

## 仕事と家庭の両立支援対策の充実について

### I はじめに

- 一人ひとりが望む生活を送るためには、仕事と家庭が両立できる社会の実現が不可欠である。妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、離職することなく働き続けることのできる社会を構築することは、個々人の希望の実現、将来に対する安心・希望につながるとともに、労働力の確保・定着も図られることから、社会・経済の持続的な発展に大きく貢献する。
- 労働者の介護をめぐる状況に関しては、急速な高齢化が進行する中、要介護（要支援）認定者数は増加し、また、家族の介護や看護を理由とする離職者（雇用者）数は年間約 10 万人となっている。介護保険制度が構築された現在でも、家族の介護や看護を理由に離職する雇用者は一定程度存在し、また高齢化の進行を踏まえれば、今後介護が必要な家族を抱える労働者の数が増大することが見込まれることから、家族の介護により離職することなく安心して働き続けられる環境の整備は重要である。とりわけ企業にとっても 40 代 50 代の中核的な人材が安心して働き続けられる環境の整備は、企業の持続的な発展にとって重要な課題である。介護は家族だけでなく社会全体で支えるものであることから、介護が必要な家族を抱える労働者が社会保障制度を十分に活用できるようにするため、柔軟な働き方ができるための支援を行うことが求められている。
- また、平成 7 年に介護休業等制度が創設されて以降、介護を必要とする者の原因となる疾患について認知症の割合が増加するなど、必要とされる介護の在り方も変化し、さらに、それに対応する家族の在り方自体も、三世帯世帯の減少など変化してきている。介護は長期間にわたって続く可能性があり、その状態も個人の状況によって異なる。また、介護サービスの利用等にあたって、家族の対応が必要となる時期も様々である。それらのニーズに柔軟に対応できるよう、休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせることで対応できるような制度を構築することが必要である。
- 労働者の仕事と育児の両立に関しては、その困難さが、女性の継続就業及びその活躍を阻害する一因となるとともに、子どもを持ちたいという希望を妨げ、少子化の要因の一つともなっている。男女ともにその能力を発揮

しながら子育てできる環境を整備することは、女性の活躍促進及び少子化対策にとって喫緊の課題である。

- とりわけ、パートタイム労働者・派遣労働者等が、育児休業を取得しながら継続就業をしている割合が、正規雇用労働者と比較して低いという状況にあり、特にその中でも有期契約労働者の育児休業取得促進が求められているところである。加えて男性の育児への関わりは、女性の継続就業割合や第2子出生割合の上昇にも直結するが、男性の育児休業取得率は低く、男性の職場での両立支援制度の利用促進のための取り組みが必要となっている。
- さらに、いわゆるマタニティハラスメント・パタニティハラスメントなど妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等については、個人の尊厳を傷つけるのみならず、例えば、女性に継続就業を断念させる結果に直結するため、その防止を図ることは、女性の活躍促進及び少子化対策の側面からも早急に求められるものである。
- また、育児休業の対象となる子の範囲に関しては、平成27年3月に総務省行政評価局長から厚生労働省雇用均等・児童家庭局長宛に、特別養子縁組の監護期間についても、法律上の子に準じて育児休業の対象とすべきとのあっせんが出されたことも踏まえ、検討が必要となっている。
- 平成21年の「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」の一部改正法（平成21年法律第65号）の附則第7条において、施行後5年を経過した場合の見直し検討規定が設けられている。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議」（平成27年8月25日参議院内閣委員会）において、「男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討するとともに、ハラスメントの防止に向けて、男女雇用機会均等法や育児介護休業法等関連する法律の改正を積極的に検討すること」とされている。さらに、平成27年9月に安倍総理が表明した「新・三本の矢」においても、第二の矢「夢を紡ぐ子育て支援」において、結婚、出産等の希望が満たされることによる希望出生率1.8の実現、第三の矢「安心につながる社会保障」において、介護離職ゼロが掲げられているところである。

- 労働政策審議会雇用均等分科会では、本年9月以降、仕事と家庭の両立支援対策の充実を進めるため、育児・介護休業制度の見直しについて議論を行った。上記のような課題認識を踏まえると、必要な措置の具体的内容は、Ⅱの事項とすることが適当である旨とりまとめを行ったので、報告する。この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当であると考えます。
- なお、労働者の仕事と家庭の両立をさらに促進する観点から、各企業において、育児や家族の介護を行う労働者の状況等を踏まえた柔軟な配慮を行うことが望まれる。また、介護を行う労働者の離職等、介護をめぐる状況や、介護サービスに関する制度の動向も踏まえ、介護休業制度の期間設定等について、必要に応じ見直すことを検討すべきである。
- さらに、育児のための所定労働時間の短縮措置等の対象となる子の年齢の引き上げについては、男女の育児への関わり度合いに差があり、短時間勤務制度を利用している労働者の多くが女性となっている現状を踏まえると、まずは長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進により、男性の育児への関わりを促進していくとともに、延長保育等の保育サービスの充実を図っていくことが重要である。その状況も踏まえ、対象となる子の年齢の引き上げについて、引き続き検討していくべきである。
- また、育児期・介護期のテレワークについては、制度の普及状況や適切な労務管理等が必要であることも踏まえ、好事例を積み重ねつつ、その在り方について引き続き検討していくべきである。
- さらに、ひとり親については、経済的支援や子育て支援をはじめとする様々なニーズがあることを踏まえ、子の看護休暇の日数や育児休業の期間の延長により対応するのではなく、「子育て・生活面の支援」、「就業支援」、「養育費の確保」、「経済的支援」の4本柱による総合的な支援により対応すべきである。
- あわせて、労働者の介護離職防止を図るという観点から、地域包括ケアシステムの構築に向けて在宅・施設を含めた介護サービスの充実を図るとともに、労働者や事業主に対し介護サービスに係る情報提供など周知の強化を図ることや、ケアマネジャーに対し介護休業制度や働く家族の支援のために必要な配慮等仕事と家庭の両立支援に関する基礎的な知識の取得促進も行うべきである。

## Ⅱ 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

### 1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

介護に関する両立支援制度については、いつまで続くか分からないという介護の予見性の低さ、個々の事情の多様性、家族に求められる対応の変化に対応できる制度に見直す必要がある。

この際、介護は社会全体で支えるものであること、また、労働者が一人で介護を抱えると、結果として離職につながりかねないことから、介護に関する両立支援制度は、介護サービスを円滑に利用するため、又は要介護者の状態が大きく変化した場合のサービス切り替え時など家族が介護に対応しなければならない場合等に利用すべきものであることに留意が必要である。

#### (1) 仕事と介護の両立支援制度の位置づけについて

- ・ 介護休業制度は、現行、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として位置づけられているが、これを基本的に維持し、介護の体制を構築するための一定期間休業する場合に対応するものと位置づけることが適当である。
- ・ なお、この介護休業の位置づけを踏まえ、いわゆる「介護」のみを行う場合のみならず、それ以外の介護の体制構築のために必要な行為も併せて行う場合も当然に含まれるものであることに留意が必要である。
- ・ 介護休暇制度については、現行、介護保険の手続きや要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するためのものとして位置づけられているが、これを維持し、日常的な介護のニーズに対応するためにスポット的に対応するものと位置づけることが適当である。
- ・ 所定労働時間の短縮措置等（いわゆる選択的措置義務）など介護との両立のための柔軟な働き方の制度については、日常的な介護のニーズに対応するために定期的に対応するものと位置づけることが適当である。

## (2) 介護休業制度について

- ・ 介護休業制度については、介護開始から介護終了までの間に、急性期対応のみならず、看取りの時期、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などに休業のニーズがあると考えられることから、分割して複数回取得できることとすることが適当である。この場合、取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、3回取得できることとすることが適当である。休業できる期間については、介護サービスを利用せず一定期間自分で介護を行うと離職につながりかねず、できる限り休業ではなく働きながら対応できるようにすべきであるため、介護休業を分割取得できることとするこことや、他の両立支援制度を充実させることも踏まえ、通算して93日のままとすることが適当である。
- ・ 介護休業を取得できる対象家族について、世帯構造の変化等を踏まえ、祖父母、兄弟姉妹及び孫について同居・扶養要件を外すことが適当である。また、介護休業のほか、所定労働時間の短縮措置等（いわゆる選択的措置義務）、介護休暇、所定外労働の制限、深夜業の制限にかかる対象家族の範囲についても同様とすることが適当である。
- ・ 介護休業等の対象となる「常時介護を必要とする状態」の判断基準について、介護開始時点で8割以上が在宅介護を行っていることなど、現在の状況に合わせたものに緩和する方向で見直しを行うことが適当である。

## (3) 介護休暇制度について

- ・ 介護休暇の取得単位について、介護保険関係の手続き、ケアマネジャーとの打ち合わせ、通院等に対し、丸一日休暇を取得する必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とすることが適当である。
- ・ この場合、所定労働時間が4時間以下の労働者については適用除外とし、一日単位とすることが適当である。
- ・ また、業務の性質や業務の実施体制に照らして、介護休暇を所定労働時間の二分の一を単位として取得することが困難と認められる労働者について

は、労使協定により除外できるとすることが適当である。この場合、「業務の性質や業務の実施体制に照らして困難な業務」の例示について、育児のための所定労働時間の短縮措置における同業務の例示を参考に指針において示すことが適当である。

- ・ さらに、半日単位の設定について、労使協定により、所定労働時間の二分の一以外の「半日」とすることも可能とすることが適当である。

#### (4) 介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）について

- ・ 現行、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的対応措置として必要な期間、介護休業を何らかの理由で取らない労働者に対し、就業しつつ家族の介護を容易にするためのものとして措置されているが、日常的な介護のニーズに対応するために、介護休業とあわせて93日とされている現状から独立させることが適当である。この場合、主たる介護者の平均在宅介護期間等を参考に、利用を申し出たときから3年以上の期間措置すべきものとし、3年以上の間で少なくとも2回以上の申出が可能となる制度とすることが適当である。
- ・ 措置の内容は、現行のまま、事業主は、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、④介護サービスを利用する場合、労働者が負担する費用を助成する制度その他これに準ずる制度、のうちいずれか一つ以上の措置を講じなければならないこととすることが適当である。

#### (5) 所定外労働の免除について

- ・ 所定外労働の免除と組み合わせて利用できる介護サービスも存在するということを踏まえ、日常的な介護のニーズに対応するものとして、介護に係る所定外労働の免除を法律上に位置づけることが適当である。この場合、フルタイムで働きつつ介護のニーズに対応できる制度であることから、介護終了までの期間について請求することのできる権利として位置づけることが適当である。

- ・ 対象者について、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できるようにすることが適当である。また、事業の正常な運営を妨げる場合には、事業主は請求を拒否できるとすることが適当である。

#### (6) 仕事と介護の両立に向けた情報提供について

- ・ 仕事と介護の両立を円滑に図るためには、労働者が、法定の両立支援制度や、自社の両立支援制度、介護保険制度の仕組み等について十分に情報を得ていることが必要である。法定の両立支援制度や、介護保険制度の仕組み等に関する情報の周知を含め、労働者に対し行政による相談・支援の充実を図ることが適当である。企業においても、行政から提供された介護サービスや両立支援制度に係る情報も活用しつつ、自社の両立支援制度の利用等に関する周知や相談窓口を設置すること等の対応が望ましく、そうした企業の取組を支援することが適当である。

## 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等の整備について

### (1) 子の看護休暇について

- ・ 子の健康診断や予防接種に対応するには、丸一日休暇を取る必要がない場面も想定されるため、より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とすることが適当である。この場合の対象者や制度の内容については、介護休暇と同様とすることが適当である。

### (2) 有期契約労働者の育児休業等取得要件について

- ・ 現行の有期契約労働者に係る育児休業の取得要件は、

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、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ある者を除くとされているが、このうち、②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること、という要件について、事業主にとっても労働者にとっても分かりづらいという課題があることから、育児又は介護を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、その継続を図ることを目的とする制度であるという育児休業・介護休業制度の趣旨を踏まえつつ、育児休業の取得を促進するため、有期契約労働者の育児休業取得要件については、以下の通り、現行の②の要件を削除し、③の要件を（ii）のように見直すことが適当である。

（i）同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

（ii）子が1歳6ヶ月に達するまでの間に、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ある者を除く

- ・ 現行の有期契約労働者の介護休業の取得要件は、
  - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
  - ② 休業開始日から起算して93日を経過する日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
  - ③ 93日を経過した日から1年を経過する日まで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ある者を除くとされているが、育児休業の場合と同様の考え方から、以下の通り、現行の②の要件を削除し、③の要件を（ii）のように見直すことが適当である。
- （i）同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- （ii）休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までの間に、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ある者を除く
- ・ 上記の要件とした場合、育児休業期間中や育児休業終了時に労働契約の終了時期（更新時期）が到来し、更新の有無をその時点で判断する場合があるが、その場合に
  - 育児休業の取得等を理由として契約を更新しないことは、不利益取

扱に該当するため禁止されること

- 育児休業の取得等を理由とせず、経営上の理由等から契約を更新しないことは、不利益取扱いには該当せず、禁止されないこと

という整理とすることが適当である。

- ・ 有期契約労働者について、そもそも産前産後休業・育児休業が取得できることが知られていないことを踏まえ、産前産後休業・育児休業が取得できること及びその要件について、事業主や労働者に周知し、あわせて相談先である都道府県労働局雇用均等室を周知することが適当である。

### (3) 育児休業等の対象となる子の範囲について

- ・ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係については、育児休業制度等育児に関する制度の対象とすることが適当である。

### (4) 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

- ・ 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は、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いのみならず、上司・同僚からの行為を防止することが求められるが、防止措置の対象となる範囲については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、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（以下「育児・介護休業法」という。）に規定される不利益取扱いにおける「理由となる事由」や「行為類型」を前提とすることが適当である。
- ・ 上司・同僚からの行為を防止するための措置については、セクシュアルハラスメントの防止のために事業主に義務づけられている措置を参考に、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づけることが適当である。
- ・ また、防止措置の対象とする具体的な範囲や当該防止措置の具体的な内容については、指針等において示すことが適当である。
- ・ 当該防止措置義務を課すことや、企業での取組の好事例等効果的な方策の

周知、前回の育児・介護休業法の改正で設けられた男性の育児休業取得促進のための制度（パパ・ママ育休プラス等）の周知などにより、男性の育児休業の取得の促進を図ることが適当である。

(5) 派遣労働者に対する妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等について

- ・ (4) に規定する防止措置義務について、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先もまた、事業主とみなして、当該措置義務を適用することが適当である。
- ・ 育児・介護休業法に規定する、事業主による育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止について、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先もまた、事業主とみなして、当該不利益取扱いの禁止を適用することが適当である。
- ・ また、育児休業取得後の就業機会の確保の努力を派遣元において行うべきことを明確化し、周知することが適当である。

### 3 その他

- ・ 行政刷新会議「事業仕分け」で指定法人の在り方について法改正を含め指摘されたこと、現在指定されている法人はなく、今後も指定される見込みはないことから、指定法人に関する規定を廃止することが適当である。