

## 1

## 多様な働き方

## 仕事と家庭の両立支援対策の充実について建議——労政審

労働政策審議会（会長＝樋口美雄・慶應義塾大学商学部教授）は、昨年12月21日、厚生労働大臣に対し、仕事と家庭の両立支援対策の充実について建議した。「育児・介護休業法」の一部改正法（平成21年法律・第65号）の附則第7条における、施行後5年を経過した場合の見直し検討規定等に基づき、雇用均等分科会（分科会長＝田島優子・弁護士）で9月以降、9回にわたる議論を重ねてきたもの。報告では、「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」とし、「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」や「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」が必要と提起した。

## 介護との両立に向け制度整備へ

## 約10万人が介護や看護を理由に離職

仕事と介護の両立をめぐるのは、急速な高齢化が進行するなか、要介護（要支援）認定者数が増加しており、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。また、平成7年（1995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疾患で認知症が増加するなど、必要とされる介護のあり方が変化し、対応する家族のあり方も、三世帯世帯の減少など変化している。

こうしたなか、報告では「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」などと指摘。

そのうえで、①介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得化、②介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化、③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）を、介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上、利用可能に、④介護のための所定外労働の免除（新設）、⑤介護休業等の対象家族の範囲の拡大、⑥仕事と介護の両立に向けた情報提供——などが必要と提起した。

## 介護休業は分割取得を可能に

具体的に見ると、報告ではまず、介護休業制度は「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」と指摘。また、介護休暇制度については、「日常的な介護のニーズに対応するために、スポット的に対応するものと位置づけることが適当」とし、所定労働時間の短縮措置等（いわゆる選択的措置義務）など柔軟な働き方については、「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」などと整理した。

そのうえで、介護休業制度については、通算して93日を維持しつつ、「分割して複数回取得できることとすることが適当」とし、「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」とした。

また、介護休業を取得できる対象家族については、「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」とし、「所定労働時間の短縮措置等、

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」などとした。

## 介護休暇を半日単位で取得可能に

介護休暇制度については、「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」などとした。また、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）については、「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」と指摘。そのうえで、「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」などとした。

## 介護のための所定外労働免除を新設

介護に係る所定外労働の免除については、「日常的な介護のニーズに対応するものとして、法律上に位置づけることが適当」と指摘。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」とした。なお、対象者については、「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」とし、また、「事業の正常な運営を妨げる場合には、請求を拒否できることとすることが適当」とした。

さらに報告では、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」ことから、「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」などと指摘。また、企業でも、「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」とした。

### 多様な家族・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等を整備

#### 看護休暇を半日単位でも取得可能に

一方、「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」に向けては、①子の看護休暇(年5日)の取得単位の柔軟化、②有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和、③育児休業等の対象となる子の範囲の拡大、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——などが必要と提起した。

具体的に、子の看護休暇については、「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」としている。

#### 有期契約者の育休取得要件を緩和

また、有期契約労働者の育児休業等取得要件については、現行、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、とされているところ、報告では、「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」とし、①に加えて「(ii)子が1歳6カ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」とした。現行②の要件が、事業主にも労働者にとっても分かりづらいと指摘されていたことを受けたもので、「育児また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」などとしている。

なお、介護休業の取得要件についても、育児休業と同様の考え方で緩和し、(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カ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、のように見直すことが適当とした。

また、上記を要件とした場合、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も出てくるが、報告では「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、不利益取扱い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」と整理するのが適当としている。

### 育児休業等の対象範囲を拡大へ

報告ではまた、「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」とした。

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当たっては、事業主による不利益取扱いにとどまらず、上司・同僚からの行為を防止することも求められるが、「防止措置の対象となる範囲については、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に規定される、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」と指摘。さらに、「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」とし、「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」とした。

なお、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は、上記に規定する防止措置義務について、「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」とした。また、育児・介護休業法に規定す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規定についても、「派遣先もまた、事業主とみなして適用することが適当」などとした。

こうした建議を受け、法律案要綱の作成が進められ、今国会に育児・介護休業法の改正法案が上程される見通しになっている。(調査・解析部)