

今後の仕事と育児・介護の 両立支援に関する研究会（第5回）	資料5
令和5年3月24日	

今後の仕事と育児の両立支援について（論点案）

1 子が3歳までの両立支援について

- 現行の育児休業制度や短時間勤務制度の単独措置義務は維持しつつも、現在、努力義務となっている出社・退社時間の調整などに加えて、テレワークを努力義務として位置づけることとしてはどうか。
- 短時間勤務が困難な場合の代替措置の一つに、テレワークも設けてはどうか。
- 短時間勤務について、希望者のニーズが多様であり、子の年齢によっても変化するところ、原則6時間とする現行の規定をどう考えるか。原則6時間という規定を維持した上で、他の勤務時間の設定を促していくか、原則6時間という規定自体を見直す余地はあるか。

【参考：現行制度】

- ・短時間勤務制度：事業主は、子が3歳未満の場合に利用できる短時間勤務制度を措置しなければならない。また、1日の所定労働時間を6時間とする措置は必ず設けなければならない。
 - （例外）労使協定により、短時間勤務を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者として適用除外とされた労働者に対しては、代替措置として、「育児休業に関する制度に準じる措置」又は「始業時刻変更等の措置」（※）を講じなければならない。
 - （※）①フレックスタイム制度、②時差出勤制度、③労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営等
- ・所定外労働の制限（残業免除）
- ・時間外労働の制限（月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限）
- ・深夜業（午後10時から午前5時まで）の制限
- ・育児目的休暇、育児休業に関する制度（1歳から3歳に達するまで）、始業時刻変更等（①フレックスタイム制度、②時差出勤制度、③労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営等）の措置の努力義務

2 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援について

- 子の年齢に応じて、短時間勤務、フルタイムで働きながらテレワークや、出社・退社時間の調整、休暇などを活用した柔軟な働き方に対するニーズが変わっていく中で、育児との両立が可能となるよう、これらの制度の活用を促進する方

法として、何が考えられるか。

- ・業種・職種などにより、職場で導入できる制度も様々であることから、これらの制度の中から、各職場の事情に応じて事業主が措置を講じる義務を設けることとしてはどうか。
 - ▶平成22年以前の勤務時間等短縮措置制度を参考としつつ、事業主が措置を選択する制度としてはどうか。その際、労働者が、短時間勤務だけでなく柔軟な働き方をしながらフルタイムで働ける制度の選択ができるようにするために、例えば、事業主が複数の制度を選択して措置することも考えられるのではないか。
 - ▶選択をする際には、労働者からのニーズを把握することは重要と考えられるところ、労働者からの意見の聞き方としてはどのようなものがあるか。
- ・あわせて、現在3歳まで請求できる残業免除（所定外労働の制限）について、3歳以降小学校就学前まで請求を可能とすることや、上記の事業主が選択する措置の一つとすることなどが考えられるのではないか。

【参考：現行制度】

- ・時間外労働の制限（月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限）
- ・深夜業（午後10時から午前5時まで）の制限
- ・育児目的休暇、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、短時間勤務制度、始業時刻変更等の措置の努力義務

【参考：平成22年以前の勤務時間等短縮措置】

- ・子が1歳未満（平成14年からは子が3歳未満）の場合に、短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤等からいずれか1つを事業主が選択して措置。

3 子の看護休暇について

- 現行の子の看護休暇について、適用年齢、取得日数、取得目的について、見直しが必要な点はあるか。

【参考：現行制度】

- ・子が小学校就学前の場合に、病気・けがをした子の看護、予防接種・健康診断を受けさせるために、年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）。

4 子が小学校就学以降の両立支援について

○ 子が小学校就学以降においては、職場全体での残業のない働き方や柔軟な働き方が進めば、育児のために特化した支援が一律に必要な場面は少なくなると考えられる。そうした中でも、小学校就学以降の子を育てる労働者にとっても、子の看護などのニーズも踏まえて、休暇も活用しながら働き方を柔軟にできるような見直しが必要か。

・その場合、小学校就学以降、対象年齢はどこまでが適当か。

5 勤務時間帯に関する課題について

○ 両立支援において、勤務時間帯に関する問題もある。職種や業種によって状況は様々であることから、一律の制限はなじまないと考えられるが、職場での取組を進めていくために、どのような在り方が考えられるか。

6 両立支援制度の円滑な利用を通じ、次世代育成支援対策を促進することについて

○ ヒアリングを通じて把握してきた好事例等の内容を踏まえれば、各職場の労使で共有し、又は取り組むことが望まれるものとして、以下が考えられるのではないか。他に考えられるものはないか。

- ・ 育児休業取得時や短時間勤務活用時等の業務の分担や代替要員確保に関する企業としての方針（本人及び周囲の労働者に対する周知方法を含む）
- ・ 育児休業からの復職後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組（原職や原職相当への復帰や、意欲・能力を活かす仕組み）
- ・ 育児休業期間や短時間勤務などを活用してる期間の評価の在り方
- ・ 育児休業取得者等の周囲の労働者に対するマネジメントや評価の在り方
- ・ 制度利用者本人のキャリア形成・能力開発の観点や、円滑な制度利用のために周囲の労働者の業務見直しや評価等への配慮を行うことで職場でのあつれきが生じないようにする観点から、上司に向けた情報提供や研修
- ・ 男女ともに、育児・家事を含む生活時間を確保する観点からの取組（例：夫婦間の役割分担の見直しを促す取組）
- ・ 多様な状況にある子や親の両立支援に関する取組
- ・ 両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップ・当事者

間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化

等

これらについて、令和7年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法を延長した上で、同法において策定が義務付けられている一般事業主行動計画を活用し、PDCA サイクルにより数値目標等を踏まえて推進することで、企業行動の見直しを促していくことは考えられないか。

- 育児休業等を活用する場合に、育児休業取得者の代替要員の雇用や、周囲の労働者による支援をする場合に、代替要員の負担を軽減するような助成措置について、どのように考えるか。

7 障害児等を育てる親の両立支援に対する支援について

- 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合にどのような支援が必要かということについては、子の障害等の状況が多様であることや、障害等のない子を育てる場合や高齢者の介護と比較した場合の仕事と育児・介護の両立支援の課題が異なりうることなどに留意しつつ、今後、仕事と介護の両立支援に関する検討も行った上で、引き続き議論してはどうか。

8 その他

- 令和3年改正育児・介護休業法の着実な施行に向け、引き続き取り組んでいくことが重要ではないか。
 - ・産後パパ育休等の施行
 - ・個別周知・意向確認
 - プライバシーの取扱いにおいてさらに留意が必要な点はあるか。
 - ・育児休業取得状況の公表