

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 64 回）	資料 1 - 1
令和 5 年 11 月 20 日	

仕事と育児・介護の両立支援対策の見直しについて

【検討すべき論点】

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

- テレワークは、子が3歳になるまでの両立支援としても活用できるように促進することが適当であり、テレワークを事業主の努力義務とすることとしてはどうか。
- テレワークが困難な業種・職種があることを勘案し、努力義務とする場合には、業務の性質・内容等からテレワークが困難な労働者をテレワークが可能な職種等へ配置転換することや可能な職種等を新たに設けることまで事業主に求めるものではないこととしてはどうか。

② 現行の短時間勤務制度の見直し

- 子が3歳になるまでの短時間勤務制度については、女性労働者の就業継続率の向上にも影響があったことに鑑み、現行の単独措置義務の仕組みを維持することとしてはどうか。
- 柔軟な勤務時間の設定に対するニーズに対応するため、原則1日6時間とする措置を必ず設けなければならないとする現行の制度を引き続き維持した上で、他の勤務時間（例えば1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置など）も設定することを一層促すこととしてはどうか。
- 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に関する仕組みを維持することとしてはどうか。
また、現行の育介指針において、業務の性質及び実施体制に照らして短時間勤務制度の対象とすることが困難と認められる業務として示しているものはあくまで例示であり、当該例示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、当該例示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とされている旨を周知することとしてはどうか。
- 上記の代替措置に、テレワークを追加することとしてはどうか。

(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

○ 新たな仕組みの必要性

- ・ 子の年齢に応じて、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことに対するニーズも増していくことから、仕事と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、労働者が柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働ける措置も選ぶことができるようにすることとしてはどうか。

○ 措置の内容

- i 各職場の事情に応じて、事業主が、柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢として、以下の中から、労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設けることとしてはどうか。

- a) 始業時刻等の変更
- b) テレワーク等（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 それぞれの措置については、以下の内容とすることとしてはどうか。

a) 始業時刻等の変更

- ・ フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げのうちいずれかを措置すること。
- ・ フルタイムでの勤務（フレックスタイム制の場合は、総労働時間を短縮しないことを指す。）とすること。

b) テレワーク等（所定労働時間を短縮しないもの）

- ・ 頻度等に関する基準を設けること。その基準は、仕事と育児の両立の観点から合理的な範囲として、「共働き・共育て」を可能にする勤務日の半数程度（週5日勤務の労働者の場合、1か月で10日）とすること。
- ・ 時間単位で実施可能であり、始業時刻又は終業時刻と連続するものとする。
- ・ テレワーク等により通勤時間が削減されることでフルタイム勤務を可能とすることを期待するものであることから、この措置におけるテレワーク等の実施場所については、自宅及び事業主が認める場合にはサテライトオフィス等とし、フルタイム勤務の労働者が利用できる措置であることが必

要であること。

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）

- ・ 原則1日6時間とする措置は必ず設けること。その上で、他の勤務時間も併せて設定することが望ましいこととすること。

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）

- ・ 3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置における扱いと同様とすること。

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）

- ・ 付与する日数等に関する基準を設けること。
 - 子の人数にかかわらず年間10日、時間単位で取得できるものであること。始業時刻又は終業時刻と連続するものとする。ただし、中抜けを認めるよう配慮することが求められること。
 - 子の看護休暇及び介護休暇と同様、業務の性質や業務の実施体制に照らして時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を、労使協定で除外することができることとすること。労使協定で除外される労働者は、1日単位の休暇を取得できるようにする必要があるが、半日単位で休暇の取得が可能となるよう配慮することが求められること。
 - 取得時等において用途を明らかにするなどの条件は付さず、具体的な休暇の用途は限定しないものとして措置する必要があること。
 - 各企業で年次有給休暇や子の看護休暇等の法定休暇とは別に休暇制度を有する場合は、要件を満たす場合には、原則、新たな休暇にその休暇を充ててもよいこととすること。

iii 事業主は、措置を選択し講じようとするときは、労働者の代表者として、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かなければならないとすることとしてはどうか。加えて、育児当事者等からの意見聴取や労働者へのアンケート調査の活用も並行して行うことが望ましいこととしてはどうか。

iv 事業主が、制度を利用できるようになる子が3歳になるまでの適切な時期に労働者に対して制度の説明と取得意向を確認するための面談等（現行の妊娠・出産

等の申出時と同様に、書面の交付等も可能とする。)を行うことを義務付けることとしてはどうか。

加えて、制度の利用中に労働者の家庭や仕事の状況が変化することもあるため、労働者が選択した制度が労働者にとって適切であるか確認する等の目的で、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましいこととしてはどうか。

- v 措置義務は事業所単位で定めることも考えられるところ、職場の実情を適切に反映するため、事業所内の業務の性質・内容等に応じて2つの制度の組み合わせを変えるなど適切に定めることが望ましいこととしてはどうか。また、それまでの各制度の活用状況にも配慮することが望ましいこととしてはどうか。
- vi 個々の事情（家庭状況等）で2つの措置が利用できない労働者が存在することを考慮して、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫（3つ以上の措置を講ずることや、選択した措置のうち当該措置の中でヴァリエーションを増やすなど）をすることが望ましいこととしてはどうか。
- vii 短時間勤務とテレワークなど、労働者が複数の働き方を組み合わせられることはより望ましいため、法を上回る措置として、労働者が選んだ制度とは別の柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内制度とすることが望ましいこととしてはどうか。
- viii 措置の対象者の待遇に関する事項を定め周知を行うよう配慮すること及び措置が労働者の就業と育児の両立を実質的に容易にする内容のものとするよう配慮することとしてはどうか。

○ 対象とならない労働者

- ・ 以下の労働者は対象外とすることとしてはどうか。
 - i 日々雇用の者
 - ii 労使協定で以下について措置を講じないものとして定められた労働者に該当する場合
 - a) 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
 - b) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

○ 現行の努力義務規定との整理

- ・ 措置義務の新設に併せて、現行の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事業主の努力義務については、以下のとおりとすることとしてはどうか。
 - i 始業時刻の変更等や短時間勤務制度については、努力義務規定を削除するこ

と。

- ii 育児休業に関する制度に準ずる措置及び育児目的休暇については、引き続き努力義務を存置すること。

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歳以降小学校就学前までの子を育てる労働者は、権利として残業免除を請求できることとするかどうか。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

○ 取得事由

- ・ 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにすることとしてはどうか。
- ・ 取得事由の拡大に伴い、名称を「子の看護等休暇」に見直すこととしてはどうか。

○ 子の対象年齢

- ・ 請求できる期間は、子が診療を受けた日数の状況等を勘案して、小学校3年生修了時までとすることとしてはどうか。

○ 取得可能日数

- ・ 子の病気のために利用した各種休暇制度の取得日数等の状況等に鑑み、現行（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）の日数を維持することとしてはどうか。

○ 勤続期間要件の見直し

- ・ 子の看護や行事等への参加等のニーズは勤続年数にかかわらず存在するため、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は廃止することとしてはどうか。

(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

- 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等も変化することが想定されるため、(2)①の制度利用に関する面談等のほか、妊娠・出産等の申出時、育児休業からの復職時、短時間勤務制度や(2)①で事業主が措置した制度の利用期間中などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましいこととしてはどうか。

(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、育児負担と相まって、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、育児期の労働者について、事業主が配慮を行うことや、労働者にセルフケアを促すことが望ましいこととしてはどうか。この場合、例えば、テレワークでの労働時間の適正な把握（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等を参照とすること。）、面談による労働者の健康状況への配慮、勤務間の休息时间（いわゆる勤務間インターバル）の設定等としてはどうか。

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ることとしてはどうか。
- 両立支援制度の活用促進のための企業の支援として、企業規模に関わらず、両立支援制度の利用者が生じる職場の業務量・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を行うこととしてはどうか。

(2) 育児休業取得状況の公表

- 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が1,000人超の事業主に義務付けられている男性の育児休業取得率の公表義務の対象を拡大し、300人超の事業主にも公表を義務付けることとしてはどうか。
- 規模の小さい企業では育児休業の対象者となる男性労働者数が少ない場合があるため、公表時に社内の状況に関する説明ができるよう、厚生労働省で運営するサイト「両立支援のひろば」において、説明欄を設けることとしてはどうか。

3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

(1) 次世代育成支援対策推進法の延長

- 現在の少子化の進行等の状況や、男女とも仕事と子育て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依然残されていることから、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）の期限を令和17年3月末まで延長することとしてはどうか。

(2) 次世代育成支援対策推進法の仕組みの見直し

- 企業の取組の促進のため、PDCA サイクルの確立や数値目標の設定を法律上の仕組みとすることとしてはどうか。「女性が働きやすい職場」だけでなく「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す企業の取組をさらに促進するため、
 - ・ 一般事業主行動計画を策定・変更するときは、
 - i 男性労働者の「育児休業等取得率」 又は
男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」
 - ii フルタイム労働者の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数（又は健康管理時間）等の職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、両立を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、定めることを義務付けることとしてはどうか。
 - ・ 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、上記 i、ii 等の職業生活と子育ての両立に関する状況等に係る数値を用いて定量的に定めなければならないこととしてはどうか。
- 育児休業取得期間について、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、行動計画策定指針において、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を勘案して、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標を設定されることが望ましいこととしてはどうか。

(3) 一般事業主行動計画の策定指針について

- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点から、一般事業主行動計画の策定に盛り込むことが望ましい事項として、以下のような内容があることを行動計画策定指針に示すこととしてはどうか。
 - ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
 - ・ 今後のキャリアの希望にあわせた両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等の検討を促すためのキャリア研修
 - ・ 育休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
 - ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、そ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
 - ・ 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
 - ・ 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
 - ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮（勤務間インターバルの確保に関することを含む。）

(4) 認定制度について

- 認定制度が広く活用されているという点も踏まえつつ、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」という観点や男性の育児休業取得率の政府目標値の引き上げの方針等が示されていることから、これまでの議論を踏まえて、主に以下の内容について、認定基準を見直すことについてどのように考えるか。

(男性労働者の育児休業等取得率等)

- ・ 男性労働者の育児休業等取得率

トライくるみん	7%以上から 10%以上に引き上げ
くるみん	10%以上から 30%以上に引き上げ
プラチナくるみん	30%以上から 50%以上に引き上げ

- ・ 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇取得率

トライくるみん	15%以上から 20%以上に引き上げ
くるみん	20%以上から 50%以上に引き上げ
プラチナくるみん	50%以上から 70%以上に引き上げ

(女性労働者の育児休業等取得率)

育児休業制度の対象となる有期雇用労働者についても 75%以上とすること。

(フルタイム労働者の時間外労働等の状況)

「フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること」の要件を、くるみん・プラチナくるみんについては、次の①と②のいずれかを満たしていることとすること。

- ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 30 時間未満であること
- ② フルタイムの労働者等のうち 25～39 歳の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること

(所定外労働の削減のための措置などの目標)

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

のうち、「トライくるみん・くるみんはいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること」、「プラチナくるみんは全ての措置を実施しており、かつ、①又は②のいずれかについて定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」の要件について、

「④ 男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」を追加し、「① 所定

外労働の削減のための措置」は削除し、プラチナくるみんの場合は「②又は④のいずれかについて定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」とすること。

(能力向上またはキャリア形成のための取組に係る計画)

プラチナくるみんにおける「育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」の要件を、「育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が仕事と育児を両立させながら意欲・能力を発揮して活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」とすること。

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) 家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

○ 新たな仕組みの必要性

- ・ 両立支援制度を利用しないまま介護離職に至ることを防止するために、仕事と介護の両立支援制度の周知や雇用環境の整備を行うこととしてはどうか。
- ・ 介護に直面した労働者が離職せずに仕事と介護の両立を実現することは、企業・労働者双方にとって重要であることから、労働者に対して情報を届けやすい主体である、個々の企業による情報提供を促していくこととしてはどうか。

○ 具体的な内容

i 個別の周知及び意向確認

- ・ 令和3年改正により新設された育児休業制度の個別周知・意向確認の仕組みを参考に、家族の介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向を確認することを義務付けることとしてはどうか。
- ・ 個別周知及び意向確認の方法は、面談、書面の交付等としてはどうか。その際、両立支援制度等の利用を控えさせるような個別周知及び意向確認は認められないこととしてはどうか。
- ・ 事業主の周知に資する資料の提供や、好事例など周知を図ることで、企業の取組を支援することとしてはどうか。

ii 早期の情報提供

- ・ 介護に直面するよりも早期の情報提供が重要であるため、介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミング等の効果的な時期に、事業主が、労働者に対し

て、介護に関する両立支援制度の情報を記載した資料等を配布する等の情報提供を一律に行うことを義務付けることとしてはどうか。

- ・ その際、両立支援制度と同時に介護保険制度の内容を知ることが効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましいこととしてはどうか。
- ・ 各事業主が活用できる情報提供のためのひな形等を提供することとしてはどうか。

iii 雇用環境の整備

- ・ 事業主は、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、次のいずれかの措置を講じることを義務付けることとしてはどうか。
 - 介護に関する両立支援制度に係る研修の実施
 - 介護に関する両立支援制度に関する相談体制の整備
 - 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・提供
 - 介護に関する両立支援制度及び両立支援制度の利用促進に関する方針の周知

(2) 介護休業

- 「介護の体制を構築するために一定期間休業するもの」という介護休業の制度の理解の状況に照らすと、現段階では、(1)の取組による制度目的の理解促進を通じて、効果的な利用を促すことが重要であり、介護休業ができる期間や分割回数については、改正を行わないこととする事としてはどうか。
- ただし、介護休業制度の目的の理解促進を図る観点から、(1)で事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましいこととしてはどうか。こうした制度の目的の理解促進については、引き続き取り組むこととしてはどうか。

(3) 介護休暇

- 日常的な介護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基づき除外する仕組みは廃止することとしてはどうか。

(4) 介護期のテレワーク

- テレワークは、通勤時間の削減や、遠隔地に住む家族の家からの業務実施が可能となり、フルタイムで働く日を増やすことも可能になる効果が期待される。一方で、介護中の労働者がテレワークを行うことにより、労働者本人に負担が生じるこ

とも想定されることを考慮し、テレワークについては選択的措置義務とはせず、努力義務とすることとしてはどうか。

- テレワークが困難な業種・職種があることを勘案し、努力義務とする場合には、業務の性質・内容等からテレワークが困難な労働者をテレワークが可能な職種等へ配置転換することや可能な職種等を新たに設けることまで事業主に求めるものではないこととしてはどうか。

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

- 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合にも、要介護状態の要件を満たせば介護休暇等の制度を利用可能であることや、介護休業等に準じて、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、周知を強化することとしてはどうか。
- 現行の要介護状態の判断基準は、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、今後、さらに検討することとしてはどうか。

(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配慮

- 新たな仕組みの必要性
 - ・ 労働者の仕事と育児の両立のため、育児・介護休業法では、子の年齢に応じた労働者の権利や事業主の措置義務が一律に定められているが、個々の労働者の子や各家庭の状況から、それだけでは両立が困難となる場合もある。例えば、障害児・医療的ケア児を育てる親やひとり親家庭等が該当すると考えられるが、労働者の離職を防ぐ観点から、事業主に対しては、可能な範囲での配慮を求めることとしてはどうか。
 - 具体的な制度の内容
 - ・ 事業主は、
 - i 労働者が、本人又は配偶者が妊娠・出産等をした事実を申し出た時に実施する、育児休業等の取得意向を確認するための事業主による面談等（令和4年4月施行）や、
 - ii 子が3歳になるまでの適切な時期に行われる1(2)①の制度利用に関する事業主による面談等
- の際に、労働者本人に対して、仕事と育児の両立に係る個別の意向（勤務時間帯や

勤務地、両立制度の利用期間の希望等)を確認するとともに、意向を確認したあとは、事業主はその意向に配慮をしなければならないこととしてはどうか。また、意向の確認のための面談等は、面談のほか、書面の交付等も可能とすることとしてはどうか。

- ・ 意向の聴取の時期は、上記のほか、育児休業後に就業を開始する際や、労働者から申出があった際等、個別の意向を確認することが望ましいこととしてはどうか。
- ・ 聴取した意向の配慮として、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定されるものと考えられるところ、自社の状況に応じつつ、例えば、以下について配慮することが考えられることとしてはどうか。

(例)

勤務時間帯・勤務地に係る配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し

- ・ さらに望ましい対応として、
 - i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって希望するときには、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること
 - ii ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮することなどの指針を示すこととしてはどうか。

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制度の在り方の検討

- 両立支援制度を充実する際も、他の制度と同様、労働者が両立支援制度の利用申出や利用をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととしてはどうか。
- 育児休業・介護休業中の待遇や、休業後の賃金等の労働条件に関する事項をあらかじめ定め、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、周知することとしてはどうか。

(2) プライバシーへの配慮

- 妊娠・出産等に関する情報や、家族の介護を行っている又は直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える者もいることに対する配慮が必要であるため、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、社内での共有範囲を定めるように事業主が配慮することとしてはどうか。