

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 63 回）	資料 1
令和 5 年 10 月 26 日	

## 仕事と育児・介護の両立支援制度等の見直しについて

### 1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

#### (1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

##### ① テレワークの活用促進

○ テレワークを事業主の努力義務に追加すべきか。

- 両立支援の手段として、テレワーク推進は望ましいものである一方で、テレワークが困難な業種・業態がある中では、努力義務とすることに慎重に検討すべきという意見
- 子が3歳になるまでについて、選択的措置義務とするべきという意見（後述②）

○ 努力義務とする場合、業種・業態によってテレワークが困難な労働者については、事業主はどのような対応をすることが考えられるか。

##### ② 現行の短時間勤務制度の見直し

○ 子が3歳になるまでについて、現行の短時間勤務制度の単独措置義務の仕組みを維持することについてどのようにすべきか。

- (2)と同様に2以上の制度を選択する措置義務とするべきという意見
- 平成 21 年改正により単独措置義務となる以前に戻ることは慎重であるべきという意見

【参考】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（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）の勤務時間短縮等の措置の見直し（平成 21 年改正）により、子が3歳になるまで、短時間勤務制度が事業主の単独措置義務とされると同時に、所定外労働の免除が労働者の権利となっている。＜参考資料 9－10 頁＞

○ 現行の短時間勤務制度の単独措置義務の仕組みを維持する場合に、柔軟な勤務時間の設定に対するニーズとして、原則 1 日 6 時間とする措置以外に、他の勤務時間も併せて設定することを一層促すべきか。

○ 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置の扱いをどのようにするべきか。

- 労使協定によって短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる労働者を除外する仕組みを廃止すべきという意見
- 上記の代替措置に関する仕組みを維持するべきという意見

【参考】短時間勤務制度の代替措置

- ・事業主は、労使協定により、業務の性質また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を適用除外とすることができる。
- ・その場合、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」（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）を講じなければならない。

○ 上記の代替措置に関する仕組みを維持する場合、代替措置にテレワークを追加するべきか。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 短時間勤務や、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことのニーズに対応する観点から、事業主が各職場の事情に応じて、2以上の制度を選択して措置を講じる義務を設けるべきか。

i 事業主が選択する措置を以下とするべきか。

- a) 始業時刻等の変更
- b) テレワーク（所定労働時間を短縮しないもの）
- c) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置）
- d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等）
- e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇）

ii この仕組みを創設する場合、上記の選択する措置については、それぞれどのような内容とするべきか。

- a) 始業時刻等の変更
  - ・フレックスタイム制又は始業・終業の時刻の繰り上げ・繰り下げとするべきか。

b) テレワーク（所定労働時間を短縮しないもの）

- ・仕事と育児の両立に資するといえる環境とするため、頻度等に関する基準を設けるべきか。その場合、どのような基準とするべきか。

- 対象者の業務経験や業種等によって状況が様々であることから、一律に定めるべきではないという意見
- 直近のテレワークの実施状況を踏まえた数値的な目安を示してはどうかという意見

- ・フルタイムで働くことのニーズに対応する観点から、テレワークについて、所定労働時間を短縮しないものを原則としつつ、短時間勤務を利用する労働者にも使えるものとするために、どのような対応が考えられるか。

c) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置）

- ・所定労働時間を原則1日6時間とする措置を含むものとするべきか。

d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等）

- ・現行制度（子が3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置）と同様の内容とするべきか。

e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇）

- ・付与する休暇の日数（時間単位の取得可）等の基準を設けるべきか。その場合、どのような基準とするべきか。

- 労使協議によって職場のニーズに応じた休暇制度を設けるべきという意見について、どのように考えるか。

- 時間単位で休暇の取得が難しい労働者について、子の看護休暇や介護休暇が労使協定で時間単位の休暇の対象から除外できることと同様にすべきという意見について、どのように考えるか。

- 既存の企業独自の休暇制度を充てることを可能とするべきという意見について、どのように考えるか。

iii 職場の労働者のニーズの把握のため、事業主が措置を選択する場合に、意見聴取の機会を設けるべきか。

- ・ 事業所に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合（過半数組合）、事業所に過半数組合がないときはその労働者の過半数を代表する者から意見を聴取することとするべきか。
- ・ 労働者へのアンケート調査などを意見の聴取として活用することとするべきか。

iv この仕組みを創設する場合、3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者に関する措置として事業主に課せられている始業時刻変更等の措置等に関する既存の努力義務を整理するべきか。

- ・ 事業主の努力義務となっている育児目的休暇制度について、どのように考えるか。
  - 中学校入学前まで延長するべきという意見
  - 小学校就学以降の両立支援制度については、育児中以外の労働者との公平感に留意するべきとする意見

## ② 所定外労働の制限（残業免除）

- 3歳になるまでの子を育てる労働者と同様、3歳以降の子を育てる労働者の権利として残業免除を請求できるようにするべきか。
  - ・ 引き上げる場合、子の対象年齢をどうするべきか。
    - 小学校就学前までという意見
    - 中学校入学前までという意見

## (3) 子の看護休暇制度の見直し

- 取得事由について、子の行事参加や学級閉鎖等を対象とするべきか。
  - ・ 取得事由の見直しを行う場合、範囲をどのようにするべきか。
    - 子の行事は、入園式・卒園式など子どもにとってのライフイベントに限定するべきという意見について、どのように考えるか。
  - ・ 取得事由の見直しを行う場合、制度の名称の在り方についてどのように考えるか。
- 子の対象年齢を引き上げるべきか。
  - ・ 引き上げる場合、子の対象年齢をどうするべきか。
    - 小学校3年生修了までという意見
    - 中学校入学前までという意見

【参考】令和2年度に診療を受けた平均日数＜参考資料 26 頁＞

- ・ 0～4歳で13.51日、5～9歳で11.23日、10～14歳で8.32日、15～19歳で6.44日。

○ 子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に鑑み、取得可能日数を引き続き1年間に5日（子が2人以上の場合は10日）とするべきか。

- 子が2人以上の場合は1人当たり5日とするべきという意見
- 現行制度を維持しつつ、男女ともに取得することを促進していくべきという意見

【参考】1年間に子どもの病気のために利用した子の看護休暇制度、年次有給休暇制度、その他の制度、欠勤の平均合計日数<参考資料 27 頁>

・ 男性正社員：子が1人 1.83日、子が2人以上 3.22日

女性正社員：子が1人 4.16日、子が2人以上 6.37日

女性非正規雇用労働者：子が1人 4.61日、子が2人以上 6.39日

○ 子の看護等のニーズは、勤続期間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、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みを廃止するべきか。

○ 子の看護休暇期間中の労働者に対する賃金の支払について、有給とするべきという意見があった一方で、有給とするべきではないという意見があったことについて、どのように考えるか。

#### (4) 育児期の両立支援のための定期的な面談について

○ これまでより制度利用期間が延びることで、制度の利用期間中に労働者の仕事と育児の状況やキャリア形成に対する考え方も変化することが想定されることから、事業主が定期的な面談等を行うべきか。

○ 面談等を行う場合、面談等の目的・実施時期・内容・手段についてどのような内容とするべきか。

・ 特に、3歳以降小学校就学前の子を育てる労働者が、(2)で事業主が措置した制度を利用する場合における面談等を行うべきか。

・ それ以外の時期についても、面談等を行うことについてどのように考えるか。

・ 面談等において制度の説明をすること以外に、両立支援制度の利用をしやすいするために必要な内容としてどのような内容が考えられるか。

・ 各企業における既存の面談等の機会を活用可能にするべきとの意見について、どのように考えるか。

#### (5) 心身の健康への配慮

○ 仕事と育児の両立のためにフレックスタイム制やテレワークなどを活用する際に、夜間の勤務や長時間労働等を理由に心身の健康の不調が生じることのないよう、事業

主の配慮や労働者のセルフケアを促すべきか。

- 業種や職場の実態等が様々であるため、どのような仕組みにするかは労使協議で検討すべきという意見
- テレワークの導入等に当たっては、政府が示しているガイドライン等に沿ったものを原則とするべきという意見

## 2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

### (1) 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

- 育児休業や柔軟な働き方を可能とする環境整備を行う中小企業に対する助成措置を強化すべきか。
- その他、両立支援制度の活用促進のための企業の支援として、職場の業務量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をしていくべきか。

### (2) 育児休業等取得状況の公表

- 男性の育児休業の更なる取得促進のため、常時雇用する労働者数 1,000 人超の事業主に対して義務付けられている男性の育児休業等取得率の公表義務の対象となる企業規模について、どの範囲まで拡大すべきか。

- 100 人超の事業主という意見
- 300 人超の事業主という意見

・ 拡大する場合、規模の小さい企業では育児休業取得の対象者となる男性労働者数が少ない場合があるため、社内の状況について説明できる仕組みを設けるなどの配慮をするべきか。

- 育児休業等取得率以外の項目を公表内容とすることについて、どのように考えるか。

- 男女別の平均育児休業取得日数や短時間勤務制度等の利用実態等、複数の指標を公表の対象にするべきという意見
- 公表制度に関しては、規模の小さい企業の負荷に配慮したものとするべきという意見

## 3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）の期限（令和 7 年 3 月末）を 10 年延長するべきか。

○ 一般事業主行動計画について、数値目標の設定やPDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるべきか。

・数値目標として男性の育児休業等取得率のほか何が考えられるか。

□ 時間外労働の状況

□ 男性の育児休業取得日数

- 男女間の取得日数の差が女性のキャリア形成に影響していることから、数値目標とするべきという意見
- 取得日数は個人が決めるものであり企業が目標を設定することは難しいのではないかという意見

○ 一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項について、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」という観点から見直していくべきか。

○ 政府の男性育児休業取得率の目標の引上げの方針等に合わせて、「トライくるみん」、「くるみん」及び「プラチナくるみん」の認定基準を見直していくべきか。

・男性の育児休業取得日数を「くるみん」等の認定基準に含めるべきという意見について、どのように考えるか。

○ その他、仕事と子育ての両立をさらに進めていくために、必要な見直し事項はあるか。

#### 4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

##### (1) 労働者に対する個別の周知等及び環境整備

両立支援制度を利用しないまま介護離職に至る者が多いという現状を踏まえ、介護離職を防止するために、以下の仕組みをつくるべきか。

i 介護の必要性に直面した労働者に対し、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、必要な制度が選択できるよう労働者の意向を確認するべきか。

ii 介護に直面するより早期に仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を一律に提供するべきか。

iii 仕事と介護の両立支援制度の利用が円滑に行われるようにするために、研修の開催や相談窓口の設置等の雇用環境の整備を行うべきか。

## (2) 介護休業

- 現行の介護休業制度について、介護の体制を構築するために一定期間休業するものという制度の目的に照らすと、休業できる期間や分割回数について、現時点でさらに見直しが必要な状況は確認できないとすることについて、どのように考えるか。

- ・ 93日の期間内に施設やサービスを見つけることができない場合もあることを踏まえ、休業期間を1年に延長し分割回数を増やすべきという意見
- ・ 長期間自ら介護に専念することが離職理由となりうるため、制度を見直すよりも、介護休業は体制を構築するための休業であるという制度趣旨が理解された上で制度を利用しやすくするための取組を検討した方が効果があるという意見

【参考】「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間<参考資料 43 頁>

6か月未満 55.8%、6か月以上 30.1%、わからない 14.2%

- 介護休業制度の目的に関する理解を促進するために、制度の趣旨を明確に示していくべきか。

## (3) 介護休暇・介護期のテレワーク

### ① 介護休暇

- 日常的な介護のニーズは、勤続期間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、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みを廃止するべきか。

### ② 介護期のテレワーク

- 介護期の働き方としてテレワークを活用できるようにするため、テレワークを事業主の努力義務に追加するべきか。

- 両立支援の手段として、テレワーク推進は望ましいものである一方で、テレワークが困難な業種・業態がある中では、努力義務とすることに慎重に検討するべきという意見
- 選択的措置義務の選択肢の1つにテレワークを追加するべきであり、また、複数選択して措置するようにすることも考えられるという意見

- 努力義務とする場合、業種・業態によってテレワークが困難な労働者については、事業主はどのような対応をするべきか。



## 5. 個別のニーズに配慮した両立支援

### (1) 障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し

- 障害等がある子についても要件を満たせば介護休暇等の制度を利用できることや、現在事業主に必要な措置を講ずる努力義務があることの周知を強化するべきか。
- 障害がある子に適用する際の現行の要介護状態の判断基準について検討するべきか。
- 障害児等を育てる労働者の両立支援の観点から、仕事と介護の両立支援制度における選択的措置義務の制度利用可能回数の制限についても検討するべきという意見について、どのように考えるか。

### (2) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と尊重

- 事業主が、個々の労働者の意向を聴取して、当該意向を尊重するために、個別の意向を聴取するべきか。
  - ・ 意向を聴取する時期についてどのように考えるべきか。
    - 育児・介護休業法第 21 条第 1 項による本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出時の育児休業取得に関する意向確認の際
    - 育児休業中、育児休業からの復帰後の時期
- 聴取した意向の内容については配慮するものとするべきか。その場合、どのような対応をすれば配慮したことになるか。
  - ┌ - 要望について最大限配慮するよう努めるものとするべきという意見
  - └ - 企業は全ての意向に対応することは困難という意見

## 6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

### (1) 両立支援制度を安心して利用できる方策の検討

- 両立支援制度を充実する際も、制度の利用申出や利用により不利益な取扱いを受けることがないようにするべきか。
- 育児休業・介護休業制度の利用中・利用後の労働条件に関する事項等についてあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずる事業主の努力義務等について引き続き周知するべきか。

### (2) プライバシーへの配慮

- 妊娠・出産等や家族の介護に関する情報の社内での共有範囲に対する配慮を事業主に求めるべきか。
  - ┌ ・労働者からの申出を前提として、個人の意向を尊重し最大限配慮するべきという意見
  - └ ・上司・同僚・部下に情報共有せずに職場での対応を進めるのは困難という意見