

今後の仕事と育児・介護の 両立支援に関する研究会（第7回）	資料2
令和5年5月15日	

## 今後の仕事と育児の両立支援について（論点案）

※ 仕事と育児の両立支援に関する主な個別の論点について、これまでの研究会の議論、企業や労働組合、当事者団体へのヒアリング、調査結果を踏まえて、以下のよう整理してはどうか。

### 1 子が3歳までの両立支援について

- ① テレワークは、通勤時間が削減されることなどにより仕事と育児の両立のためにも重要なものとして位置付けられてきた。また、コロナ禍を機に柔軟な働き方の一つとして一定の広がりも見られる。さらに、企業に対するヒアリング等においても、テレワークを育児との両立のために活用する事例が確認された。

育児との両立に活用するためには、就業時間中は保育サービス等を利用して就業に集中できる環境が必要であるため、例えば、保育所等への入所に当たり、居宅内での勤務と居宅外での勤務とで一律に取扱いに差異を設けることのないよう、保育行政において徹底していくことが必要である。こうした条件が整えばテレワークは、フルタイムで勤務できる日を増やせることも含めて仕事と育児の両立に資するものであるため、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入社・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付けることとしてはどうか。

- ② また、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。
- ③ 短時間勤務を原則1日6時間とする現行の規定については、子を養育する労働者が入れ替わっていくことから、今後制度の利用を希望する労働者にとっても、企業にとっても、原則6時間という規定を維持することは引き続き必要ではないか。一方で、ヒアリング等からも、短時間勤務の中でも1日6時間より長い時間働くことや、柔軟な勤務時間の設定に対するニーズもあったことから、原則1日6時間とする措置を設けた上で、他の勤務時間も併せて設定することを促していくことが必要ではないか。

#### 【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、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、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

### （柔軟な働き方を実現するための措置）

① 子の年齢に応じて、短時間勤務や、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（フレックスタイム制を含む。）、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、以下の措置を設けることとしてはどうか。

- ・ 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、育児との両立の在り方やキャリア形成への希望に応じて、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を選ぶこと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し、その中から労働者が 1 つ選ぶという仕組みが考えられるのではないか。
  - 事業主が措置を選択する際には、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ため、労使で話し合うことや労働者からの意見を聞くこととしてはどうか。その方法として、過半数労働組合や過半数代表者、既存の労使委員会の仕組みを参考とすることも考えられるが、さらに、ヒアリングで聴取した実例を踏まえ、子どもを育てる労働者の意見を集約するための手段について、どのように考えるか。

➤ 労働者が選択して適用された制度について、その労働者自身にとって適切な選択となっているかの確認を促すために、定期的な面談などを通じて、見直しを行うことも必要ではないか。

② 特に、事業主がフルタイムを前提としたテレワークやフレックスタイム制などを措置する場合、それを活用する労働者にとって育児負担と相まって負荷が大きくなることが懸念される。男女間での育児・家事負担の平準化のための取組を一層進めることに加えて、以下の仕組みを設けることとしてはどうか。

・ 柔軟な働き方を選択することによる心身の健康の不調が生じないように、事業主の配慮（勤務間の休息时间や勤務時間外の業務へのアクセス状況の確認、面談による労働者の状況への配慮等）や労働者自身のセルフケアなどを促す仕組みを設けること

③ 事業主が短時間勤務制度を選択する場合には、3歳までに措置されている現行制度と同様、1日原則6時間とする措置を設けた上で、他の勤務時間も併せて設定することを促していくものとしてはどうか。

また、事業主がテレワークを選択する場合には、実質的に育児との両立が可能となったといえるための基準を設ける必要はあるか。（例えば、週1～2回程度使える制度とするなどの基準や、他の措置とのバランスを勘案した基準を設けること等について、どのように考えるか。）

（残業免除（所定外労働の制限））

④ 育児期の長時間労働の是正等を通じた両立支援の必要から、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についてどのように考えるか。

【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

- ① 労働者の心身の疲労を回復させることなどを主たる目的として制度化されている年次有給休暇とは別に、子を育てる労働者の特別のニーズに対応するためのより柔軟な休暇が必要と考えられることから、現行の子の看護休暇について、以下の見直しを行うこととしてはどうか。
- a) 取得目的について、現行の育児・介護休業法において努力義務となっている育児目的休暇や、コロナ禍で小学校等の一斉休校に伴い、多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかったことを踏まえ、子の行事（入園式、卒園式など）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるものとしてはどうか。
- b) 子の看護休暇を取得する労働者の多くは5日未満であることや子どもの病気のために利用した各種休暇制度の取得日数の状況等を参考に、1年間の取得日数は原則5日としつつ、診療を受けた日数の状況等を勘案して、取得可能な年齢については、小学校3年生の修了までに引き上げることとしてはどうか。
- c) 子の看護や行事等への参加等のニーズは、労働者の勤続年数にかかわらず存在することから、労働移動に中立的な制度とする等の観点からも、勤続6か月未満の労働者を労使協定によって除外できる仕組みについて、見直すことについてどのように考えるか。

#### 【参考：現行制度】

- ・子の看護休暇：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）。（ただし、労使協定を締結した場合、事業主は次の者の子の看護休暇の申出を拒むことができる。①引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者、②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者）
- ・育児目的休暇：小学校就学前の子を養育する労働者について事業主が措置することが努力義務となっている休暇。いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられるが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度も含まれる。

#### 【参考：小学校休業等対応助成金の支給実績】

- ・支給決定件数：約52.5万件、支給決定金額：約1,082億円  
（令和2年2月27日～令和3年3月31日までと、令和3年8月1日からの休暇分の合計。令和5年5月2日時点。）

#### 4 子が小学校就学以降の両立支援について

- ① 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、子の看護やその他の育児に関するニーズがあることを踏まえて、上記3①のとおり、子の看護休暇を見直し、小学校3年生の修了までに引き上げることとしてはどうか。

#### 5 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

- ① 現在の少子化の進行等の状況や、男女がともに、育児休業や両立支援制度を利用し、育児期に仕事やキャリア形成と育児を両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題がまだ残されていることから、次世代育成支援対策推進法（令和7年3月末で失効予定）を延長し、その仕組みを活用していくことが有効ではないか。
- ② 特に、同法において、常時雇用労働者 101 人以上の企業に策定が義務付けられている一般事業主行動計画について、行動計画策定指針上は数値目標の設定が望ましいことやPDCAサイクルの確立が重要であるとされているところ、その取組状況は個々の企業によって濃淡が見られる現状にある。その実効性を高めるため、上記のような手法を、指針ではなく法律上の仕組みとして規定することとしてはどうか。
- ③ 一般事業主行動計画の策定に当たっては、今後の次世代育成支援において重要なのは「女性が働きやすい職場」だけではなく「男女がともに仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確にするため、例えば、男性育児休業の促進、子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減や柔軟な働き方の促進等の事項を盛り込むことについて具体的に示すこととしてはどうか。
- ④ 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、行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、以下のような項目を策定指針で示すこととしてはどうか。

##### （企業全体の方針）

- i 育児休業期間や短時間勤務などを活用する期間の評価に関すること
- ii 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）
- iii 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

た取組に関すること（原職や原職相当のポジションへの復帰や、意欲・能力を活かす仕組み）

iv 多様な状況にある子や親の両立支援に関する取組に関すること

v 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること

vi 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

（両立支援制度の利用者に対する取組）

vii 育児中の労働者が、今後のキャリアの希望に合わせて、両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等について検討することを促すためのキャリア研修

（個々の職場の管理職や上司に対する取組）

viii 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に関すること

ix 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、上司向けの情報提供や研修に関すること

等

## 6 両立支援制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

- ① 育児休業や短時間勤務等を活用する場合に、育児休業取得者等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、代替要員の確保や周囲の支援の負担を軽減するような助成措置の強化や、業務量・達成目標の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有などが必要ではないか。また、企業規模に応じた支援の内容についてはどのようなものが考えられるか。

## 7 障害児等を育てる親等、個別の事情に配慮した両立支援の在り方について

- ① 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への留意が必要。

② 現行制度の運用においては、以下の対応が必要ではないか。

a) 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合に、育児と仕事の両立支援制度に加えて、子が要介護状態の要件を満たせば、介護休暇等の制度も利用可能であることや、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務が事業主に課されていることについて、周知を強化すべきではないか。

b) 現行の要介護状態の判断基準について、主に高齢者介護を念頭に作成されており、子に障害がある場合等では解釈が難しいケースも考えられることから、具体的な障害の状態等を踏まえて、さらに検討することが今後の課題として考えられるのではないか。

③ 加えて、企業や労働組合、当事者団体へのヒアリングを通じて、労使での話合いや、様々なコミュニケーション手段を活用したニーズの把握などにより、企業が個々の労働者への配慮を行う事例も見られたことを参考として、企業が、社内で規定している制度以外の制度の利用を希望するなどの個人の意向を聞き、それを尊重する仕組みを設けることについてどのように考えるか。

➤ その際、各家庭において様々な事情から、勤務時間帯や勤務地、制度の利用期間などに対する個別のニーズが想定されるところ、対象となる労働者の範囲についてどのように考えるか。

## 8 その他

① 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。

a) 産後パパ育休等の施行

b) 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。例えば、妊娠・出産等に関する情報が適切に管理されるよう、社内で共有する範囲を定めるといった取組を事業主に促すことについて、どのように考えるか。

c) 育児休業取得状況の公表

- 現在、常時雇用する労働者が1,000人超の事業主に対して男性の育児休業取得状況の公表が義務付けられたが、さらにどのような拡充が考えられるか。企業規模が小さい場合には、一定期間内に育児休業を取得しうる者(本人又は配偶者が出産した者等)に限られる場合があるため、どのような配慮が考えられるか。

- ② 男性の育児休業取得率の目標を掲げる場合には、取得率だけでなく、男性の育児休業取得日数や育児・家事時間等も含めた目標の検討が必要ではないか。