

## 雇用均等分科会における主な意見

## 1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とする制度の整備について

	労側委員	使側委員	公益委員
全 般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護休業や短時間勤務制度等は今まで施設に入所するまでの緊急対応に使われてきたが、介護保険制度と車の両輪であることから、現在施設介護から在宅介護の流れになっていることを踏まえて検討するべきである。</li> <li>・ 制度の利用率がおしなべて低いことをふまえ、より柔軟な制度にすべき。</li> <li>・ 諸外国の制度も参考になるものであり、また、ILO 条約等にも定められた労働者の権利の確保を図りつつ、国際的にも遜色ない制度にしていく必要がある。</li> <li>・ 国家公務員の介護休暇・短期介護休暇制度は民間より柔軟で、拡充されている。今後の議論の参考とすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法律は全事業主が対象となるので、企業規模に関わらず遵守できる内容とすべきだ。法律を上回る部分については、労使自治に委ねればよい。</li> <li>・ 煩雑な制度だと労働者が利用しづらく、事業主も管理がむずかしいので、管理のしやすさと労働者のニーズの二つのバランスを考えるべきである。</li> <li>・ 中小企業でも、仕事と介護の両立に柔軟に対応している。一方で、法律は最低限の基準であることが必要。</li> <li>・ 介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護の制度の全体像として、①急性期対応、②日常対応の2つがあり、現行は①は介護休業及び選択的措置義務、②が介護休暇という考え方で整理されている。現在93日の期間の中で休業と選択的措置義務が一緒なのが使いづらい。日常的に対応するためには、働き方を調整しながら介護に対応できる制度が重要である。今は介護休暇のみであり、選択的措置義務とどう組み合わせることができるかを検討することが必要。</li> <li>・ 今の法の仕組みは介護保険ができる前にできた法律なので家族が介護することが色濃く出ているが、現在サービスの整備が進んだ中で抜本的な改革が必要。休業は長期的にまとまって休むもの、休暇と柔軟な働き方はスポット的ニーズ。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な制度の選択肢が必要であり、それを組み合わせてできるようにすべき。</li> <li>・介護施設の拡充によって介護離職を防ぐことも重要だが、施設に入る前に両立できずに離職することがないようにすることも重要。日常的な介護のニーズを満たすことも今回の法の見直しに求められている。今回見直す制度の水準が全ての労働者の離職を防止するものであることを忘れてはならない。</li> <li>・事務局提示の各制度の位置付けについては妥当と思う。緊急対応以外や体制構築などのニーズに対応する制度として論議を深めていくべき。</li> <li>・使用者側は柔軟な対応と言うが、法律があった上で労働者は使えていないのが現状。労働組合の組織率が低い中で、労使はどれだけ職場で話し合いができるのかが重要な問題。制度があっても活用できないと労働者から相談の声が上がっている。法律</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中抜けなどの時間管理について、繁雑な作業は中小企業は対応できない。法で決まったことを実態として守れないということがないように、中小企業への配慮が必要。</li> <li>・中小企業は経営者と労働者との距離が近いいため柔軟に対応しているケースが多い。制度として細かく決め過ぎると、労務管理が難しくなるだけでなく、介護休業、休暇を取得しした者の人員補充などにおいて、部署やグループ内でのチームプレーがうまくいかなくなるのが懸念される。企業の運用に委ねる範囲が広い方が良い。</li> <li>・介護で離職した人は、介護をしながら就業継続している人よりも、自分で介護していた割合が高い。介護の全てを労働者が行うのではなくて、介護保険などのサービスを利用しながら、休まずに両立することが重要。</li> <li>・中小企業の立場から、介護は重要かつ深</li> </ul>	
--	---	--	--

	<p>は最低限ではなく、権利を保障するものであるので、しっかりと法律ができた上で労使が話し合いできるような制度となってほしい。</p> <p>・調査で介護する人は離職しているというデータもあったが、状況が大きく変化するようなことがあれば、継続就業したいという気持ちがあっても、介護せざるを得ないという状況が間に発生する。そういう人たちを救えるような制度にしたい。</p>	<p>刻な問題と認識しており、実情に合わせて柔軟に対応している。従って法律では最低基準を定めることとし、休業期間をはじめとする支援制度については現行の枠組みの中で、労使間で柔軟に協議できることが肝要ではないか。</p> <p>・すべての事業主に関わるので、労使が話し合いながら柔軟な対応をしているのが現状である。最低限の基準の中で制度を柔軟に絡ませながら柔軟に対応する方が使用者だけでなく労働者にとっても良いはず。</p>	
--	---	---	--

1 仕事と介護の両立	(1) 介護休業制度の位置づけについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まとまった休みのニーズは介護開始時の緊急的ニーズだけではなく、介護期間中や介護終了時に利用できることが望ましい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。【再掲】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護の制度の全体像として、①急性期対応、②日常対応の2つがあり、現行は①は介護休業及び選択的措置義務、②が介護休暇。現在93日の期間の中で休業と選択的措置義務が一緒なのが使いづらい。働き方を調整しながら介護に対応できる制度が重要である。今は介護休暇のみであり、選択的措置義務とどう組み合わせることができるかを検討することが必要。【再掲】</li> </ul>
支援制度の全体像	(2) 介護休暇制度の位置付けについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・位置付けはこれでいいかもしれないが、ニーズに対応できるようきめ細やかな制度にするべきである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。【再掲】</li> <li>・中抜けなどの時間管理について、複雑な作業は中小企業は対応できない。法で決まったことを実態として守れないということがないように、中小企業への配慮が必要。【再掲】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護の制度の全体像として、①急性期対応、②日常対応の2つがあり、現行は①は介護休業及び選択的措置義務、②が介護休暇。現在93日の期間の中で休業と選択的措置義務が一緒なのが使いづらい。働き方を調整しながら介護に対応できる制度が重要である。今は介護休暇のみであり、選択的措置義務とどう組み合わせることができるかを検討することが必要。【再掲】</li> </ul>

<p>(3) 所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)など、柔軟な働き方の制度の位置づけについて</p>	<p>・短時間勤務も緊急時対応ではなく、日常的なニーズに対応するものであるべき。</p>	<p>・短時間勤務は就業時間が短くなるので、会社の経営だけでなく労働者にとっても良いとは限らない。残業免除とは異なるのでは。</p>	<p>・介護の制度の全体像として、①急性期対応、②日常対応の2つがあり、現行は①は介護休業及び選択的措置義務、②が介護休暇。現在93日の期間の中で休業と選択的措置義務が一緒なのが使いづらい。働き方を調整しながら介護に対応できる制度が重要である。今は介護休暇のみであり、選択的措置義務とどう組み合わせることができるかを検討することが必要。【再掲】</p>
<p>(4) 仕事と介護の両立に向けた情報提供について</p>	<p>・制度に対する認知度が低いことが、利用率に影響しているので、周知が必要である。</p> <p>・従業員が介護休業等の制度を利用した場合は会社としても把握しやすいが、利用していなければ把握は難しい。労働者が普段から仕事と介護の両立について相談できる制度、企業内の相談窓口の設置も考えられるのではないか。既に努力義務となっている職業家庭両立推進者の活用も今後視野に入れていくべきではないか。</p>	<p>・各企業における制度についての周知なら企業が行うべきであるが、介護保険制度に関する周知は行政がまず行うべきであり、それを企業が取り込んで周知するという形とすべき。</p>	

<p>2 介護 休業 制度 につ いて</p>	<p>(1) 分割取得について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・急性期対応や看取りのため、分割すべき。</li>   <li>・分割するにあたって、非常に短い単位で取れるところもあり、取得単位や回数の設定にあたっては柔軟に対応できるよう検討すべき。</li>   <li>・休業のニーズの例（急性期対応（介護の初期）や看取りの時期（介護の終期）、介護施設間の移動、病院への入退院、要介護者の状態が大きく変化した場合等）は妥当。ヒアリングでも主介護者の体調不良や在宅から施設へ移る時や、介護の状況の悪化など複数の場合が考えられるので、急な状態変化の回数を1回に限定して考えるべきではない。</li>   <li>・最低取得単位は現行1日単位で取得できる企業もあるのでそのようにすべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。【再掲】</li>   <li>・急性期と看取り等、異なる時期に一定期間の休業が必要となる可能性があるが、法律は最低限の基準を決めるものであるので、取得回数の限度は設けるべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休業の期間は取得実績が少なく、現時点では期間の延長より分割が大事。中小企業の負担は分かるが、1回しか取得できないと、取得を控えて状況が悪くなって退職ということも考えられる。分割することによって必要な時に休んで体制整備を行うことにより、両立が可能になる。ただし回数は多すぎないように設定すべき。</li> </ul>
---	---------------------	--	--	---

<p>(2) 休業できる期間について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員の介護休暇・短期介護休暇制度は民間より柔軟で、拡充されている。今後の議論の参考とすべき。【再掲】</li> <li>・制度導入時は施設入所までの期間を93日としていたが、脳血管疾患では在宅介護の期間47ヶ月というデータがあり、93日を施設入所までの期間としても施設に入るまでに93日を使い切ってしまうのではないか。</li> <li>・休みの期間の1回の最長は2週間というデータがある一方、復職した人の調査結果では3ヶ月以上の休業を取得した割合も3割以上あることから復職するにはこの期間の休業が必要なのではないか。</li> <li>・連合の調査によれば延長のニーズは高い。また、施設入居が必要になった介護者のうち約4割の人が施設に入るまでに法定93日以上の期間がかかったと答えており、1年以上かかった人も2割以上にのぼっている。状態の変化、看取りのためのニーズはあり、</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分で直接介護をすると離職につながることから、休業期間の延長ではなく、休まずに介護できるように他の制度との組み合わせの中で考えるべき。</li> <li>・休業せずに働きながら介護をできるようにすることが重要。</li> <li>・介護休業と他の制度との組み合わせを考えるべきであり、現状の介護している期間のみで考えるべきではない。</li> <li>・延長ではなく、現状の介護休業を93日の中で分割ができるかどうかを検討したい。</li> <li>・法律では最低基準を定めることとし、現行の枠組みの中で、労使間で柔軟に協議できることが肝要ではないか。【再掲】</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「介護のために1週間を超えて連続した期間仕事を休んだ日数」のデータは、介護休業以外の休暇等も含んでいることから、介護の為に休むのは2週間以内というのが実態に近いのではないか。</li> <li>・休業の期間は取得実績が少なく、現時点では期間の延長より分割が大事。中小企業の負担は分かるが、1回しか取得できないと、取得を控えて状況が悪くなって退職ということも考えられる。分割することによって必要な時に休んで体制整備を行うことにより、両立が可能になる。ただし回数は多すぎないように設定すべき。【再掲】</li> </ul>
------------------------	---	---	---

また認知症では見守りが必要。このような観点から延長を希望。

・自分で身体介護を行うと離職につながるという介護内容と離職の関係は示されていると思うが、休業期間と離職の関係は示されていない。また、「1週間を超えて休んだ日数」のデータについて、8日以上のお休みを繰り返し反復して取得するのは難しく、抑制的な数字として見るべきではないか。個別のデータはいろいろな受け止めができて、様々な観点から見るべき。

・要介護者のほぼ半数が認知症と診断されている。施設入所を「申請中・申請予定」の人の中で、「日常生活の支障をきたす症状がある」「問題行動が見られ専門医療が必要」が全体の半数近くに達している。継続就業のボーダーラインとなる平日の介護時間は平均2時間だが、認知症は2.9時間必要となる。施設の入居が必要になった介護者のうち施設に入るまでに約4割の人が93日以上・1年以上が約2割。認知症を

	<p>かかえながら介護するのは現行の制度では対応できない。</p> <p>いろいろな制度の組み合わせで対応することもあるだろうが、対応できる柔軟な幅を持たせた休業期間の設定が必要である。必要であるから休むのであって、休まずに働ける場合は働きたいと労働者は思っているので選択できるようにするべき。</p> <p>・「介護のために1週間を超えて休んだ日数」のデータについて、介護のために必要な日数の総合計が2週間以内で良いということではないことに留意すべき。有休利用の場合、1週間を超えて同じ人物が何度も休んだり入社したりを繰り返すのは職場環境的に良くない。1回しか取れないという取り控えがあることが前提となった回答となっている。</p> <p>介護休業後復職した人の介護休業期間について、「3ヶ月以上」は4年間で17.7%→32.1%と増えている。介護に関わる社会的な環境変化を表している。</p>		
--	--	--	--

・介護休業と介護保険サービスとの組み合わせによって介護期を乗り切る方策を考えていることは使側と同じ認識である。介護保険サービスは万全とは言えず、在宅介護中心にシフトしてきている。「介護サービスを使わずに一定期間自分で介護を行うと離職につながりかねず」に関して、労側は自分で介護を行いたい人についての議論をしているわけではない。離職をどう防ぐかということについて発言しており、捉え方の前提がずれているのではないか。また、このままでは介護サービスから漏れた労働者は離職することになるのではないか。施設に入れない労働者については一定期間休業期間を延長できる特例措置を導入すべきでは。

・全体の制度の組み合わせによって、介護と仕事の両立していくという前提は使側と同じである。分割取得ができれば、1回しか取れないという意識から取り控えも解消されるので、介護休業期間のニーズに対する現在の調査に対しては、抑制的な結果で

	<p>あると分析できると思う。93日というキヤップをはめることで、「継続就業」と「休まないこと」の両方ということを求めてしまうと、最初に目指していた目的である「継続就業」ができず、本末転倒になるかもしれないので留意すべき。</p>		
<p>(3) 取得できる対象家族について</p>	<p>・遠距離介護をしている人もいることから、現在の対象家族に限るのではなく、実態に合わせて拡大すべき。</p>		<p>・単独介護は厳しいので、いろいろな人が介護に関わるように対象家族は無理がない範囲で広げていくべき。</p>
<p>(4) 「常時介護を必要とする状態」の判断基準について</p>	<p>・国家公務員の基準も参考にしつつ、現在の状況に合わせたものとするべき。</p> <p>・判断基準の見直しは必要。要介護認定が必要だと勘違いしている人が多い。申請の際に常時介護が必要な状態だということはいちいち確認していないのが実態。実態に合わせて労使の信頼関係で取れるようにすべき。</p>	<p>・国家公務員の基準を参考にするというよりも、介護の現状を踏まえた上で、専門的な見地から検討するべき。</p>	

<p>3 介護 休暇 制度 につ いて</p>	<p>(1) 取得単位について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スポット的なニーズに必要な制度であり、例えばオムツの処理で1時間の休みで助かる場合があり、離転職抑制効果もある。一方で事業主にとっても社員の就労時間が増えるので、中抜けや時間単位取得を可能とすべき。</li> <li>・年休も労使の話し合いで時間単位取得が可能であり、実際に柔軟に休むことができる。</li> <li>・労使協定による適用除外について、スポット的な対応のための介護休暇とボリューム的に異なる育児のための短時間勤務は同列には語れない。看護休暇についても同様の認識。取得を阻害するような事例、分析はあるか。</li> <li>・4分の1の企業がすでに半日・時間単位で利用できるようになっているので、その人たちが制限されることのないようにすべき。介護は年休がよく使われているが、年休はすでに加盟組合で9割以上の企業が半</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何らかの柔軟化については議論をしたいが、中抜けは管理が難しく、時間単位は業種業態によっては難しいので、どの企業でも適用できる柔軟化を考えたい。</li> <li>・年休のように労使の話し合いで時間単位取得できるところはよいが、介護休暇の時間単位取得は法律で義務化するという話であるので、全ての企業が対応できるかどうか、という観点から考えるべき。</li> <li>・時間単位は労務管理上難しい。半日単位についても、年休を半日単位で付与している企業は対応できるが、そうでない企業がある現状を考えると、適用除外ができる仕組みを設けるべきではないか。</li> <li>・半日単位となる場合、半日以下で働いている人は除外されるべき。</li> <li>・育児の短時間勤務制度の適用除外に例示されている人の時間単位取得は難しい。運輸業のシフトで働いている人、窓口業務、</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間単位や中抜けは管理が難しいというのは理解できるが、例えば半日単位なら10日分になり、必須ではないが、介護を円滑にするためには必要な、月1回のケアマネジャーとの打合わせに対応できる。介護休暇の柔軟化がどこまで可能か、という観点からの議論は必要。</li> </ul>
---	---------------------	---	---	--

		<p>日単位で取得可能となっていることから、介護休暇を使うことによって制限されないようにしてほしい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実際の事例を聞いても介護サービスを利用しても、家の中での介護がゼロになるわけではないので、ちょっとした時間で使えることによって就業継続が可能になる。</li> <li>・月1回のケアマネジャーとの打合せについて、年5日の介護休暇をうまく利用するには半日単位にすれば年10回になるのでうまくカバーできるようになる。労使協定で半日単位の取得が適用除外となるとカバーできないので、半日単位適用除外をつくるのであれば、1日単位でカバーできるような日数に増やすべき。</li> </ul>	<p>流通業も時間単位の中抜けは対応が難しい。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労使協定で半日・時間単位を除外された者に対して、半日以上一日未満などの他の単位で利用させることも難しい。</li> <li>・半日単位が原則となった場合、半日単位ができないところについては、労使協定で除外できる余地を残すべき。</li> </ul>	
4	(1) 所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・柔軟な働き方は日常的に利用可能な制度にするべき。</li> <li>・93日を超えないように取り控えることもあり、短時間勤務を介護休業から切り出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・柔軟な働き方はできた方が良いが、職場を抜けることによって、残った職場では、生産性の維持や向上、労務管理が難しい。全ての職場でやるなら法律は最低基準とし、労使の話合いの余地を残すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な働き方にも2種類がある。フレックスタイムや所定外労働の免除のように、フルタイムで働くことからトータルの労働時間は変わらないものと、短時間勤務など労働時間を短くするもの。これらを同じ</li> </ul>

<p>め の 柔 軟 な 働 き 方 の 制 度 に つ い て</p>	<p>しという要望が多い。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・症状には波があるので、短時間勤務が必要な時に複数回利用できるように、事由終了まで期間制限なしにすべき。</li> <li>・短時間勤務も緊急時対応ではなく、日常的なニーズに対応するものであるべき。【再掲】</li> <li>・短時間勤務は身体介護のためではなく、日常的なニーズとして、デイサービスのお迎えの時間に間に合わせるなどのニーズで研究会でも議論されていた。</li> <li>・短時間勤務は男女共に利用しやすいものとすべき。</li> <li>・短時間勤務はデイサービスの送迎など、日常的なニーズに対応するものであるべき。デイサービスの時間延長もされているが、実際使えているのかが課題。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間勤務の是正は必要だが、その方法は短時間勤務ではなく、残業せずにフルタイムで働くこと。フルタイムで働けるように介護サービスを変えていくべき。</li> <li>・短時間勤務はもともと緊急避難的なものとして介護を行うためのものであるが、長期間短時間勤務をして身体介護を行ってしまうと、継続就業につながらないのではないか。</li> <li>・短時間勤務を長期間できることとすると、現行、介護の負担はいまだ女性の方が大きいことから、短時間勤務を利用して介護を行うのが女性に偏ってしまうのではないか。</li> </ul>	<p>種類のものにとらえて議論するか、別の種類のものとして議論するか、という観点が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護事由終了までの間は何らかの柔軟な働き方が利用できるようにすべき。ただし、短時間勤務は時間が短くなるので、他の制度に比べると事業主にとって負担が大きいという側面がある。</li> <li>・育児と介護は状況が異なる。育児は前向き、就業継続とキャリアアップさせるもの、期間も分かるし労働者も若く体力がある。介護は管理職になっていて体力も落ちている中、長期にわたる。今までのキャリアを生かして働くために残業免除は法制度化すべきであると考えるが、短時間勤務は柔軟な対応のレベルを出ないのではないか。</li> </ul>
--	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務は93日から切り出して、期間は介護が終了するまでとするべき。期間に上限を設けると休業同様に、そののちに大きな負担があるかもしれないという不安から取り控えが発生することが考えられる。基本的には介護事由終了までと多様なメニューを担保すべきだが、その上で期間について目安が必要なら、参考になる平均介護期間が出ているのでそれを踏まえ今後議論していけばよいでは。</li> </ul>		
<p>(2) 措置の内容について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・選択的措置義務にすると、一部の労働者しか利用できない措置を事業主が選択する可能性がある。全ての人ができるものとして、短時間勤務を93日から切り出して単独的措置義務又は請求権とした上で、それに加えてそれぞれの企業毎にフレックスや時差出勤を選択的措置義務にするべき。</li> <li>・職場でもなかなか介護について相談できないことが多い中、多様なメニューを担保していくことが重要であるとする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業種業態や労働者も様々であるので、選択的措置義務は今まで通り事業主が選択できる措置とすべき。</li> </ul>	

・ 様々な働き方の組み合わせで仕事と介護を両立していくにあたって、メニュー・選択肢が限定的であれば離職防止は難しい。期間は介護事由解消までと考えているが、参考に出ている平均介護期間をカバーするものでないといけないのではないか。状態の変化など柔軟な対応が必要だが、回数について、93日から切り出して独立した期間となれば、休業せずに介護期を乗り切ることができる可能性を考えると、申し出の機会が2回というのは少ないのではないか。急性期対応から看取りまで様態変化が複数回起こり得ることを考えれば、介護休業と同じ考え方で回数を設定すべきではないか。

・ 短時間勤務は単独的措置義務にすべき。デイサービス時間帯の都合もあり、送迎の際などに短時間勤務はある程度有効と言える。フルタイムで働くことが望ましいことはわかるが、最終的に介護離職につながってしまうわけにはいかないので、多くの人が働き続ける制度が必要。

<p>(3) 所定外の免除制度について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・そもそも残業をしない働き方が望ましいものであるが、離転職抑制効果があるというデータも踏まえ、せめて介護を行う人については残業免除を受けられるように単独での措置とすべき。</li> <li>・残業免除は単独の措置義務として介護事由終了までとすべき。育児と介護のダブルケアの事例も増えてくる。全ての人が介護に従事できるような制度にするために残業免除は単独の義務とすべき。</li> <li>・本来残業しないというのは当たり前の働き方。最低限介護に従事している人にはこのような当たり前の働き方ができることは妥当と思う。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な働き方にも2種類がある。フレックスタイムや所定外労働の免除のように、フルタイムで働くことからトータルの労働時間は変わらないものと、短時間勤務など労働時間を短くするもの。これらを同じ種類のものにとらえて議論するか、別の種類のものとして議論するか、という観点が必要。【再掲】</li> </ul>
-------------------------	---	--	---

## 2 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度について

		労側委員	使側委員	公益委員
全体			<ul style="list-style-type: none"> <li>・中小企業では、介護と同様に実状に応じて柔軟に対応している。現行の枠組の中で、企業の判断に委ねる範囲を広くできるようにすべき。</li> </ul>	
子の看護休暇について	<p>(1) 取得単位をどうするか</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の看護休暇は男女ともに利用が進んでおり、次世代法の認定基準の中小企業の特例の一つとなっていることを踏まえれば、今後利用の増加が見込まれる。性別役割分担意識の解消にも役立つものであり、柔軟化すべき。</li> <li>・国家公務員で導入されている育介法は民間よりも拡充されており、柔軟に使えるとの印象。</li> <li>・100人以下の中小企業でも36.6%が時間単位可能となっているため、中小企業で事務が繁雑になるため時間単位取得が難しいということは当たらない。時間単位取得を法に取り入れるべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業種業態は様々であり、全ての企業での時間単位の導入は難しい。現在も法を上回る制度の企業はあり、各社の考えのもとで取り組みばいいのではないか。</li> <li>・商工会議所の調査によれば6割以上の企業が女性の活躍推進に前向きで、中小企業でも仕事と育児の両立に柔軟に対応している。法律は現行の枠組みで最低限の基準とし、労使の話し合いの余地を残すべき。</li> </ul>	

<p>子の看護休暇について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行、子が3人以上でも10日となっている。子1人につき5日にすべきで、介護休暇と同様に、限られた日数の中で実際のニーズに対応するという観点から、時間単位についても議論すべき。</li> <li>・ 子どもの人数別休暇日数のデータだが、平均利用日数であり、これより少ない人、多い人もいる。年休など様々な方法で手当しており、伝染病は法定で何日休むのかが決まっていることなどもあることを考えれば、子ども1人当たり5日は妥当性があるのではないか。</li> <li>・ 半日単位の取得について労使協定で除外できると、突発的事態に対応できない。突発的、スポット的なニーズの看護休暇と、一定期間利用する短時間勤務制度とは制度の性質が違う。安易に短時間勤務と同じ労使協定除外にすべきでない。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子どもの人数が増えると休暇が増えるというデータだが、2人以上のケースでは、末子は未就学だが上の子どもが就学している可能性もあるデータなので、現行の制度対象を前提にすれば、3人で12.2日だからストレートに看護休暇が12.2日必要とはならないのではないか。</li> </ul>
-------------------	--	--	---

<p>(2) ひとり親に対する子の看護休暇の日数、育児休業の期間をどうするか</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・データによれば、ひとり親は手当などの所得保障のニーズが高いと考えられ、まずは所得保障について政府で検討すべき。</li> <li>・ひとり親には非正規の方が多いため、非正規の育休取得要件の見直しはひとり親にも有効である。</li> </ul>		
--	---	--	--

<p>所定労働時間の短縮措置の対象となる子の年齢について</p>	<p>(1) 子の年齢について、引き上げるべきか</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小1の壁や学童保育が終了する小学校高学年でニーズがあり、また3割の企業で小学校3年生まで短時間勤務が可能となっているという調査結果もある。見直しについて議論すべき。</li> <li>・中学校入学始期、小学校就学前まで引き上げるべき。3歳の壁についても考慮すべきもある</li> <li>・短時間でも働き続けることがキャリア形成につながると言える。マミートラックなどの状況に労働者が追い込まれる運用とそれにより形成される意識、モチベーションを問題にすべきではないか。今後はダブルケアの問題で男性の制度利用も進むことが想定される。短時間でもキャリア形成が積める、評価される環境が整備されれば、男性の利用も増えるのではないか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・商工会議所の調査に6割以上の企業が女性の活躍推進に前向きで、中小企業でも仕事と育児の両立に柔軟に対応している。法律は現行の枠組みで最低限の基準とし、労使の話し合いの余地を残すべき。【再掲】</li> <li>・労働者のキャリア形成の観点から望ましいことではないのではないかと。また、現状女性が選択する可能性が高く、女性活躍推進の観点からも疑問である。短時間勤務制度の充実よりも通常どおりの勤務ができるよう保育所や学童保育を充実させるべき。</li> <li>・男性の育児休業取得率低いと資料にも出ている。対象年齢を引き上げるのではなく、男性も育児ができるような環境を整え、男性も女性も同じようにキャリア形成するのが好ましいのでは。年数を引き上げることだけを考えると女性だけが育児にかかわっていくことになるのではと思う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務が長期に渡るとキャリアに影響がある。日本の職場では異動を経験しながらキャリアを形成するが、短時間勤務をしていると異動が経験しにくくなるなど、与えられる仕事に制約が生じる。法律で義務付ける制度を長期化していくと、世の中がそういう仕組みになっていくが、短時間勤務が子育てをしている人にとって必要な制度だというのは疑問。短時間勤務が措置義務化されているのは日本特有で他の国だと柔軟な働き方の制度の中のひとつの選択肢。育児をする人を短時間勤務で守っていくことが支援策として正しいのか疑問。子の年齢を引き上げることよりも、残業せずに働けるようにすることや、フレキシビリティを高めるなどの働き方改革を進めることが重要。</li> </ul>
----------------------------------	------------------------------	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務は男女ともに使える制度だが、男性の利用が少ない理由は長時間労働が評価される文化があるから。短時間勤務で働く女性に利用が偏るのは見直すべき問題だが、制度の問題ではない。</li> <li>・日本の長時間労働が是正されない中、就業継続のためには短時間勤務が必要。</li> <li>・育介法の議論は雇用継続を図って仕事と育児の両立を目的としており、キャリア形成の問題とすりかえるべきではない。平成21年改正時の附帯決議も踏まえ、対象となる子どもの年齢は小学校の就学前までに引き上げるべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・親の年齢に相当する30代は、いろいろな業務を経験する、キャリア形成において重要な時期である。女性の短時間勤務が多い中で、年数を伸ばすことによって女性が長く短時間勤務を取り続けることが女性の活躍につながるのか。男性が利用することを考えても長くして良いのか。</li> </ul>	
--	--	--	--

<p>有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について</p>	<p>（１）有期契約労働者の（派遣労働者を含む）の育児休業取得にかかる課題は何か</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業取得の要件は正社員にはない。有期契約労働者のみに要件があり、育児休業を取得して継続就業できた割合は４％と、正社員の１０分の１である。</li> <li>・有期契約労働者に対する要件ができてから１０年経ってもトラブルが絶えず、パンフレットなどで周知を行っていても問題が収まらないのは要件に問題があるからであり、見直しが必要である。女性活躍のためにも見直しを。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の要件を満たしているのに、育休を取得できないのであれば、企業側の対応も含めて指導が必要。要件がわかりにくいということならわかりやすくすべきである。一方、労働契約法で５年を超えれば有期契約労働者は無期転換となるので、その中での要件の議論となる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・②③の後要件がわかりにくいのでわかりやすくすべき。「労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者のみ除外する」がわかりやすくして良いのではないか。ただし、後条件の緩和により、復帰したときに必ず雇用契約があるという保証がなくなることから、この点について紛争が起こらないようにすべき。</li> <li>・有期の場合の育休取得については、そもそも権利があるかどうか論点なので、育休の末日を起点にすると、申出があるまで末日がいつかわからず、また、変更も可能なため、申出や終了に係らせるよりも、１歳到達日から考えた方が明確になるのではないか。</li> </ul>
-------------------------------------	--	---	--	--

<p>(2) 有期契約労働者の（派遣労働者を含む）の育児休業の取得要件について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有期契約労働者は正社員と同様に雇用保険を払っているにもかかわらず育児の取得要件がある。連合の調査によれば、有期契約労働者の取得要件を緩和すべきという声は7割を占めている。</li> <li>・労働相談では、派遣社員、契約社員の方で要件の厳しさにショックを受けた、産休・育児を取ると契約を更新しないと会社に言われた人などがいた。</li> <li>・有期契約労働者に対する取得要件は、労働契約法第20条に抵触するのではないかと。育児法第6条における労使協定における除外を規定する条項など、期間の定めに関わって育児休業の取得を妨げるような条項は撤廃すべき。介護休業についても同様である。</li> <li>・「1年の雇用継続見込み」は労使で見込みが異なる。「更新が明らかでない者のみ除外すべき」と研究会報告書にも記載が</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児は育児のために辞めないように休業を取って、その後働き続けることが前提であるので、育児の後、継続雇用見込みがあるかどうかは重要な点である。その前提の中で現在の要件をわかりやすくすることについて議論したい。</li> <li>・育児と仕事の両立支援制度は、それを利用して継続していくことがポイントではないか。</li> <li>・継続就業のための休業であることから一定の要件は必要</li> <li>・一部の企業で理解が進まないのは取得要件が難しい、それ以前に判断に迷う企業が多いのが一因ではないかと考えている。中小企業にもわかりやすい要件にしてほしい。</li> </ul>	
---	--	--	--

有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について

ある。有期契約労働者は更新されるか不安を抱える中で、雇用主に見込みがないと言われてしまえば争うことはできない。

・有期契約労働者の就業継続は綱渡りである。さらにひとり親となれば家計に与える影響が大きい。保育園が確保できなければ失職していた、育休を取得したかったができなかったとの声が連合にも寄せられている。要件の見直しが必要である。

・均等室に相談しても解決できなかった例もある。例え、均等室に相談後育休を取ることができても、職場に円満に復帰することができたかどうか疑問が残る。均等室も有期契約労働者の育休取得のための環境整備に十分に対応できていないのでは。要件が曖昧なためにこういうことが起きると考えられる。

・育休は子どもが1歳になるまで取れる休業であるから、1歳を起点にし、その後の就業継続を見るために1歳6か月としているのではないか。

・仮に、1歳6か月の要件となった場合、6か月ごとの更新で、更新があり得る場合は育休が取れる制度になる。育休は子どもが1歳になるまで取れる制度であるが、実際の契約期間は1歳の前になることがありうる。その先の契約はあくまでも見込みなので、契約更新の時にトラブルが起きないか、使側は懸念している。取得を理由として契約を更新しない場合は不利益取扱いとなるが、そうではない場合には不利益取扱いにならないと明確にできるかがポイントだ。

・育休は1歳まで取れる制度であるからといって、契約を1歳まで延ばすということになってしまったら、育休の趣旨としておかしい。あくまでも、契約期間の形のなかでトラブル無くできるかどうかというこ

<p>有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・取得要件を緩和している企業が2割存在し、緩和していない企業が企業規模にかかわらず約4割存在するということが問題である。労使にまかせるだけでなく、法的に整理していくべきである。</li> <li>・有期契約労働者は産休を取ることができれば、そのうちの8割の人が育休を取ることができているというが、相談事例を見ると、会社に産休・育休の取得を断られ均等室に相談したところ、産休は取れたが結局育休は取れなかったという事例がある。育休を取得して継続就業できた有期契約労働者は4%、育休を取得せずに継続就業できた割合は18%といずれも低位である。周知は第1歩として重要だが、それだけでは継続就業を促すような抜本的改革にはならないということをしかりと受け止めておく必要がある。</li> </ul>	<p>とを考えていきたい。</p>	
-------------------------------------	--	-------------------	--

<p>有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・自発的に辞めているので良いというわけではなく、性別役割分担意識や職場環境など、背景にも留意すべき。</li>   <li>・法の趣旨や労働契約法20条から考えると、有期契約労働者のみの要件①②③は撤廃して頂きたい。労使の見解の違いの元になる。②の見込まれることは労使の意見が食い違い、使用者側の見解だけが反映されることも多い。労働者側が意見を述べるのが難しいのが現状。実際に契約更新されているなら基本的に継続雇用されているとみなすべき。</li>   <li>・3人に1人が10か月未満の育休を取得し、子が1歳になる前に復職している。育休の取得期間を基準とし、要件を設定すべき。</li>   <li>・1年にしないと、現行の第6条第1項第2号と整合しないのではないか。第6条第</li> </ul>		
-------------------------------------	--	--	--	--

<p>有期契約労働者（派遣労働者を含む）の育児休業取得について</p>		<p>1項第2号、則第7条は就業継続の可能性を申出からの1年間としている。有期の要件は「育休申出の日から起算して1年以内に労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと」であるべき。</p> <p>・現状の条文、考え方としては、就業継続の見込みは1年として制度が作られていた。それが1年6か月になると、制度が大きく変わってしまうのではないか。これまで1年ということで施行されている状況であるので、申出から1年という要件を変えるべきではない</p>		
	<p>（3）介護休業取得について</p>	<p>・有期契約労働者に対する取得要件は、労働契約法第20条に抵触するのではないか。育介法第6条における労使協定における除外を規定する条項など、期間の定めに関わって育児休業の取得を妨げるような条項は撤廃すべき。</p> <p>介護休業についても同様である。【再掲】</p>		

<p>育児休業の対象となる子の範囲について</p>	<p>(1) 特別養子縁組の監護期間中の子についてどう考えるか</p>	<p>・里親関係については制度を充実させることが重要である。子の範囲については育介法上の子の範囲と整合性が取れる範囲が望ましく、特別養子縁組の監護期間中の子はこれに当てはまるのではないかと。社会的養護制度の在り方も含めてさらなる検討も必要。</p>	<p>・里親制度は重要だが、今回は労働関係の法律である育介法の議論である。育介法は労働者の権利が強い法律であり、すべての事業主が対象となるので、法律上の親子関係にある子である実子・養子に近い方について議論すべきではないかと。雇用保険で育児休業給付が認められている特別養子縁組の監護期間中の子と、養子縁組を前提としている養子縁組里親は、養子に準ずるものとして議論しても良いのではないかと。</p>	<p>・民法の親子関係と育介法の法の趣旨と2つの問題。育休は雇用の継続のために労働者に一定の権利を与え、事業主には負担をかける制度という趣旨から改正を考えている。人材の離職を防止、少子化に歯止めをかけることから事業主に負担をかけているので、実子ということが原則であり、それに準ずる養子や特別養子縁組の監護期間中の子は認めても良いのでは。一方、里親は児童福祉法の観点が高く、労使の関係を規制する法律の問題ではなく、企業の社会貢献や児童福祉行政で対応していくべき問題なのではないかと。</p> <p>・育介法は全ての事業主に適用される最低基準で強いものなので、法律上の親子関係を前提として考えなくてはならない。里親の意義は理解できるが、法律上の親子関係と言えるのかという点から検討すべき。全ての事業主が受け入れられるという観点から、特別養子縁組の監護期間中の子は雇用保険の育児休業給</p>
---------------------------	-------------------------------------	--	---	---

育児休業の対象となる子の範囲について				<p>付が支給されることからみても対象の子に入るだろう。</p> <p>養子縁組里親も親子関係に近いと思う。里親制度の中でもどれを対象にするかについてもしっかり議論すべき。</p>
	<p>(2) 里親について、養子縁組里親、養育里親（その一類型として専門里親）及び親族里親があるが、どう考えるか</p>	<p>・里親関係については制度を充実させることが重要である。子の範囲については育介法上の子の範囲と整合性が取れる範囲が望ましく、特別養子縁組の監護期間中の子はこれに当てはまるのではないかと。社会的養護制度の在り方も含めてさらなる検討も必要。【再掲】</p>	<p>・里親制度は重要だが、今回は労働関係の法律である育介法の議論である。育介法は労働者の権利が強い法律であり、すべての事業主が対象となるので、法律上の親子関係にある子である実子・養子に近い方について議論すべきではないか。雇用保険で育児休業給付が認められている特別養子縁組の監護期間中の子と、養子縁組を前提としている養子縁組里親は、養子に準ずるものとして議論しても良いのではないかと。【再掲】</p>	<p>・育介法は全ての事業主に適用される最低基準で強いものなので、法律上の親子関係を前提として考えなくてはならない。里親の意義は理解できるが、法律上の親子関係と言えるのかという点から検討すべき。全ての事業主が受け入れられるという観点から、特別養子縁組の監護期間中の子は雇用保険の育児休業給付が支給されることからみても対象の子に入るだろう。養子縁組里親も親子関係に近いと思う。里親制度の中でもどれを対象にするかについてもしっかり議論すべき。【再掲】</p>

### 3 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について

	労側委員	使側委員	公益委員
<p>就業環境の整備について</p> <p>妊娠・出産等をしながら継続就業しようとする女性労働者の就業環境の整備について／育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の</p>	<p>(1) マタハラ、パタハラを防止するための措置について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司の発言や社内環境、雰囲気によるマタハラがあり、3割がマタハラを受けているというデータもある。事業主だけでなく、労働者間の嫌がらせを防止する必要がある。</li> <li>・セクハラ防止規定が参考になると考えており、防止措置の内容はセクハラ防止規定と重なることが多いのではないかと懸念。</li> <li>・マタハラは国内外で大きな問題であるので実効性のある施策が必要である。</li> <li>・附帯決議にある、あらゆるハラスメントに一元的に対応、という方向性も大変重要。パワハラ対策等の良いところも含めて議論すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マタハラ・パタハラを防止するための措置について、何らかの対策を検討することについては異論はない。マタハラがセクハラと異なる点として、妊娠・出産に対する配慮をしたことがハラスメントとならないように整理が必要である。</li> <li>・何を以て法違反とするのか分かりやすいものにしてほしい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マタハラ、パタハラについて均等法第11条のような対応を考えるという基本的な方針は妥当。一方でセクハラは性的な言動、マタハラ、パタハラは言動の性質は問題にならず、環境型のセクハラでは次元が異なり、措置義務を考える上で法的な理屈の整理が必要。</li> <li>・妊娠・出産と育児・介護は異なる問題であるので、女性の問題と、育児・介護の問題は分けて議論すべき。</li> <li>・防止措置の対象は、必ずしも均等法6条で禁止される行為類型には限られず、また、同法9条3項や育児介護休業法10条に該当する不利益取扱いの主体には限られないという整理を確認すべき。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>・嫌がらせ、パワハラなどとの複合的な問題となっていることもあり、これらの問題を一元的に対応する必要がある。</li><li>・派遣先から不利益取扱いを受けたとする者が多い調査結果となっているので、派遣先にも防止措置を義務づけるべき。</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>・育介法で派遣先に義務がかかっていないのは、当初、育介法の守備範囲が今のようになかったという歴史的背景があり、現在では派遣先に義務をかける合理的な理由がある。</li><li>・防止措置は、不利益取扱いとは別に、セクハラ規定の後ろ、母性健康管理の前か後ろに置くのが自然。9条3項とは別の規定になるのではないか。</li></ul>
--	--	--	---

<p>ついで ／妊娠・出産等をしながら継続就業しようとする女性労働者の就業環境の整備について</p>	<p>(2) 男性の育児休業取得促進について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の育児休業の取得促進は、これまでの法改正では常に周知の重要性が強調されてきた。しかし、思うように効果が上がっていない。啓発を各企業で措置すべき内容とすることを提案したい。</li> <li>・会社からの個別具体的な働きかけや、休職に対する不安のケアの取組が重要。セクハラのように一定の指針や措置義務を検討すべき。</li> </ul>		
--	----------------------------	---	--	--

	労側委員	使側委員	公益委員
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">育児期・介護期のテレワークについて</p>	<p>(1) 育児期・介護期のテレワークという働き方についてどう考えるか</p> <p>・テレワークは評価できる部分もあるが、仕事と私生活の切り分けが困難な部分があり、また労働災害の問題もある。政府内でもまだテレワークの定義が統一されていない。引き続き検討していくことで良いのではないか。</p>	<p>・すでに導入している企業もあり、育児・介護に限らず、多様な働き方の選択肢の一つである。厚労省で行っているテレワーク普及事業の好事例を紹介する等、テレワークに対する懸念を払拭することが重要だ。</p>	