

2011年日本政府年次報告  
 「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」  
 (第156号条約)  
 (2006年6月1日～2011年5月31日)

1. 質問Ⅰについて

前回までの報告中、

「○事業主が講ずべき措置に関する指針（1991年厚生労働省告示第611号）」を削り、

「○育児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施行規則第6条第1号及び第7条第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数を定める告示（1995年厚生労働省告示第114号）」を「○育児・介護休業法施行規則第6条第1号及び第7条第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める日数を定める告示（2011年厚生労働省告示第58号）」に、

「○事業主が講ずべき措置に関する指針（1995年国土交通省告示620号）」を「○子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる船員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に係る指針（2010年国土交通省告示第703号）」に、

「○人事院規則15-14、19-0、15-15」を「○人事院規則10-11、15-14、15-15、19-0」に、

「○子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（2002年厚生労働省告示第13号）」を「○子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（2009年厚生労働省告示第509号）」に、

「○行動計画策定指針（2003年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）」を「○行動計画策定指針（2009年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）」に改める。

2. 質問Ⅱについて

[第1条関係]

前回までの報告中、「1「被扶養者である子」の定義及び出所」及び「2「介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族」の定義及び出所」の記述を、以下の記述に改める。

「1 「被扶養者である子」の定義及び出所

育児休業の対象は「1歳に満たない子(子が保育所に入所できない等の場合は1歳6か月に達するまでの子)(両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2ヶ月までに延長できる)」

を養育する労働者（期間を定めて雇用される者を含む。）としている（育児・介護休業法第2条第1号及び第5条～第9条2項）。育児のための時間外労働の制限、深夜業の制限及び子の看護休暇は、対象を「小学校就学の始期に達するまでの子」を養育する労働者としている（育児・介護休業法第17条及び第19条）。また、所定労働時間の短縮の措置、所定外労働時間の免除の対象は、「3歳に達するまでの子」を養育する労働者としている（育児・介護休業法第23条、第16条の8）。これらが本条約で規定する「被扶養者である子」に該当する。

国家公務員及び地方公務員については、育児休業の措置の対象は、「1歳に満たない子」を「3歳に満たない子」に、勤務時間短縮等の措置の対象は「3歳に達するまでの子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」に改める。（国家公務員育児休業法第3条、第12条、第26条、地方公務員育児休業法第2条、第10条、第19条、国会職員育児休業法第3条、第12条及び第20条）

国家公務員についての子の看護のための休暇はその対象を「小学校就学の始期に達するまでの子」を養育する職員（人事院規則15—14第22条第1項第11号、人事院規則15—15第4条第2項第4号）としており、また、地方公務員については、国に準じて措置を講ずるよう通知しており、これが本条約で規定する「被扶養者である子」に該当する。

## 2 「介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族」の定義及び出所

育児・介護休業法においては、介護休業、介護のための時間外労働の制限、介護のための深夜業の制限、及び介護のための勤務時間短縮等の措置、及び看護休暇の対象を「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある、配偶者、父母および子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母」（以下「要介護状態にある対象家族」という。）を介護する労働者としており（同法第2条第2号、第11条～第15条、第16条の5、第16条の6、第18条、第20条、第23条）、これが本条約で規定する「介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族」に該当する。

また、公務部門（育児・介護休業法の適用されるものを除く）における介護休暇は、職員等が配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに職員と同居している祖父母及び兄弟姉妹等で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるものの介護をするための休暇とされている（勤務時間法第20条、人事院規則15—14第23条、人事院規則15—15第4条第2項第5号、自衛隊法第54条及び自衛隊法施行規則第49条の2、国会職員勤務時間規程第16条、裁判官介護休暇法第1条、職員の勤務時間・休暇等に関する条例（案）第17条）。これら「配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに職員と同居している祖父母及び兄弟姉妹等で負傷・

疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの」が本条約で規定するところの「介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族」に当たる。」

[第3条関係]

前回までの報告中、

「報告では、仕事と子育ての両立支援を男女共同参画社会実現に重要かつ緊急の課題と受け止め、具体的で実効ある解決策として、「職場が変われば両立できる」「待機児童ゼロ作戦」など5つの柱を中心に論点を整理しており、同年6月の最終報告に向け、さらに検討を行うとしている。」を「報告では、仕事と子育ての両立支援と男女共同参画社会実現に重要かつ緊急の課題と受け止め、具体的で実効ある解決策として、「職場が変われば両立できる」「待機児童ゼロ作戦」など5つの柱を中心に論点を整理した。同年6月にこれまでの論議をまとめ、仕事と子育ての両立支援策に関する最終報告を行った。」に改め、その直後に次のパラグラフを加える。

「また、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」を2007年7月に設置し、同年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定した。2010年6月に開催されたトップ会議において政労使トップ同意のもと、新たな「憲章」・「行動指針」が策定された。」

最後に次のパラグラフを加える。

「さらに、人事院は、2011年1月14日に「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を改定し、各府省に発出した。各府省は、同指針に基づき、現状の把握・分析を行い、府省及び部局等の適切な区分について、平成27年度（2015年度）までの目標・目標達成に向けての具体的取組等を定めた「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定することとなっている。」

[第4条（a）関係]

前回までの報告中、「船員職業安定所において行われる。」を「地方運輸局等において行われている。」に改める。

[第4条（b）関係]

前回までの報告中、1中、

「育児・介護休業法により、事業主は1歳に満たない子（子が保育所に入所できない等の場合は1歳6か月に達するまでの子）を養育する労働者（期間を定めて雇用される者を含む。）からの申出により育児休業の付与が義務づけられていることに加え（同法第6条第1項）、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関して、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻

の繰上げ・繰下げ、④所定外労働をさせない制度、⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置（勤務時間短縮等の措置）を講じなければならないこととしている（同法第23条第1項）。また、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととしている（同法第24条第1項）。」を「育児・介護休業法により、事業主は1歳に満たない子（子が保育所に入所できない等の場合は1歳6か月に達するまでの子）（両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2ヶ月までに延長できる）を養育する労働者（期間を定めて雇用される者を含む。）からの申出により育児休業の付与が義務づけられていることに加え（同法第6条第1項）、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関して、所定労働時間の短縮措置を講ずることが義務付けられている（同法第23条第1項）。事業主は業務の性質等に照らして所定労働時間の短縮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として労使協定により適用除外とされた労働者について①育児休業に関する制度に準ずる措置、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置（勤務時間短縮等の措置）を講じなければならないこととしている（同法第23条第2項）。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、①フレックスタイム制度、②始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、③事業所内保育施設等の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置を講ずるよう努めなければならないこととしている（同法第24条第1項）。」に、

「同様に、育児・介護休業法により、事業主は要介護状態にある対象家族を介護する労働者からの申出により介護休業の付与が義務付けられていることに加え（同法第23条第2項）、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者の介護サービス利用費用の助成その他これに準ずる制度、のいずれかの措置を講じなければならないこととしている（同法第24条第2項）。」を「同様に、育児・介護休業法により、事業主は要介護状態にある対象家族を介護する労働者からの申出により対象家族1人につき、要介護状態にある家族ごとに1回通算して93日まで介護休業の付与が義務付けられていることに加え（同法第12条第1項）、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者の介護サービス利用費用の助成その他これに準ずる制度、のいずれかの措置を介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間は講じなければならないこととしている（同法第23条第3項）。」に、

「また、育児・介護休業法により、事業主は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者や、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合においては、制限時間（1月について24時間、1年について150時間）を超えて時間外労働をさせてはならず（同法第17条、第18条）、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならないこととしてい

る(同法第19条、第20条)。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者請求した場合においては、1年に5日まで病気・けがをした子の看護のために休暇を与えなければならないこととしている(同法第16条の2、第16条の3)。」を「育児・介護休業法により、事業主は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者や、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合においては、制限時間(1月について24時間、1年について150時間)を超えて時間外労働をさせてはならず(同法第17条、第18条)、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならないこととしている(同法第19条、第20条)。小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合においては、1年に5日(当該子が2人以上の場合は10日)まで病気・けがをした子の看護のために休暇を与えなければならないこととしている(同法第16条の2、第16条の3)。また、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合において、1年に5日(当該対象家族が2人以上の場合は10日)まで、対象家族の介護等のために休暇を与えなければならないこととしている。(同法16条の5、16条の6)。」に、

「また、育児・介護休業法により、国は、対象労働者等の福祉の増進を図るため、対象労働者等の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができることとしており(同法第30条)、この規定に基づき、国においては、一定の要件を満たす中小企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た事業主に対する助成措置(雇用保険法施行規則附則第17条の3)、労働者の就業を支援するための事業所内託児施設の運営に対する助成措置、労働者の育児・介護サービス利用に要する費用を援助する事業主に対する助成措置、及び育児・介護休業取得者の円滑な職場復帰のためのプログラムを実施する事業主に対する助成措置を講じている。」を「また、育児・介護休業法により、国は、対象労働者等の福祉の増進を図るため、対象労働者等の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができることとしており(同法第30条)、この規定に基づき、国においては、一定の要件を満たす企業において、育児休業取得者が初めて出た事業主に対する助成措置(雇用保険法施行規則附則第17条の3)、労働者の就業を支援するための事業所内託児施設の設置・運営に対する助成措置(同則117条)、労働者の育児・介護サービス利用に要する費用を援助する事業主に対する助成措置、子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し利用者が生じた事業主に対する助成措置、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対する助成措置(以上、同則第116条及び育児・介護休業法施行規則第38条)、及び育児・介護休業取得者の円滑な職場復帰のためのプログラムを実施する事業主に対する助成措置(同則第139条及び育児・介護休業法施行規則第38条)を講じている。」に改め、

「育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対する助成措置（育児・介護休業法施行規則第38条、雇用保険法施行規則第139条）」を削り、

「次世代育成支援対策推進法により、従業員が301人以上の事業主は、従業員の仕事と育児との両立を図りやすい雇用環境の整備等に関する行動計画を策定し、その旨を届け出ることを義務づけられている（300人以下は努力義務）（同法第12条）。」を「次世代育成支援対策推進法により、従業員が101人以上の事業主は、従業員の仕事と育児との両立を図りやすい雇用環境の整備等に関する行動計画を策定し、その旨を届け出ること、行動計画の公表と従業員への周知を義務づけられている（100人以下は努力義務）（同法第12条）。」に改める。

2中、

「国家公務員退職手当法第7条第4項」を「国家公務員退職手当法第6条の4第1項、第7条第4項」に、

「（人事院規則10-11、第2条、第5条、第6条、第9条）」を「（人事院規則10-11、第6条、第10条、第13条）」に、

「地方公務員については、1999年1月28日付けの「職員の勤務時間・休暇等に関する条例（案）」の改正において、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）において常態として当該子の同居の親族として人事委員会規則で定めるものがない当該職員に限る。）が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、任命権者は、公務の正常の運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならないこととした（同条例（案）第10条の2第1項。1999年4月1日から施行。）」を「地方公務員については、1999年1月28日付けの「職員の勤務時間・休暇等に関する条例（案）」の改正において、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。）において常態として当該子を養育することができるものとして人事委員会規則で定める者に該当する場合における当該職員を除く。）が、人事委員会規則で定めるところにより、当該子を養育するために請求した場合には、任命権者は、公務の正常の運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務をさせてはならないこととした（同条例（案）第10条の4第1項。1999年4月1日から施行）。」に、

「さらに、以上について、同条例（案）第17条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員に、準用することにした。（同条例（案）第10条の2第3項。1999年4月1日から施行）。」を「さらに、以上について、同条例（案）第17条第1項に規定する日常生活を営むのに支障がある者を介護する職員に、準用することにした。（同条例（案）第10条の4第4項。1999年4月1日から施行）。」に、

「勤務時間法第20条の介護休暇の適用を受け一般職の国家公務員及び地方

公務員等」を「勤務時間法第20条の介護休暇の適用を受ける一般職の国家公務員及び育児・介護休業法第61条第7項の適用を受ける地方公務員等」に改め、

「国家公務員の育児休業等に関する法律、地方公務員の育児休業等に関する法律及び国会職員の育児休業等に関する法律の一部改正により、育児休業及び部分休業の対象となる子の年齢1歳未満から3歳未満に拡充することとした（2002年4月1日から施行）。」を削り、最後に以下の文章を加える。

「国家公務員育児休業法の改正により、職員が常勤職員のまま短時間勤務することを認める育児短時間勤務制度の導入等を措置するとともに、「部分休業」の名称を「育児時間」に変更し、対象となる子の年齢を3歳未満から小学校就学の始期に達する日までに拡充した（2007年8月1日から施行）。なお、その際、国家公務員育児休業法第7条の2は第8条に、第9条は第10条に、第11条は第26条に、第13条は第27条に改められた。なお、国会職員についても、国会職員育児休業法の改正により同様の措置を講じ（2007年8月1日から施行）、その際、国会職員育児休業法第7条の2は第8条に、第9条は第10条に、第11条は第20条に改められた。また、地方公務員については、地方公務員育児休業法の改正により、国家公務員と同様に育児短時間制度の導入等を措置し、その際、地方公務員育児休業法第6条の2は第7条に、第9条は第19条に改められた（2007年8月1日から施行）。

国家公務員育児休業法の改正により、配偶者が育児休業をしている職員についても育児休業等を取得することができるようにすること及び子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした場合に当該子について再度の育児休業を取得することができるようにすることを措置した（2010年6月30日から施行）。なお、国会職員についても、国会職員育児休業法の改正により同様の措置を講じた（2010年6月30日から施行）。また、地方公務員についても、地方公務員育児休業法の改正により、国家公務員と同様の措置を講じた（2010年6月30日から施行）。

人事院規則10-11の改正により、配偶者が常態として子を養育することができる職員についても早出遅出勤務及び超過勤務の制限を利用できること並びに3歳に満たない子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、超過勤務をさせてはならないことを措置した（2010年6月30日から施行）。また、地方公務員についても、職員の勤務時間・休暇等に関する条例（案）の改正により、国と同様の措置を講じた。

人事院規則15-14及び人事院規則15-15の改正により、対象となる子が2人以上ある場合の、子の看護休暇の取得可能日数を、5日から10日に引き上げた。また、予防接種又は健康診断を受けさせる場合にも、本休暇の取得を可能とした（2010年6月30日から施行）。

人事院規則15-14の改正により、特別休暇の一つとして短期介護休暇を新設し、負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支

障がある者の介護その他の世話をを行う職員が、当該世話をを行うために休暇を取得することができることとした（人事院規則 15—14 第 22 条第 12 号）（2010 年 6 月 30 日から施行）。

人事院規則 15—15 の改正により、一週間の勤務日が 3 日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で一年間の勤務日が 121 日以上であるものであって、6 ヶ月以上継続勤務している非常勤職員に対しても短期介護休暇を措置した（人事院規則 15—15 第 4 条第 2 項第 5 号）（2010 年 6 月 30 日から施行）。また、地方公務員についても、子の看護休暇の取得可能日数の拡大、短期介護休暇の新設及び非常勤職員への介護休暇の措置について、国に準じて措置を講ずるよう通知した。

国家公務員育児休業法の改正により、一定の非常勤職員について、育児休業等を取得することができるようにすることを措置した（2011 年 4 月 1 日から施行）。なお、国会職員についても、国会職員育児休業法の改正により同様の措置を講じた（2011 年 4 月 1 日から施行）。また、地方公務員についても、地方公務員育児休業法の改正により、国家公務員と同様の改正を行った（2011 年 4 月 1 日から施行）。

人事院規則 15—15 の改正により、一定の非常勤職員について、介護休暇を取得することができるようにすることを措置した（人事院規則 15—15 第 4 条第 2 項第 6 号）（2011 年 4 月 1 日から施行）。また、地方公務員についても、国に準じて措置を講ずるよう通知した。

また、早出遅出勤務を請求するための要件を緩和し、子の預け先の施設を放課後児童クラブに加え、放課後子供教室、ファミリー・サポート・センター又は児童デイサービス事業若しくは日中一時支援事業を行う施設にも広げるとともに、これらの事業を利用する小学生の子を見送る職員についても早出遅出勤務を利用できることを措置した（2011 年 4 月 1 日から施行）。」

第 4 条（b）の 3 の（2）中、

「又は船員保険法」を削り、

「育児休業基本給付金」を「育児休業給付金」に改め、

（2）中、「、船員保険法第 36 条」を削る。

3 の（3）を削り、（4）中、

「雇用保険法第 61 条の 7」を「雇用保険法第 61 条の 6」に改め、

「又は船員保険法」、「また、船員についても同様の内容の介護休業給付金が支給される」及び「、船員保険法第 38 条」を削り、

（4）を（3）とし、（5）を（4）とし、最後に以下のパラグラフを加える。

「 2 で説明したとおり、国家公務員育児休業法第 7 条の 2 は第 8 条に、国会職員育児休業法第 7 条の 2 は第 8 条に、地方公務員法育児休業法第 6 条の 2 は第 7 条に改められた。また、2 の最後で触れた非常勤職員への育児休業等



の導入にあわせ、給付面についても必要な措置を行った。」

[第5条関係]

前回までの報告中、第5条を以下の記述に改める。

「1 我が国においては、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備を図るとともに、次代を担う児童の健全な育成と自立を支援するため、以下の施策を行っている。

(1) 職業生活と家庭生活との両立を支援する地域サービス

(ア) ファミリー・サポート・センター事業

急な残業の際など、既存の体制では応じきれない変動的、変則的な保育ニーズ等に対応するため、地域における育児や介護に関する相互援助活動を組織化する事業（児童福祉法第21条の9）。

[637カ所（2011年3月31日現在）]

(イ) 勤労者家庭支援施設

職業生活と家庭生活との両立に必要な相談、指導、講習、実習等を行うことで、家族的責任を有する労働者の福祉の増進を図る施設（育児・介護休業法第34条）。

[4カ所（2011年3月31日現在）]

(2) 保育所等の児童福祉施策

児童福祉施策は、各種の法律や政省令、通知などに基づき、母子保健対策、障害児対策、児童健全育成対策、保育対策、養護・非行・情緒障害など保護を要する児童の福祉対策、母子寡婦福祉対策、父子家庭対策などが総合的に実施されており、これらの対策が、各種の相談活動を通して利用者のニーズに合うように有機的に結び付けられている。

児童福祉法は、児童はその生活を保障され、愛護されなければならない、国及び地方公共団体は、児童の保護者とともに、児童を心身ともに健やかに育成する義務を負う旨規定しており、この原則は全ての児童に関する法令の施行にあたって、常に尊重されている（児童福祉法第1条、第2条、第3条）。

具体的には以下の施策を行っている。

(ア) 保育サービスの充実について

「保育所への入所を希望しながら保育所に入所することができない「待機児童」を解消するため、2002年4月からの「待機児童ゼロ作戦」等に基づき、保育所の受入れ人数を上げる等の取組みを進めてきた。さらに、2010年1月に策定した「子ども・子育てビジョン」においては、保育サービスの定員を2009年度の215万人から2014年度に241万人とする目標を掲げ、待機児童解消に向けた取組みを進めている。

また、2006年10月からは、小学校就学前の子どもやその保護者の教育・保育ニーズが年々多様化していることなどを踏まえ、小学校就学前の子ども

に対する教育・保育と地域の子育て支援を総合的に提供する機能を有する施設を都道府県知事が「認定こども園」として認定する認定こども園制度が始まった。

〔保育所数 23,068カ所 (2010年4月1日現在)〕  
〔入所児童数 2,080,114人 (2010年4月1日現在)〕  
〔認定こども園数 762カ所 (2011年4月1日現在)〕

#### (イ) 放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の充実

保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学しているおおむね10歳未満の児童に対し、適切な遊び及び生活の場を与えて、健全に育成することを目的とした放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）を児童福祉法に規定しており、就労希望者の潜在的なニーズに対応し、放課後児童クラブを利用したい人が必要なサービスを受けられるよう、受入児童数の拡充を図ることとしている。

具体的には対象児童（小学校1～3年生）のうち、放課後児童クラブを利用する者の割合については、潜在需要を合わせると、2017年度には40%に達すると見込まれており、2014年度までに32%のサービス提供割合を目指すこととしている。

また、放課後児童クラブを生活の場としている子どもの健全育成を図るため、「放課後児童クラブガイドライン」を踏まえ、放課後児童クラブの質の向上を図ることとしている。

〔放課後児童クラブ 19,946か所 (2010年5月1日現在)〕

#### (ウ) 児童の自立支援施策の充実

児童自立支援施設、児童養護施設など児童福祉施設については児童をめぐる問題が煩雑・多様化している状況等を踏まえ、処遇体制の充実を図るとともに、地域における児童や家庭の相談支援体制の強化を図るため児童家庭支援センターの設置を促進している。

〔児童家庭支援センター 80か所 (2010年10月1日現在)〕

#### (エ) 母子家庭施策の見直し

a. 母子生活支援施設の機能強化など、母子家庭の自立支援策を強化することとした。

〔母子生活支援施設 272か所 (2010年3月31日現在)〕

b. また、社会福祉の一層の増進を図るために社会福祉事業法等の改正を含む社会福祉基礎構造改革が行われ、その一環として、母子生活支援施設の入所について、措置制度から利用者が行政と契約を行う方式に変更されたほか、苦情解決の仕組みの導入、都道府県による情報提供義務が課せられることになった。

2 我が国においては、2000年4月から介護保険制度が導入され、利用者  
と事業者の契約に基づき、様々な介護サービスが提供されている。主なサー  
ビスは、以下のとおり。

(1) 訪問介護

居宅要介護者に対し、その者の居宅において介護福祉士等により行われ  
る入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上の世話を行う事業（介  
護保険法第8条第2項）。

〔訪問介護職員396, 126人（2009年10月1日現在）〕

(2) 通所介護

居宅要介護者に対し、施設等に通わせ、入浴、排せつ、食事等の介護そ  
の他の日常生活上の世話を行う事業（介護保険法第8条第3項）。

〔539, 606人分（2009年10月1日現在）〕

(3) 短期入所生活介護

居宅要介護者に対し、施設等に短期間入所させ、入浴、排せつ、食事等  
の介護その他の日常生活上の世話及び機能訓練を行う事業（介護保険法第  
8条第9項）。

〔97, 718人分（2009年10月1日現在）〕

(4) 介護老人福祉施設

入所する要介護者に対し、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生  
活上の世話、機能訓練、健康管理及び療養上の世話を行うことを目的とす  
る施設（介護保険法第8条第24項）。

〔414, 668人分（2009年10月1日現在）〕

また、新たな課題に適切に対応しつつ、引き続き国民生活の安心を支えるこ  
とができるよう、本国会に「介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の  
一部を改正する法律案」を提出したところであり、主要な改正部分については、  
2012年4月より施行する予定。

3 我が国においては、2006年10月から障害者自立支援法が全面施行さ  
れ、障害者の介護支援として様々な障害福祉サービスが提供されている。主な  
サービスは以下のとおり。また、現在、障害者自立支援法に代わる新たな総合  
的な福祉法制について検討が進められているところである。

(1) 居宅介護

障害者等に対し、居宅において入浴、排せつ又は食事等の介護、家事並

びに生活等に関する相談及び助言その他の生活全般にわたる援助を行う。  
(障害者自立支援法第5条第2項)

[116, 463人(2011年1月実績)]

(2) 生活介護

常時介護を要する障害者に対し、主として昼間において、障害者支援施設等において行われる入浴、排せつ又は食事等の介護、創作活動又は生産活動の機会の提供その他の身体機能又は生活能力の向上のために行われる必要な援助を行う。(障害者自立支援法第5条第6項)

[140, 295人(2011年1月実績)]

(3) 児童デイサービス

障害児に対し、知的障害児施設、肢体不自由児施設等に通わせ、日常生活における基本的な動作の指導及び集団生活への適応訓練を行う。(障害者自立支援法第5条第7項)

[59, 690人(2011年1月実績)]

(4) 短期入所

居宅においてその介護を行う者の疾病その他の理由により、障害者支援施設、児童福祉施設等への短期間の入所を必要とする障害者等に対し、当該施設に短期間の入所をさせ、入浴、排せつ又は食事等の介護その他の必要な支援を行う。(障害者自立支援法第5条第8項)

[25, 677人(2011年1月実績)]

(5) 施設入所支援

施設に入所する障害者に対し、主として夜間において、入浴、排せつ又は食事等の介護、生活等に関する相談及び助言その他の必要な日常生活上の支援を行う。(自立支援法第5条第11項)

[69, 920人(2011年1月実績)]

(6) 旧身体障害者更生援護施設

身体障害者のための福祉施設としては、常時介護が必要な身体障害者を入所させて治療及び養護を行う身体障害者療護施設(身体障害者福祉法第30条第1項)、身体障害者を入所させて、その更生に必要な治療又は指導を行い、及びその更生に必要な訓練を行う身体障害者更生施設(身体障害者福祉法第29条第1項)等がある。

障害者自立支援法の施行により、従来の身体障害者施設は、平成23年度末までの間、経過措置として運営することが可能とされている。

[旧身体障害者療護施設292ヶ所(2009年10月1日現在)]

[旧身体障害者更生施設51ヶ所(2009年10月1日現在)]

(7) 旧知的障害者援護施設

知的障害者のための福祉施設としては、知的障害者を入所させて、保護するとともに、更生に必要な指導及び訓練を行う知的障害者更生施設（知的障害者福祉法第21条の6第1項）等がある。

障害者自立支援法の施行により、従来の知的障害者施設は、平成23年度末までの間、経過措置として運営することが可能とされている。

〔旧知的障害者更生施設（入所・通所） 1, 286ヶ所  
（2009年10月1日現在）〕

(8) 障害児のための福祉施設

障害児のための福祉施設としては、知的障害児を入所させて保護するとともに独立自活に必要な知識技能を与えることを目的とする知的障害児施設（児童福祉法第42条第1項）、肢体不自由児を治療するとともに独立自活に必要な知識技能を与えることを目的とする肢体不自由児施設（児童福祉法第43条の3第1項）、重度の知的障害及び重度の肢体不自由が重複している児童を入所させて保護するとともに、治療及び日常生活上の指導をすることを目的とする重症心身障害児施設（児童福祉法第43条の4第1項）等がある。

〔知的障害児施設 239ヶ所（2009年10月1日現在）〕

〔肢体不自由児施設 56ヶ所（2009年10月1日現在）〕

〔重症心身障害児施設 118ヶ所（2009年10月1日現在）〕

[第7条関係]

前回までの報告中、1中、

「また、育児・介護休業法により、国は、対象労働者等の福祉の増進を図るため、対象労働者等の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができることとしており（同法第30条）、この規定に基づき、国においては、一定の要件を満たす中小企業において、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た事業主に対する助成措置（雇用保険法施行規則附則第17条の3）、労働者の就業を支援するための事業所内託児施設の運営に対する助成措置、労働者の育児・介護サービス利用に要する費用を援助する事業主に対する助成措置、及び育児・介護休業取得者の円滑な職場復帰のためのプログラムを実施する事業主に対する助成措置を講じている。」を「また、育児・介護休業法により、国は、対象労働者等の福祉の増進を図るため、対象労働者等の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができることとしており（同法第30条）、この規定に基づき、国においては、一定の要件を満たす企業において、育児休業取得者が初めて出た事業主に対する助成措置（雇用保険法施行規則附則第17条の3）、労

働者の就業を支援するための事業所内託児施設の設置・運営に対する助成措置（同則 117 条）、労働者の育児・介護サービス利用に要する費用を援助する事業主に対する助成措置、子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し利用者が生じた事業主に対する助成措置、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対する助成措置（以上、同則第 116 条及び育児・介護休業法施行規則第 38 条）及び育児・介護休業取得者の円滑な職場復帰のためのプログラムを実施する事業主に対する助成措置（同則第 139 条及び育児・介護休業法施行規則第 38 条）を講じている。」に、

「さらに、育児・介護休業法により、国は、必要な指導、相談、講習等を講ずること（同法第 3 1 条）、国は、育児等退職者に対して、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発等が効果的に実施されるよう配慮するとともに、円滑な再就職を図るため必要な援助を行うこととしており（同法第 3 2 条）、これらの規定に基づき、国は、育児、介護等に関する各種サービスに関する地域の情報提供事業及び育児、介護等のために退職し将来的に再就職を希望する者に対するセミナー、情報提供、自己啓発への援助を実施している。育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対する助成措置（育児・介護休業法施行規則第 3 8 条、雇用保険法施行規則第 1 3 9 条）が導入された。」を「さらに、育児・介護休業法により、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、国は必要な指導、相談、講習等を講ずること（同法第 3 1 条）、国は、育児等退職者に対して、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発等が効果的に実施されるよう配慮するとともに、円滑な再就職を図るため必要な援助を行うこととしている。（同法第 3 2 条）」に改め、最後に次のパラグラフを加える。

「一般職の国家公務員については、「育児・介護を行う職員の育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」において、各府省の人事担当部局や管理者に対し、育児休業終了時の円滑な職務復帰のため、職員の希望に応じて休業期間中に職務に関連する情報を定期的に提供するほか、必要に応じ、職務復帰直後に休業期間中における業務のフォローアップ研修を行うよう、措置を講ずることとしている。また、国会職員については、衆議院では、「衆議院事務局特定事業主行動計画」において、「管理職者及び庶務担当者等は、育児休業中の職員が業務から長期にわたって離れることにより、不安や孤独が生じやすいことから、電話やメール等による円滑な連絡体制を構築すること等により、育児休業からの円滑な職場復帰が行われるよう支援に努める」と定めている。参議院では、「参議院特定事業主行動計画」において、人事課が各課室の庶務担当者及び仕事・子育て両立サポーターを通じて、育児休業取得者の復職時における不安を解消するために、復職時に必要な手続等様々な情報の提供に努めるほか、復帰後の職員の仕事や勤務環境に対する意見を聴取し、その後の人事施策等に反映するよう努めることを定めている。また、国立国会図書館では、「次世代育成支援のための国立国会図書館行動計

画」において、「業務管理者の責任において、育児休業中の職員が円滑な職場復帰ができるよう職務に関連する情報を定期的に提供する。また、必要に応じ、職務復帰直後に休業期間中における業務のフォローアップのための研修を行う。」と定めている。」

2中、

「公共職業安定所及び船員職業安定所において、就業を希望しながら育児・家事・介護等の就業制約条件のための無就業に留まっている者に対し、職業指導を行っている（2002年7月1日の地方運輸局等の再編により船員職業安定所が廃止され、船員職業安定所が行っていた職業指導は、地方運輸局等の船員労政課等において行うこととなった。）（職業安定法第8条、船員職業安定法第5条第4項）。」を「公共職業安定所において、就業を希望しながら育児・家事・介護等の就業制約条件のための無就業に留まっている者に対し、職業指導を行っている。なお、船員に対する職業指導は、地方運輸局等において行われている（職業安定法第8条、船員職業安定法第5条第4号）。」に改める。

〔第8条関係〕

前回までの報告中、1中、

「また、育児介護休業法により、事業主は、労働者が休業申出をし、又は休業をしたことを理由として、当該労働者を解雇その他不利益な取扱いをすることはできないこととしている（同法第10条、第16条）。」を「また、育児介護休業法により、事業主は、労働者が休業申出をし、又は休業をしたこと等を理由として、当該労働者の解雇その他不利益な取扱いをすることはできないこととしている（同法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2）。」に改める。

2中、

「国家公務員育児休業法第10条」を「国家公務員育児休業法第11条」に、  
「国会職員育児休業法第10条」を「国会職員育児休業法第11条」に、  
「地方公務員育児休業法第8条」を「地方公務員育児休業法第9条」に改める。

〔第11条関係〕

前回までの報告中、1中、

「育児・介護休業法により、厚生労働大臣は、育児・介護休業法に係る厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、指針を策定しようとするとき、その他法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、公労使の構成により婦人少年問題審議会の意見を聞かなければならないこととしている（同法第57条、育児・介護休業法施行令第2

条)。」を「育児・介護休業法により、厚生労働大臣は、育児・介護休業法に係る厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、指針を策定しようとするとき、その他法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、公労使の構成による労働政策審議会の意見を聞かなければならないこととしている（同法第57条）。」に改める。

4中、

「中央職業能力開発審議会」を「労働政策審議会」に、  
「職業能力開発促進法第95条」を「厚生労働省設置法第9条、労働政策審議会令第3条」に改める。

5中、

「育児・介護休業、職業安定、労働基準等に関して定めた各法律の規定により、船員に係る事項を審議するため、船員労働委員会を使用者委員、労働者委員、公益委員各同数から組織し、使用者団体及び労働者団体の参加を確保している（国土交通省設置法第42条、第43条及び第44条）」を「育児・介護休業、職業安定、労働基準等に関して定めた各法律の規定により、船員に係る事項を審議するために設置されていた船員労働委員会は、2008年10月1日の行政組織の再編に伴い廃止された。船員労働委員会で行っていた調査審議事務については、公労使の委員で組織される交通政策審議会及び地方交通審議会に移管された（国土交通省設置法第14条）。」に改める。

(2) 条約勧告適用専門家委員会の意見について

#### 2007年専門家委員会意見について

条約第2条 経済活動のすべての部門について及び全ての種類の労働者への適用

○パラグラフ2.について

①引き続き雇用され続けられそうだとことを示す方法

育児・介護休業申し出があった時点で、労働契約が更新される可能性について、書面または口頭で示されている場合をいう。ただし、労働契約の更新の可能性が明示されていないときは、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況など、実態を見て判断する。

②有期契約労働者に対する育児休業法の適用に関して実施された検討

平成21、22年度に行った「期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業」において、期間雇用者の育児休業取得等に関する調査、研究を行った。



期間雇用者も対象となる育児休業等両立支援制度があるか分からないと答えた割合が4割に上るなど、認知が十分でない状況から、期間雇用者向けの広報資料を配付する等の対策を行った。

### ③有期契約労働者の育休・介護休業取得状況

平成20年度雇用均等調査（サンプル調査）によると、有期契約労働者の育児休業取得率（分母：調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した数）、分子：出産者のうち調査時点までに育児休業を開始した者（開始の申し出をしている者を含む）の数）は、男性0.30%、女性86.6%（平成17年度は、男性0.10%、女性51.5%）となっている。

### ○パラグラフ3. について

○有期労働者を含め、すべての労働者の仕事と家庭的責任の両立を支援するための措置の進捗状況

#### 【民間部門】

仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備するために、育児・介護休業法が改正された。改正法は2010年に施行されているが、その主な内容は、3歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度の義務化や所定外労働の免除の制度化、父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を子が1歳から1歳2か月に達するまでに延長されるパパママ育休プラスなど、父親も子育てができる働き方の実現、介護休暇の創設など仕事と家庭的責任の両立を支援する措置を拡充するものである。なお、これらの措置の拡充は、基本的に、有期契約労働者やパートタイム労働者も含め適用されているところである。

また、育児・介護休業法に定める事項に関し、紛争の当事者である労働者、事業主の双方または一方からその解決について援助を求められた場合、都道府県労働局長が助言、指導又は勧告を行う紛争解決の援助制度の創設や、紛争の当事者である労働者、事業主の双方又は一方から調停の申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認められるときは、学識経験者などの専門家で構成される、第三者機関である「両立支援調停会議」に調停を行わせることができる調停制度の創設など、法の実効性を確保するための規定も強化された。これらの紛争解決援助制度や調停制度の創設により、有期契約労働者等を含め、労働者と事業主との間のトラブルの早期解決のための援助を行っている。

#### 【公務部門】

一般職の国家公務員については、国家公務員育児休業法及び人事院規則15-15の改正により、一週間の勤務日が3日以上とされている職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている職員で一年間の勤務日が121日以上であるものであって、引き続き在職した期間が一年以上であることなど、一定の要件を満たす非常勤職員について、育児休業及び介護休暇等を取得することができ

るようにすることを内容とする、民間部門の有期契約労働者におけるものと同趣旨の措置を行った。(2011年4月1日から施行)なお、一般職の地方公務員については、地方公務員育児休業法及び育児・介護休業法の改正により、一定の非常勤職員について育児休業及び介護休暇等を取得することができるようにすることを内容とする一般職の国家公務員と同趣旨の措置を行った。

○パラグラフ4. について

○行動計画を策定する企業が拡大していること、計画に含まれる措置の種類について提示

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備について、事業主による取組をさらに促進するため、2008年に次世代育成支援対策推進法が改正された。それにより、2011年4月から行動計画の策定義務の対象範囲が、常時雇用する労働者の数が301人以上の企業から101人以上の企業に拡大された。

行動計画には企業の実情に応じて、男性の育児休業の取得、短時間勤務制度の導入、有給休暇の取得促進、育児や介護に関する啓発やノー残業デーの導入など、仕事と家庭の両立支援に関する項目やワーク・ライフ・バランスに関する項目が盛り込まれている。

2011年3月末に計画を策定している企業数は58,744社である。

○パラグラフ5. について

【民間部門】

○子の看護休暇、介護休暇について

子の看護休暇は1年間に5日の休みを与えなければならないとされていたが、2010年の改正法の施行により、子どもが2人以上の場合は1年間に10日を上限とする休みを与えなければならないとされた。また、介護休暇についても、介護を必要とする家族を介護する労働者に、1年間に5日、対象家族が2人以上の場合は10日を上限とする休みを与えなければならないこととなった。

○利用回数について

平成20年度の雇用均等基本調査(サンプル調査)によると、小学校就学前までのこどもを持つ労働者のうち子の看護休暇を取得した労働者は以下の表のとおりである。

小学校 就学前 までの 子を持つ 労働者計	取得者(女性)						
	全体	取得日数					
		1~3日	4日	5日	6日	7~9日	10日以上
100.0	15.2(100.0)	48.7	11.0	30.0	1.0	1.7	7.6

小学校 就学前 までの 子を持つ 労働者計	取得者(男性)						
	全体	取得日数					
		1～3日	4日	5日	6日	7～9日	10日以上
100.0	2.8(100.0)	80.8	4.6	10.4	0.1	4.9	0.1

#### 【公務部門】

一般職の国家公務員について、2008年4月1日時点で育児又は介護のための早出遅出勤務を行っていた職員は、約1000人だったところである。

2009年4月1日から2010年3月31日までの間において育児参加休暇を使用した男性職員は2,826人で、平均使用日数は3.3日である。また、同期間に子どもが生まれた男性職員(6,876人)を基礎に試算すると、同期間に育児参加休暇を使用した男性職員は41.1%である。

2009年4月1日から2010年3月31日までの間において育児休業等が取得可能となった職員(男性7,766人、女性3,330人)のうち、育児休業を新規に取得した職員は、男性1.6%、女性95.3%となっている。また、同期間において新たに育児短時間勤務をした職員は、256人(男性7人、女性249人)、新たに育児時間(職員が子を養育しつつ勤務する場合において、1日の勤務時間のうち2時間を限度として勤務しないことができる制度)を取得した職員は、1,028人(男性42人、女性986人)となっている。

一般職の地方公務員について、2009年4月1日から2010年3月31日までの間において育児休業等が取得可能となった職員(男性48,903人、女性35,877人)のうち、育児休業を新規に取得した職員は、男性0.7%、女性93.9%となっている。また、同期間において新たに育児短時間勤務をした職員は、573人(男性17人、女性556人)、新たに部分休業(国家公務員における「育児時間」に相当する制度)を取得した職員は、1,319人(男性40人、女性1,279人)となっている。

#### ○パラグラフ9. について

##### 【民間部門】

##### ①配転の影響についての統計

平成19年の就業構造基本調査によると、離職者のうち1.2%が転勤・家族の転勤・事業所の移転を離職理由とした。

##### ②育介法26条の適用を監視するために取られた措置

法の実効性を確保するため、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこと

となる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」において法に規定する配慮の内容として「①その労働者の子の養育または家族の介護の状況を把握すること②労働者本人の意向を斟酌すること③就業場所の変更を行う場合は、この養育または家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと」等の配慮をしなければならないことを明示した。

2010年に施行された改正法では、法の実効性を確保するための新たな仕組みを創設した。法52条の2において、事業主は労働者から苦情の申し出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならないとされている。また、法52条の4において、都道府県労働局長は労働者と事業主との間の紛争に関し、当事者からその解決について援助を求められた場合には、必要な助言、指導又は勧告をすることができることとされている。平成22年度は、転勤に関する申立てが13件受理されたところである。

さらに、法52条の5においては、当事者の双方又は一方により申請があった場合に学識経験者等で構成される両立支援調停会議に調停を行わせるものとするとしている。平成22年度は、転勤に関する申請が1件あったところである。

#### 【公務部門】

国家公務員の転勤の慣行に関連する記述として、第3条報告で述べた「女性国家公務員の採用、登用の拡大に関する指針」では、「各府省は、意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置の徹底など人材育成・活用を図る。また、これまでの登用基準や運用について、改めて登用を阻害する要因がないか見直しを図るとともに、転勤自体の必要性の見直し・縮減の可能性、キャリア・パスの多様化等についても検討行う。」（同指針4(2)）及び「各府省は、官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる職員がいるときは、その状況に配慮するものとする。」（同指針5(6)）としている。

#### ○パラグラフ11. について

##### 【民間部門】

年間総実労働時間は近年減少傾向で推移しており、2008年以降は1,800時間を下回り、2010年は1,754時間となっている。しかし、パートタイム労働者以外の一般労働者については2,000時間前後で推移しており、依然として労働時間は短縮していない。このような情勢の中、全労働者を平均しての年間総実労働時間1,800時間という目標を用いることは時宜に合わなくなってきており、むしろ、労働者が心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身共に充実した

状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくことが必要となっている。

この点を踏まえ、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第4条第1項の規定に基づき、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処できるよう、必要な事項について定める「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」を策定し、労働時間等の見直しを図るために労使間の話し合いの機会を整備すること、年次有給休暇の計画的付与制度の導入等により休暇を取得しやすい環境を整備すること、所定外労働の削減を図ること等の周知に努めることにより、労働時間等の設定の改善を推進しているところである。

また、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現することを目的として、平成22年4月から改正労働基準法が施行されている。具体的には、1か月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合に、その超えた時間の労働について、法定の割増賃金率を25%以上から50%以上に引き上げたこと、労使協定を締結した場合、1か月に60時間を超えて時間外労働をさせた労働者について、法定割増賃金率の引上げ分（25%から50%に引き上げた差の25%分）の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることが可能となったこと、労使協定の締結により、年次有給休暇について1年に5日分を限度として時間単位で与えることが可能となったこと等が改正された内容である。

#### 【公務部門】

一般職の国家公務員については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号。）が改正され、平成21年4月1日から、職員の勤務時間が原則1日7時間45分、1週間当たり38時間45分に短縮された。また、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）及び一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律が改正され、平成22年4月1日から、月60時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を引き上げるとともに、当該超過勤務手当の支給割合の引上げ分の支給に代えて、超勤代休時間を指定することができる制度を新設した。

一般職の地方公務員の勤務条件は各地方公共団体において条例で定めることとされており、政府としては、上記の国家公務員に係る措置と同様の措置を地方公務員についても行うことを目的として、職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）を改正し、地方公共団体に対して通知した。

#### ○パラグラフ12. について

##### 【民間部門】

保育所への入所を希望しながら保育所に入所することができない「待機児童」を解消するため、2002年4月からの「待機児童ゼロ作戦」等に基づき、保育所の受入れ人数を上げる等の取組みを進めてきた。さらに、2010年1

月に策定した「子ども・子育てビジョン」においては、保育サービスの定員を2009年度の215万人から2014年度に241万人とする目標を掲げ、待機児童解消に向けた取り組みを進めている。

また、2006年10月からは、小学校就学前の子どもやその保護者の教育・保育ニーズが年々多様化していることなどを踏まえ、小学校就学前の子どもに対する教育・保育と地域の子育て支援を総合的に提供する機能を有する施設を、都道府県知事が「認定こども園」として認定する認定こども園制度が始まった。

労働者のために保育施設を事業所内に設置、増設等を行う事業主にその設置等費用や運営費、保育遊具等の購入費用の一部を助成した。

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員とし、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と援助を行うことを希望する者との相互援助に関する連絡、調整を行うファミリー・サポート・センターの設置、運営を支援した。平成22年度は全国637都市で施設が運営された。

#### ○パラグラフ14. について

##### 【民間部門】

改正法の施行により、父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間が2カ月延長され、子が1歳2カ月に達するまで取得可能とする等、男性も子育てができる働き方の実現を目指すなど、男女ともに子育てをしながら働き続けることのできる雇用環境の整備を行った。また、男性の育児休業取得促進事業として「イクメンプロジェクト」を展開、ホームページを通して投稿された育児休業や育児の体験談を紹介したり、シンポジウムや広報資料の配付をする等、父親の育児参加について啓発活動を行った。

また、全数調査はないが、平成21年度雇用均等基本調査（サンプル調査）によると、男性の育児休業取得率は1.72%、女性の育児休業取得率は85.6%となっている。

#### ○パラグラフ16. について

2008年に公労使の委員により構成される労働政策審議会雇用均等分科会において、仕事と家庭の両立支援対策の充実について検討を行った。その結果を踏まえ、①育児・介護休業制度や育児・介護休業等を理由とした解雇を含む不利益取扱いに関し、都道府県労働局長が、問題解決に必要な具体策の提示（助言・指導・勧告）をする紛争解決援助制度の創設、②学識経験者などの専門家で構成される両立支援調停会議による調停制度の創設を含む育児・介護休業法の改正法案を政府で取りまとめ、2009年に国会に提出、2009年に成立、2010年に施行された。

前者の制度では、平成22年度は、275件の申立てを受理した。同年度中に援助を終了した事案272件のうち、218件が解決した。後者の制度では、平成22

年度は 21 件の調停申請を受理した。同年度中に調停が開始された 15 件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 8 件で、そのうち 4 件が調停案を双方受諾し、解決に至った。

(3) 2009 年条約勧告適用専門家委員会からの意見 (2008 年 10 月 13 日付建交労からの意見に対する政府見解) について

#### 1. 日本のバス運転者の状況

##### (1) について

お示しの数値は、調査数、調査方法等が不明であるので、全国的なバス運転者の状況を表しているかわからない。

##### (2) について

意見書の中で言及されているケースについて、事実誤認があるので以下のよう訂正する。

「東京労働者災害補償保険審査官が、新宿労働基準監督署の決定を取り消したものである。

バス運転者は、心停止 (心臓突然死を含む。) により亡くなっている。

バス運転者は、1 ヶ月あたり 300 時間以上職場にいた (亡くなる 5 ヶ月前は 324 時間、亡くなる 6 ヶ月前では 319 時間) ものである。」

##### (3) について

本件事故をきっかけとして、平成 19 年 6 月 1 日、大町労働基準監督署は、事故発生前の期間に係る労働時間について労働基準法違反 (適法ではない時間外労働) の疑いで、当該事業場等を長野地方検察庁松本支部に書類送致した。

このように、重大又は悪質な事案については司法処分を行っている。

※なお、本件については記者発表を行っているため、具体的な内容について記載したものである。

##### (4) について

自動車運転者の労働時間等の改善に関する基準 (以下「改善基準という。」) では、毎日 1 日 16 時間拘束が認められているわけではなく、1 日の拘束時間は原則として 13 時間を超えないようにしなければならず、必要がある場合についてのみ、1 週間に 2 回まで、1 日に 16 時間まで拘束することができることとなっている。また、4 週を平均し 1 週当たり 65 時間を超えない範囲内に拘束時間を収める必要もある。ここで 65 時間とは、 $13 (\text{時間}) \times 20 (\text{日}) \div 4 (\text{週})$  という計算によるものであり、改善基準は 1 日 13 時間の拘束時間を基礎とする考え方に基づいている。

さらに、改善基準は、ILO 第 153 号条約 (路面運送における労働時間及び休息期間に関する条約) 第 8 条第 2 項但書きの「1 日当たりの休息期間は、いかなる場合においても 8 時間を下回ってはならず、また 1 週間に 2 回以上 8

時間に減少されてはならない。」とした国際的な基準を満たすものである。

## 2. 「日本のバス運転者の長時間・不規則労働は第 156 号条約に違反する」について

バス運転者については、一般の労働者と同様に労働基準法の労働時間の規制が適用されるほか、手待ち時間が多いなどその乗務の特殊性にかんがみ、

① 労働時間と休憩時間の合計である拘束時間

② 勤務と次の勤務との間の時間で労働者の生活時間としての休息时间などについて、改善基準が大臣告示として定められている。

労働基準監督機関においては、バス運転者等自動車運転者の法定労働条件の履行確保については、重点課題の一つと位置付けて取り組んでおり、問題があると考えられるバス事業者の積極的な把握に努め、労働基準法や改善基準の遵守徹底を図るための重点的な監督指導を実施している。さらに、重大又は悪質な事案については司法処分を行っている。

また、改善基準などの遵守徹底を図るため、労働基準監督機関と地方運輸機関との

① 合同による監督・監査

② 最低賃金、改善基準等違反についての両機関の間の相互通報

など、業所管官庁である国土交通省との連携も図っている。

さらに、厚生労働省においては、国土交通省との連絡会議等の機会を通じて自動車運転者の労働条件の改善等について必要な意見交換、情報の共有化を図っている。

また、育児・介護休業法により、3歳に満たない子を養育する労働者で一定の要件を満たす者については、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を事業主は講じなければならないこととされている他、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限等の義務が事業主に課せられている。

同法では、当該法で規定されている仕事と家庭の両立支援のための制度の利用又は利用の申請をしたことを理由とする不利益の取扱を禁止している。

2010年に施行された改正法では、都道府県労働局長による紛争解決の援助と調停制度が創設され、都道府県労働局では不利益の取扱についての相談を受け付けており、その相談を受けて都道府県労働局長は事業主等に対して、助言、指導、勧告を行い、両立支援調停会議が当事者の一方又は双方からの申請があった場合調停を行っている。

## 3. 質問Ⅲについて

前回までの報告に変更がある点は以下の通り。

1 について、次の記述に差し替える。

1 育児・介護休業法により、厚生労働大臣及び国土交通大臣は、育児・介護



休業法の施行に関し必要があると認められるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。（同法第56条、第60条第2項）

当該法の規定に違反している事業主が勧告に従わなかったときは、その旨を公表できる（同法56条の2）。また、育児・介護休業法に定める事項についての紛争の当事者である、労働者、事業主の双方又は一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に必要と認めた場合、学識経験者等で構成される両立支援調停会議に調停を行わせるものとする（同法第52条の5）。

都道府県労働局長は労働者と事業主との間の紛争に関し、当事者から援助を求められた場合には、必要な助言、指導または勧告をすることができる（同法第52条の4）。

6について、「船員法及び船員職業安定法は国土交通省が所管しており、その監督業務は国土交通省、地方運輸局及び船員労務監督官がこれを行っている（国土交通省設置法第3条の2及び第4条、船員法第101条及び第105条）。」を、「船員法及び船員職業安定法は国土交通省が所管しており、その施行のために国土交通省に海事局、全国10ブロックに地方運輸局及び運輸監理部（他に沖縄総合事務局）、地方運輸局管内に運輸支局及び海事事務所が置かれ、これらの機関に船員労務官が配置されている。（国土交通省設置法第4条、船員法第101条及び第105条）。」に改める。

7について、「同法（国家公務員法）第12条」を、「同法第28条」に、「育児休業の承認」を「育児休業及び育児短時間勤務の承認」に、「部分休業」を「育児時間」に、「国家公務員育児休業法第3条、第11条」を「国家公務員育児休業法第3条、第26条」に改める。

「人事院規則10-11に定める育児又は介護のための早出遅出勤務については、各省各庁の長が行っている。」を追加し、

「人事院規則15-14に定める保育時間の承認については、各省各庁の長が行っている。」を、

「人事院規則15-14及び人事院規則15-15に定める保育時間の承認については、各省各庁の長が行っている。」に改める。

「人事院規則15-14に定める子の看護のための休暇の承認については、各省各庁の長が行っている。」を、

「人事院規則15-14及び人事院規則15-15に定める子の看護のための休暇の承認については、各省各庁の長が行っている。」に改める。

「人事院は、上記の法令が適正に実施されるよう、必要な調査・指導を行っている。」を削除し、

「人事院規則15-14に定める男性職員の育児参加のための休暇及び人事院規則15-15に定める子の看護休暇の承認については、各省各庁が行っている。」を、

「人事院規則15-14に定める男性職員の育児参加のための休暇の承認に

については、各省各庁の長が行っている。

人事院規則 15-14 及び人事院規則 15-15 に定める短期介護休暇の承認については、各省各庁の長が行っている。

人事院は、上記の法令が適正に実施されるよう、必要な調査・指導を行っている。」に改める。

8 について、文末に、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）に定める育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限については、任命権者が行っている。」を追加する。

10 について、次の記述に差し替える。

「10 国会職員については、国会職員勤務時間規程の規定により、介護休暇等に関し必要な事項は、両議院の議長が協議して定めること（同規程第 18 条）とし、本属長（各議院事務局の事務総長、各議院法制局の法制局長、国立国会図書館の館長、裁判官弾劾裁判所の裁判長及び裁判官訴追委員会の委員長をいう。同規程第 2 条第 1 項）が同規程の事務の実施に努めることとされている（同規程第 2 条第 1 項）。介護休暇の承認は、本属長（前述）が行っている（同規程第 17 条）。国会職員育児休業法の実施に必要な事項については、両議院の議長が協議して定めることとされている（同法第 21 条）。なお、国会職員育児休業法により、育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の承認は本属長（前述）が行っている（同法第 3 条、第 12 条、第 20 条）。

なお、両議院の議長が協議して定める事項については「国会職員の勤務時間、休暇等に関する件」の規定により本属長が定めるものとし、「国会職員の育児休業等に関する件」の規定により、同「関する件」に定めのない場合は政府職員の例によるものとしている（同「関する件」第 1 条）。また、各議院事務局には、所属の職員の「勤務時間、休暇等に関する件」があり、同「関する件」に定めのない場合は、政府職員の例によっている（同「関する件」第 1 条）。」

11 について、「国家公務員の育児休業等に関する法律」を、「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」に改める。

また、以下の記述を削除する。「なお、両議院の議長が協議して定める事項については「国会職員の勤務時間、休暇等に関する件」で、本属長が定めるものとしている。また、各議院事務局には、職員の勤務時間、休暇等に関する件があり、同「関する件」に定めのない場合は、政府職員の例によっている（同関する件第 1 条）。」

#### 4. 質問Ⅳについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

#### 5. 質問Ⅴについて

前回までの報告に変更又は追加すべき事項はない。

#### 6. 質問Ⅵについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおりである。

（使用者団体）日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会