

I はじめに

- 妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指す。
- 介護が必要な家族を抱える労働者が介護サービス等を十分に活用できるようにするため、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々な組み合わせて対応できるような制度の構築が必要。
- 非正規雇用労働者の育児休業の取得促進や妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等の防止を図ることが必要。

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

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

対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、介護休業を分割取得することができることとする。

2. 介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化

半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。（日常的な介護ニーズに対応）

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）

（現行：介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能）

介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。（日常的な介護ニーズに対応）

4. 介護のための所定外労働の免除（新設）

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新設する。（日常的な介護ニーズに対応）

5. 介護休業等の対象家族の範囲の拡大

同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も追加。

（現行：配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫）

6. 仕事と介護の両立に向けた情報提供

労働者に対する介護サービスや介護休業に関する相談・支援の充実を図るとともに、企業における両立支援制度の利用等に関する周知や相談窓口の設置等の取組を支援する。

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

1. 子の看護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化

半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。

2. 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

有期契約労働者の育児休業について、①当該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6ヶ月に達する日までの間に労働契約が満了し、かつ、契約の更新がないことが明らかな者を除く、とし取得要件を緩和する。

3. 育児休業等の対象となる子の範囲

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ある子については育児休業制度等の対象に追加する。

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

・ 妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を事業主に義務づける。

・ 派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして、上記防止措置義務を適用する。また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規定を派遣先にも適用する。

仕事と介護の両立支援制度の見直しについて（イメージ）

要介護状態
(制度利用の申出が可能な状態)

※ 要介護状態にある対象家族ごとに以下の制度が利用可能

■ : 現行制度
□ : 努力義務
■ : 改正部分

介護終了
(対象家族の死亡)

介護休業(申出から93日)

介護休業
①

介護休業
②

介護休業
③

介護休業①+②+③ = 93日

選択的措置義務(いずれか一つを事業主が選択して措置)

- ①短時間勤務制度
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤の制度)
- 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

3年間の間で少なくとも2回以上利用が可能

所定外労働の免除

介護休暇

(対象家族1人につき年5日、2人以上の場合に10日付与される)

半日単位の取得(所定労働時間の二分之一)

時間外労働・深夜業の制限

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする時間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務

仕事と介護の両立支援制度（現行制度）

要介護状態

93日間

介護終了

介護休業

選択的措置義務（介護休業をしない期間）

所定労働時間の短縮制度※

フレックスタイム制

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

労働者が利用する介護サービス費用
の助成その他これに準じる制度

: 育介法上の制度

: 育介法上の努力義務

※所定労働時間の短縮の制度とは以下のいずれかの
内容を含むものをいう。

- 1日の所定労働時間を短縮する制度
- 週又は月の所定労働時間の短縮する制度
- 週又は月の所定労働日数を短縮する制度
- 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求する
ことを認める制度

介護休暇

（対象家族1人につき年5日、2人以上の場合に10日付与される）

時間外労働・深夜業の制限

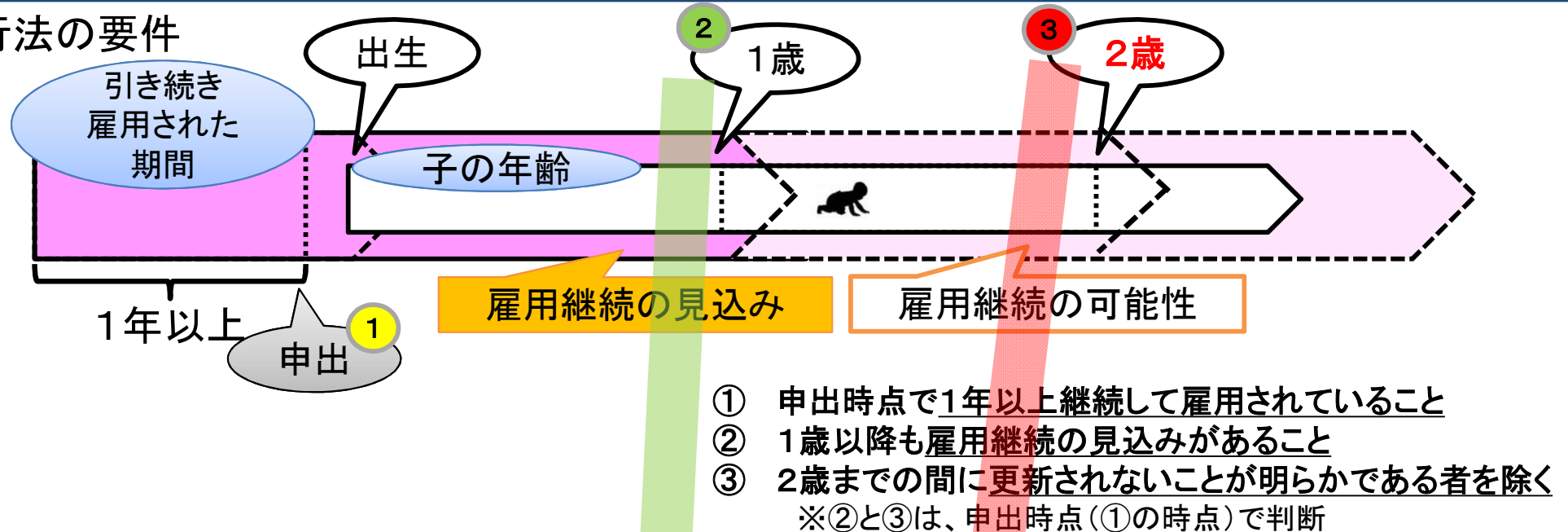
- 労働者の請求で、制限時間（1ヶ月24時間、1年150時間）を超える労働を禁止
- 時間外労働の制限は、1回につき1月以上1年以内の期間で、何回でも請求できる
- 労働者の請求で、午後10時から午前5時における労働を禁止
- 深夜業の制限は、1回につき1月以上6月以内の期間で、何回でも請求できる

家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は所定労働時間の短縮等の措置に準じて、
その介護を必要とする時間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務

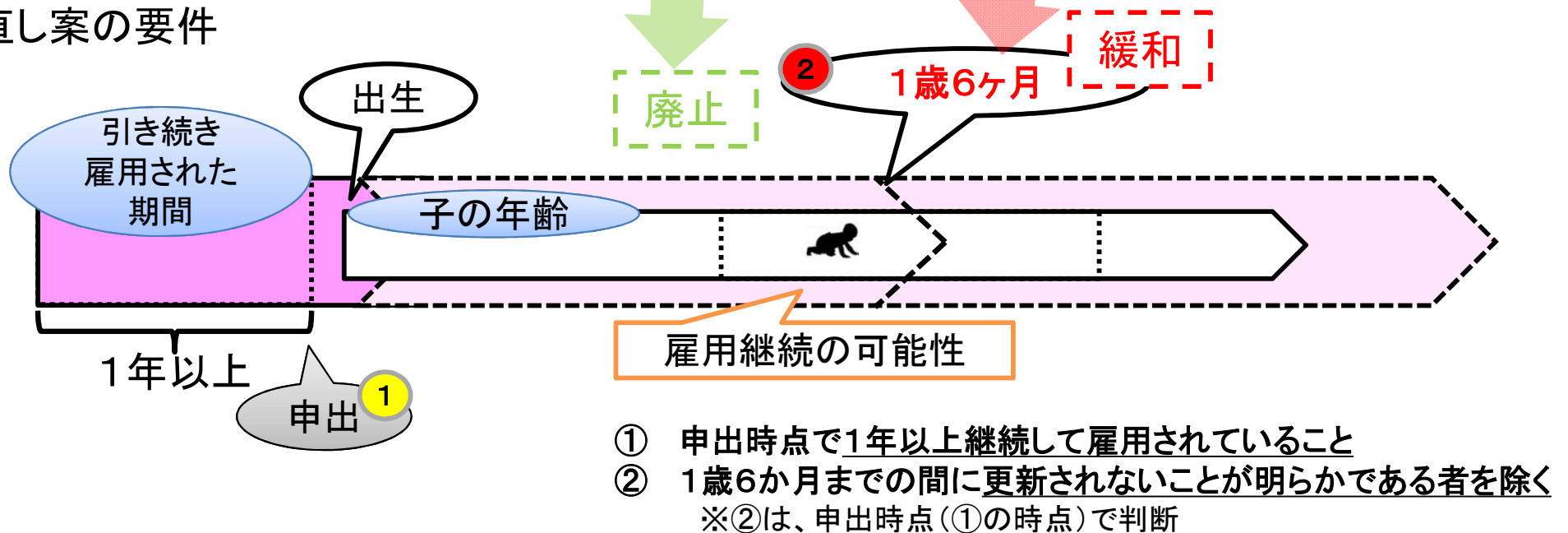
※育児で措置されている所定外労働の免除は、介護については措置されていない。

有期契約労働者の育児休業（現行の要件と見直しの要件）

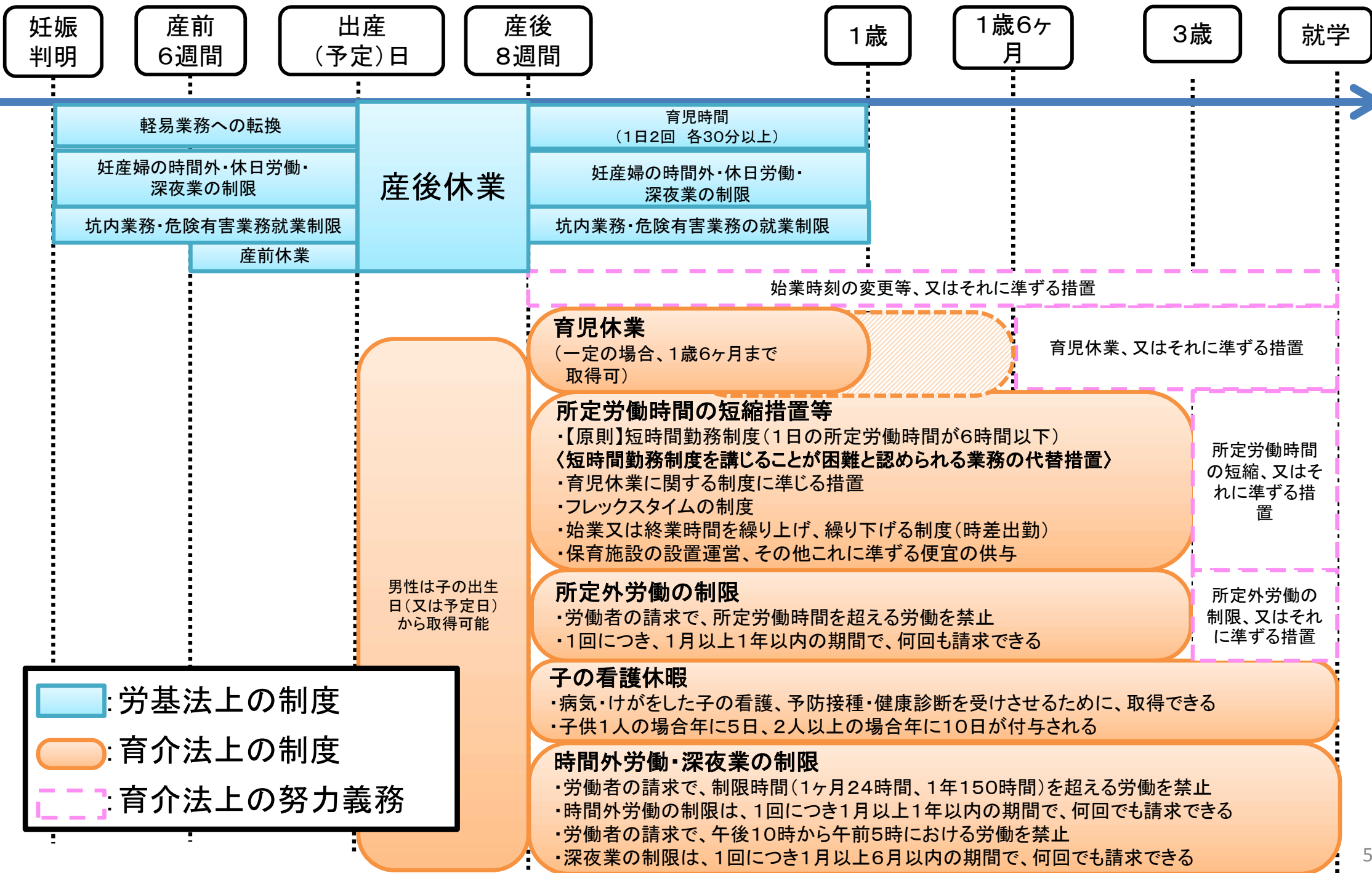
○現行法の要件



○見直し案の要件



妊娠・出産・育児期の両立支援制度（現行制度）



妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱い・防止措置

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育休等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者の

- ・育児休業
- ・短時間勤務
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

不利益取扱い禁止 (均等法第9条3項、育・介法第10条等)		見直し案
禁止・義務の対象	事業主	防止措置義務(新規) 事業主
内容	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をしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置を講じなければならない。