

## 規制の事前評価書

<b>政策の名称</b>	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		<b>担当部署名</b>	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課	<b>作成責任者名</b>	職業家庭両立課長 蒔苗 浩司	<b>評価実施時期</b>	平成28年1月
<b>法令案等の名称・関連条項</b>	・雇用保険法等の一部を改正する法律案による改正後の育児休業、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第11条、第14条、第15条、第16条の5、第16条の6、第16条の9及び第23条 ・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第12条及び第23条の2							
<b>規制の目的、内容及び必要性等</b>	<p>【規制の目的・必要性】                  介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合は3.2%と介護休業の利用が進まない中、毎年約10万人程度の介護離職者が出ている現状を踏まえ、介護を行う労働者にとって、より利用しやすい制度とする必要があります。</p> <p>【規制の内容】                  事業主に対し、以下の義務を課すものとします。                  ・同一の要介護状態においても介護休業を93日の範囲内で3回まで分割して取得できるようにし、介護休業ごとに1回の撤回ができるようにすること                  ・介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件を「同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約が終了することが明らかでない労働者」とすること                  ・介護休暇を1日未満の単位で取得できるようにすること                  ・所定外労働の制限制度を創設すること                  ・介護のための所定労働時間の短縮等の措置の拡充し、介護休業との通算をやめ、その措置期間を3年とすること</p>							
<b>想定される代替案</b>	事業主に対し、以下の努力義務を課すものとします。 ・同一の要介護状態においても介護休業を3回まで分割できるようにし、介護休業ごとに1回の撤回ができるようにすること ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であり、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約が終了することが明らかでない有期契約労働者は介護休業の申し出ができるようにすること ・介護休暇を1日未満の単位で取得できるようにすること ・所定外労働の制限制度を設けるようにすること ・介護のための所定労働時間の短縮等の措置を介護休業から独立させ、3年以上措置すること							
<b>規制の費用</b>	<b>費用の要素</b>			<b>代替案の場合</b>				
1 遵守費用	事業主において介護休業を取得した労働者や介護休暇を取得した労働者、所定外労働を制限されている労働者、介護のための所定労働時間の短縮等の措置の措置を利用している労働者の労働力を補うための費用が生じるものと考えます。			事業主において介護休業を取得した労働者や介護休暇を取得した労働者、所定外労働を制限されている労働者、介護のための所定労働時間の短縮等の措置の措置を利用している労働者の労働力を補うための費用が生じるものと考えます。				
2 行政費用	国において、講ずべき措置について、事業主に周知するための費用が発生することとなります。また、当該措置を講じない事業主に対して、助言、指導、勧告等を行うための費用が発生することとなります。			国において、講ずべき措置について、事業主に周知するための費用が発生することとなります。また、当該措置を講じない事業主に対して、助言を行うための費用が発生することとなります。				
3 その他の社会的費用	その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。			その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。				
<b>規制の便益</b>	<b>便益の要素</b>			<b>代替案の場合</b>				
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が整備されることにより、介護をしている労働者の継続就業の促進が期待され、介護離職者の減少による企業の持続的な発展といった便益が発生します。				代替案においても、一定程度介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度が整備され、それにより介護をしている労働者の継続就業が促進される効果は期待されますが、法律上の義務ではないため、全ての事業主において十分に措置が実施されず、その便益は限定的となる可能性があります。				
<b>政策評価の結果 (費用と便益の関係の分析等)</b>	改正案は事業主に対する法的義務と位置づけ指導、勧告の対象とすること等により、確実に、介護休業の分割取得が可能となり、要件を満たした有期契約労働者が介護休業を申し出られるようになり、また、介護休暇の1日未満の単位での取得や所定外労働の制限制度、介護のための所定労働時間の短縮等の措置が実施され、介護をしながら就業継続しやすい環境整備が確実に見込まれ、それによって生じる介護離職者の減少等の便益はその費用を大きく上回ると考えられます。 一方、代替案は法的な義務ではないことから、事業主による措置が十分に実施されないおそれがあるため、その便益は限定的になると考えられ、必ずしもその便益が費用を十分に上回るとは言えないことから、改正案の方が適切であると考えます。							

<p><b>有識者の見解その他関連事項</b></p>	<p>本改正案は「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」(平成27年12月21日労働政策審議会建議)において、次のとおり報告されています。</p> <p>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</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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点を踏まえ、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こととすることが適当である。</p> <p>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  (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こととされているが、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</p>
<p><b>レビューを行う時期又は条件</b></p>	<p>雇用保険法等の一部を改正する法律案の附則において、施行後5年を目途とし、改正後の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする検討規定を設けています。</p>