

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 抄

平成29年3月15日 衆議院厚生労働委員会

資料4-3

- 十 待機児童の解消策については、本来、保育サービスの拡充を先行すべきであることを踏まえ、保育所等の整備及び保育士の確保をより一層推進するとともに、労働者が職場復帰を希望する時期に安心して子を預けることができる保育環境の整備を行うこと。
- 十一 本法の施行後二年を目途として、育児休業制度の対象となる労働者等への事業主からの個別周知の有無を調査すること。また、本法の規定に基づく検討においては、男性の育児休業取得率が依然として低いことに鑑み、利用率の低いパパ・ママ育休プラス制度の活用促進に向けた改善措置を講ずるとともに、父親に一定期間の育児休業を割り当てるパパ・クオータ制の導入に向けて検討すること。
- 十二 育児休業を取得した労働者のキャリア形成が阻害されることのないよう、育児休業中の労働者に対して、職場復帰に向けた情報や労働者の希望に応じた能力開発の機会を提供するなど、能力及び意欲の維持・向上のために積極的な支援を行うことを事業主に促すこと。
- 十三 技能・経験に応じた保育士等の処遇改善を確実に給与に反映させる仕組みを構築するとともに、保育所に対する指導監査が実効性あるものとなるよう、地方公共団体の体制整備に向けた支援策を講ずること。
- 十四 私立保育所への委託費に係る公定価格の積算根拠となる福祉職俸給表の級号俸で示される給与格付けについて、保育士の職務内容に見合った処遇を確保する観点から改善すること。
- 十五 勤続年数等に応じた給与水準の実態を把握し、保育士等が長年働き続けることでメリットが大きくなるような方策を検討すること。
- 十六 公立保育所の非正規雇用労働者の処遇改善に向けた取組を一層推進すること。
- 十七 骨髄移植等の推進を図るためドナー休暇制度の法制化に向けて検討を進めること。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 抄

平成29年3月30日 参議院厚生労働委員会

三、育児・介護休業法の一部改正について

- 1 女性であると男性であるにかかわらず、乳幼児期の子どもを持つ労働者が職業生活と家庭生活との両立を図るためには、何より安心して子供を預けられる保育サービスの確保が必要であることから、待機児童問題の解消を始めとする保育サービスの量的・質的拡充に最優先に取り組むこと。また、その際、責任ある役割を担う保育士が適正な処遇の下で働きがいのある就労環境を確保することができるよう、安定財源の確保を前提に俸給表の見直しやキャリアアップ制度の構築など処遇体系の改善を行い、公立でも私立でも、他産業に比して遜色ない処遇水準が実現されるよう具体的な対策を講ずること。
- 2 本法の施行後二年を目途として、育児休業制度の対象となる労働者等への事業主からの個別周知の有無を調査すること。また、本法附則の規定に基づく検討においては、男性の育児休業取得率が依然として低いことに鑑み、利用率の低いパパ・ママ育休プラス制度の活用促進に向けた改善措置を講ずるとともに、父親に一定期間の育児休業を割り当てるパパ・クォータ制の導入に向けて検討すること。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議 抄

平成28年3月29日 参議院厚生労働委員会

- 九、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件については、有期契約労働者の権利確保及び待遇改善が必要であることから、労使双方の取得要件の理解不足等により対象となる有期契約労働者の権利行使が妨げられることのないよう、取得要件の趣旨を指針によって分かりやすく周知徹底すること。その際、本法施行後には、短期の有期労働契約を繰り返し更新している場合も含め、有期契約労働者は、期間内に確実に雇止めされることがあらかじめ明確である場合を除き、育児休業等を取得できることを指針に明記すること。また、改正後の有期契約労働者の育児休業等の取得状況等を注視し、取得要件の撤廃を含めた更なる緩和について検討すること。
- 十、介護休業については、その取得実績が低位にとどまっていることから、職場の実情、要介護者が施設に入所できるまでの期間等の介護を取り巻く実態について詳細に調査すること。加えて、本法施行後の介護休業の取得状況等を勘案して、休業期間の延長及び分割回数の増加を検討するとともに、要介護者が施設に入所できない場合等に特例的な休業期間の延長を請求できる仕組みの創設、介護が一定以上の長期間に及んだ場合に再度の介護休業の取得が可能となる仕組みの創設等の更なる制度拡充を検討すること。
- 十一、育児のための所定労働時間の短縮措置について、働く親の二一ズを踏まえ、対象となる子の年齢を小学校低学年まで引き上げることと検討するとともに、制度を利用した労働者のキャリア形成が阻害されることのないよう、その実態を調査し、育児のための所定労働時間の短縮措置を利用したことを理由とする不利益な取扱いに対する指導を強化すること。

- 十二、いわゆるマタニティハラスメントが、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の他のハラスメントと複合することが多い実態に鑑み、あらゆるハラスメントに一元的に対応できる体制を整備することを事業主に促すこと。さらに、職場におけるハラスメントを受けた労働者の継続就業が困難にならないよう環境を整備するとともに、労働者が休業を余儀なくされた場合等に当該労働者が希望するときは原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことを事業主に促すこと。また、マタニティハラスメントを理由として離職した場合に、雇用保険の特定受給資格者に該当することとするよう当該基準の見直しを早期に行うこと。
- 十三、仕事と不妊治療との両立が困難であるために離職を余儀なくされるいわゆる「不妊退職」が生じていることから、不妊治療及び不妊退職の現状等について実態調査を行うとともに、働きながら不妊治療を行う労働者の負担を軽減し仕事との両立を支援するための方策や、不妊治療を理由とするハラスメントを職場における妊娠、出産等に関する言動と同様に事業主の防止措置の対象とすることについて検討すること。
- 十四、子の看護休暇や介護休暇、介護のための所定労働時間の短縮措置等について、本法施行後の利用状況等について調査し、必要な検討を行うこと。また、育児や介護の事情を抱える労働者について、就業を継続することが可能となるよう、更なる対応を検討すること。さらに、本法施行後の育児休業、介護休業等の制度の利用状況、育児及び介護サービスの状況等を踏まえ、本法の検討規定に基づく五年後の見直しを待たず、積極的に制度拡充のための見直しを行うこと。
- 十五、企業及び事業所において法律に沿った雇用管理が徹底されるよう、職業家庭両立推進者、機会均等推進責任者及び短時間雇用管理者について、制度の趣旨を周知し必要な指導を行うなど選任の促進を図るとともに、その選任の義務化についても検討すること。
- 十六、雇用保険制度、育児休業制度、介護休業制度等については、労働者の権利保障や利用促進の観点から、労使双方に対して、改正の内容を踏まえて、制度の趣旨、制度の利用のための手続等を一層分かりやすく周知すること。さらに、学校教育段階において、育児休業制度、介護休業制度等の趣旨についての理解を深めるための教育を推進すること。また、くるみん等の認定企業において制度の趣旨にそぐわない行為があった場合には、速やかにその認定を取り消すこと。