

【重点分野－3】育児・介護休業制度等の見直しに対する考え方

I. 主旨

労働政策審議会雇用環境・均等分科会における育児・介護休業制度等の見直しに向けた議論にあたり、連合として以下の点を求める。なお、今後の議論により必要に応じて追加で方針を提起する。

II. 背景

- 育児・介護休業法は、2016 年と 2017 年改正法の附則 5 年後見直し規定にもとづいた見直しが予定されている。施行状況調査を踏まえ、厚生労働省は 2023 年 6 月 19 日に男女が共に望むキャリアの実現、働き方改革の推進、育児期・介護期の支援を主な項目とする「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」を取りまとめた。
- 「こども未来戦略方針（2023 年 6 月 13 日）」、「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針）（2023 年 6 月 13 日）」、「経済財政運営と改革の基本方針 2023（2023 年 6 月 16 日）」において、仕事と育児の両立に関する提言が行われた。
- なお、2020 年 5 月に閣議決定された少子化社会対策大綱をはじめとする各政府文書にもとづいて、育児・介護休業法の段階的な見直しが行われ、2022 年 4 月より順次施行されている。
- 次世代育成支援対策推進法は、2005 年に 10 年間の時限立法として制定され 2015 年に内容を充実させて 10 年間延長されたが、2024 年度末に期限を迎える。
- 2023 年 9 月より労働政策審議会雇用環境・均等分科会において改正審議が行われ、2024 年通常国会に改正法案が提出される予定である。

III. 基本的考え方

連合は、「政策・制度 要求と提言」などにもとづき、働き方の見直しは育児期に限定したものではなく、どのようなライフステージにおいてもワーク・ライフ・バランスが保てる職場環境が必要であり、男女が共に仕事と生活の調和を実現するためには、働き方を見直し、男性も含めた労働時間の短縮や、仕事と育児や介護等の両立支援に向けた環境整備が不可欠であると従来から主張している。

その上で、育児・介護休業法等の改正に向けては、働き方改革の徹底を前提としたうえで性別にかかわらず制度を利用できる観点から見直しを行うべきである。

主な論点に対する考え方は別紙のとおり。

以 上

労働政策審議会雇用環境・均等分科会における主な論点等と連合の考え方

I. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

1. 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

【論点】

- ①テレワークの活用促進
 - ・テレワークを事業主の努力義務に追加することについて
- ②現行の短時間勤務制度の見直し
 - a 柔軟な勤務時間の設定に対するニーズとして、原則1日6時間とする措置以外に、他の勤務時間も併せて設定することを一層促すことについて
 - b 短時間勤務が困難な場合の代替措置として、テレワークを追加することについて

【連合の考え方】

- ①現行制度において、3歳までの努力義務となっている始業時刻の変更等については、選択的措置義務とすべき。その上で、テレワークも選択的措置義務として追加すべき。
- ②a 短時間勤務制度の所定労働時間について、1日6時間を原則とする措置は削除した上で、労使協議により柔軟な勤務時間の設定を可能とすべき。
- ②b 短時間勤務が困難な業務に従事する労働者に関し、労使協定によって短時間勤務制度の適用除外とする規定を削除すべき。

2. 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

【論点】

- ①柔軟な働き方を実現するための措置
柔軟な働き方に関して、事業主が各職場の事情に応じて、2以上の制度を選択して措置を講じる義務を設けることについて
 - i 事業主が選択する措置として、以下とすることについてどのように考えるか
 - a) 短時間勤務制度
 - b) テレワーク（所定労働時間を短縮しないもの）
 - c) 始業時刻の変更等の措置（所定労働時間を短縮しないもの。フレックスタイム制を含む）
 - d) 新たな休暇の付与
 - e) その他の措置

【連合の考え方】

- 事業主が2以上の制度を選択して措置を講じる義務を設けるべき。
- b) およびc) について、所定労働時間を短縮するものも追加すべき。

- ii 上記の選択する措置については、それぞれどのような内容とするべきか

【論点】

- a) 短時間勤務制度
 - ・ 所定労働時間を1日6時間とする措置を含むものとするべきか
- b) テレワーク（所定労働時間を短縮しないもの）
 - ・ 頻度等に関する基準を設けるべきか。その場合、どのような基準とするべきか。
- c) 始業時刻の変更等の措置（所定労働時間を短縮しないもの。フレックスタイム制を含む）
 - ・ フレックスタイム制、始業・終業の時刻の繰り上げ・繰り下げ、労働者の養育する子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる措置のいずれかとするについてどのように考えるか。
- d) 新たな休暇の付与
 - ・ 付与する日数（時間単位の取得可）等についてどのような基準とするべきか。
- e) その他の措置
 - ・ どのようなものが考えられるか

【連合の考え方】

- a) 短時間勤務制度
 - 短時間勤務制度の所定労働時間については、子が3歳になるまでの短時間勤務制度の見直しに係る措置と同様のものとするべき。
- b) テレワーク（所定労働時間を短縮しないもの）
 - 業務に集中できる環境が整備されていることを条件とするべき。
 - 労働時間が客観的に把握できるようにすべき。
- c) 始業時刻の変更等の措置（所定労働時間を短縮しないもの。フレックスタイム制を含む）
 - 始業時刻変更等の措置については、フレックスタイム制、時差出勤制度、保育施設の設置運営等、複数選択できるものとするべき。
- d) 新たな休暇の付与
 - 労使協議において職場のニーズに応じた休暇制度とするべき。
- e) その他の措置

【論点】

- iii 職場の労働者のニーズの把握のため、事業主が措置を選択する場合に、意見聴取の機会を設けることについて

【連合の考え方】

- 過半数労働組合からの意見聴取の場を設けるべき。

② 所定外労働の制限（残業免除）

【論点】

- ・ 3歳になるまでの子を育てる労働者と同様、3歳以降の子を育てる労働者の権利として残業免除を請求できることとすることについて
- － 子の対象年齢を小学校就学前までとすることについてどのように考えるか。

【連合の考え方】

- 時間外労働削減の取り組みは、短時間勤務労働者のみならずすべての労働者

を対象に行うことを必須とすべき。

○中学校就学の前まで残業免除を請求できるものとすべき。

3. 子の看護休暇制度の見直し

【論点】

- ①取得事由の見直しの範囲について、子の行事参加や学校閉鎖等を対象とすることについて
－制度の名称の在り方についてどのように考えるか
- ②子の対象年齢を引き上げることについて
－その場合、子の対象年齢を小学校 3 年生までとすることについてどのように考えるか。
- ③現行の取得可能日数について
- ④継続雇用期間が 6 か月未満の労働者を労使協定で制度対象から除外する仕組みについて

【連合の考え方】

- ①見直しの範囲に学級閉鎖や臨時休校を含めて拡充すべき。その上で名称を「子ども休暇」とすべき。なお、子の行事への参加は、現在小学校就学の始期までが努力義務となっている育児目的休暇制度を中学校就学前までに延長すべき。
 - ②取得可能な子の年齢について、中学校就学前までとすべき。
 - ③取得日数は、子 1 人につき年 5 日とすべき。
 - ④現行の勤続 6 ヶ月未満の労働者を労使協定により適用除外とする仕組みは削除すべき。
- 有給休暇とすべき。

4. 育児期のキャリア形成のための定期的な面談について

【論点】

- ・労働者が選択して適用された制度が、労働者自身にとって適切な選択となっているかの確認を促すため、事業主が定期的な面談等を行うことについて
- －特に、3 歳以降就学前の子を育てる労働者が、2. で事業主が措置した制度を利用する場合の選択についてどのように考えるか

【連合の考え方】

- 定期的な面談を行い労働者が選択して適用されている制度の状況を聴取すべき。
- 選択した制度は、適用される期間の途中でも労働者の申し出に応じて変更可能とすべき。

5. 心身の健康への配慮

【論点】

- 仕事と育児の両立のためにテレワークなど夜間の勤務等を理由に心身の健康の不調が生じないように、事業主の配慮や労働者のセルフケアを促す仕組みについて

【連合の考え方】

- 子育て期の労働者の悩み相談やワーク・ライフ・バランスを適切に維持するた

め、相談窓口の設置やカウンセリング、アンケートの実施など必要な仕組みを措置し、その内容については労使協議にて検討すべき。

II. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

1. 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

【論点】

- ①育児休業や柔軟な働き方を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置について
- ②その他、両立支援制度の活用促進策について

【連合の考え方】

- ①中小企業に対する助成措置は重要であり、検討にあたっては労働者間の公平性の観点も踏まえて検討すべき。
- ②申請手続きで簡素化できる部分は簡素化すべき。

2. 育児休業取得状況の公表や取得率の目標設定

【論点】

- ・育児休業取得率の開示義務を、現行の常時雇用する労働者数1,000人超の事業主から300人超の事業主に拡大することについて
 - －その場合、企業規模への配慮について、どのようなものが考えられるか

【連合の考え方】

- 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の策定を義務付けている101人以上に合わせて拡大すべき。
- 公表する項目に育児休業取得の男女別平均取得日数、短時間勤務制度等の利用実態を含めるべき

III. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

【論点】

- ①次世代育成支援対策推進法の期限を延長することについて
- ②a 一般事業主行動計画について、数値目標の設定やPDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けることについて
- ②b 数値目標として男性の育児休業率のほか何が考えられるか
- ③一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項について
- ④「くるみん」などの認定基準について
- ⑤その他

【連合の考え方】

- ①法の目的を達成していないことから、10年延長することとすべき。なお、法の趣旨である「次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ社会を実現すること」を踏まえ、こども家庭庁を含め関係省庁と連携し包括的な議論をすべき。
- ②a 一般事業主行動計画による数値目標とPDCAサイクルの確立の項目を法律上の仕組みとして条文に記すべき。
- ②b 数値目標に男性の育児休業取得日数を追加し、時間外労働の削減等について定量的な目標を具体的に立てるべき。
- ③厚労省研究会報告を踏まえて一般事業主行動計画に望ましい項目を追加すべき。

④育児休業取得日数の公表など、要件の拡充をはかるべき。

IV. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

1. 家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

【論点】

介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

- ①両立支援制度等に関する情報の個別周知について
- ②両立支援制度等に関する一律の情報提供について
- ③研修の開催等の雇用環境の整備について

【連合の考え方】

- ①育児休業制度と同様に①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の事例の収集および当該事例提供、④休業制度および取得促進方針の周知を含むものとするべき。
- ②就業規則と同様に社内の誰もが閲覧できるものとするべき。
- ③相談窓口を設置するとともに定期的な研修を開催し、年代に関わらず参加できるものとするべき。
- 国は、仕事と家庭の両立支援制度を紹介しているポータルサイト「両立支援のひろば」を拡充させ、仕事と介護の両立支援制度に関する情報提供を強化すべき。

2. 介護休業

【論点】

- ①現行の休業できる期間、分割取得できる回数について
- ②制度目的の理解の促進について

【連合の考え方】

- ①介護休業の期間を93日から1年に延長した上で、分割回数を現行3回から拡充すべき。
- ②育児休業制度の個別周知と同様とするべき。

3. 介護休暇

【論点】

- ・継続雇用期間が6か月未満の労働者を労使協定で制度対象から除外する仕組みについて

【連合の考え方】

- 介護休暇については現行の勤続6か月未満の労働者を労使協定により適用除外とする仕組みは削除すべき。

4. 介護期のテレワーク

【論点】

- ・介護期の働き方として、テレワークの活用について

【連合の考え方】

- 介護保険制度の利用を促した上でテレワークを選択できるようにすべき。
- 労働者が業務に集中できる環境が整備されていることを条件とするべき。

V. 障がい児等を育てる親等、個別ニーズに配慮した両立支援

【論点】

- ① 現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し
 - a 介護休暇等の制度利用に関する周知
 - b 要介護状態の判断基準について
- ② 育児中の労働者に対して個人の意向を尊重する配慮
 - ・ 事業主が、個々の労働者の意向を聴取して尊重する仕組みについて

【連合の考え方】

- ① a プライバシーに配慮しつつ育児休業と同様に「職場環境の整備」と「個別労働者への周知」の視点から行うべき。
- ① b 子の障がいの状況に応じた判断基準にすべき。
- ② 定期的な面談など、個々の労働者の意向を聴取する機会を設けるとともに、要望について最大限配慮するよう努めるものとすべき。

VI. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

【論点】

- ① 両立支援制度を安心して利用できる制度の在り方の検討
 - a 両立支援制度を充実する際も、制度の利用申出や利用により不利益な取扱いを受けないようにすることについて
 - b 両立支援制度の利用中・利用後の労働条件等に関する周知について
- ② プライバシーへの配慮
 - ・ 妊娠・出産等、介護等の情報を、社内での共有する範囲を定める配慮について

【連合の考え方】

- ① a 利用申し出や利用による不利益な取り扱いを禁止すべき。
- ① b 労働条件については制度利用前に労働者に個別に周知することを義務付けるべき。
- ② 労働者のプライバシーを保護する観点からも当事者の申し出を前提とし、個人の意向を聴取した上で最大限尊重すべき。

以 上