にするためのものとして措置されているが、日常的な介護のニーズに対応するために、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るべきではないか。この場合、主たる介護者の平均在宅介護期間等を参考に、利用を申し出たときから3年以上の期間措置すべきものとし、3年以上の間で少なくとも2回以上の申出が可能となる制度とすべきではないか。
- ・ 措置の内容は、現行のまま、事業主は、①短時間勤務制度、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、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、のうちいずれか一つ以上の措置を講じなければならないこととすべきではないか。

#### (5) 所定外労働の免除について

- ・ 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、日常的な介護のニーズに対応するものとして、介護に係る所定外労働の免除を法律上に位置づけるべきではないか。この場合、フルタイムで働きつつ介護のニーズに対応できる制度であることから、介護終了までの期間について請求することのできる権利として位置づけるべきではないか。
- ・ 対象者について、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できるようにすべきではないか。また、事業の正常な運営を妨げる場合には、事業主は請求を拒否できることとすべきではないか。

#### (6) 仕事と介護の両立に向けた情報提供について

- ・ 仕事と介護の両立を円滑に図るためには、労働者が、法律上の両立支援制度や、自社の両立支援制度、介護保険制度の仕組み等について十分に情報を得ていることが必要であり、労働者に対する相談・支援の充実を図るべきではないか。企業においても、相談窓口を設置する等の対応が望ましく、そうした企業の取組を支援するべきではないか。

## 2 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度の整備について

#### (1) 子の看護休暇について

- ・ 子の健康診断や予防接種に対応するには、丸一日休暇を取る必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とすべきではないか。この場合の対象者や制度の内容については、介護休暇と同様とすべきでは

ないか。

## (2) 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

- ・ 育児のための所定労働時間の短縮措置等の対象となる子の年齢の引き上げについて、男女の育児へ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、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べきか。男性が短時間勤務を取得できるようにする環境整備が先ではないかということや、短時間勤務を長期に利用するとキャリアに影響があるということも踏まえてどう考えるか。

## (3) 有期契約労働者の育児休業取得要件について

- ・ 「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」という要件について、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から、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育児休業・介護休業制度の趣旨を踏まえつつ、育児休業の取得を促進するため、有期契約労働者の育児休業取得要件については、以下の通りとすべきではないか。
  - 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6ヶ月に達するまでの間に、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
- ・ 有期契約労働者の介護休業取得要件について、育児休業の場合と同様の考え方から、以下の通りとすべきではないか。
  - 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 休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月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ないこと
- ・ 上記の要件とした場合、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が、その場合に

- 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

という整理とすべきではないか。

- ・ 有期契約労働者について、そもそも産前産後休業・育児休業が取得できることが知られていないことを踏まえ、産前産後休業・育児休業が取得出来ること及びその要件について、事業主や労働者に周知することとすべきではないか。

#### (4) 育児休業等の対象となる子の範囲について

- ・ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託される子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については、育児休業制度等育児に関する制度の対象とすべきではないか。

#### (5) 妊娠・出産・育児休業・介護休業を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・介護休業を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は、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚からの行為を防止することが求められるが、防止措置の対象となる範囲については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、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（以下「育児・介護休業法」という。）に規定される不利益取扱いにおける「理由となる事由」や「行為類型」を前提とすべきではないか。
- ・ 上司・同僚からの行為を防止するための措置については、セクシュアルハラスメントの防止のために事業主に義務づけられている措置を参考に、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけるべきではないか。
- ・ また、防止措置の対象とする具体的な範囲や当該防止措置の具体的な内容

については、指針等において示すべきではないか。

- ・ 当該防止措置義務を課すことや、その他効果的な方策を周知することなどにより、男性の育児休業の取得の促進を図ることとすべきではないか。

(6) 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等について

- ・ (5) に規定する防止措置義務について、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先もまた、事業主とみなして、当該措置義務を適用すべきではないか。
- ・ 育児・介護休業法に規定する、事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止について、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先もまた、事業主とみなして、当該不利益取扱いの禁止を適用すべきではないか。
- ・ また、育児休業取得後の就業機会の確保の努力を派遣元において行うべきことを明確化し、周知することとすべきではないか。

### 3 その他

(1) 行政刷新会議「事業仕分け」で指定法人の在り方について法改正を含め指摘されたこと、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はないことから、指定法人に関する規定を廃止すべきではないか。