

- 雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）（抄）

附則 （検討）

第十四条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定による改正後の規定の施行の状況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。

- 雇用保険法等の一部を改正する法律（平成29年法律第14号）（抄）

附則 （検討）

第十二条 （略）

2 政府は、この法律の施行後五年を目途として、新育児・介護休業法の規定の施行の状況、保育の需要及び供給の状況、男性労働者の育児休業の取得の状況、女性労働者の育児休業後における就業の状況その他の状況の変化を勘案し、新育児・介護休業法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。

仕事と育児・介護の両立支援制度に関する各種決定等②

○雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成28年3月29日 参議院厚生労働委員会）（抄）

九、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件については、有期契約労働者の権利確保及び待遇改善が必要であることから、労使双方の取得要件の理解不足等により対象となる有期契約労働者の権利行使が妨げられることのないよう、取得要件の趣旨を指針によって分かりやすく周知徹底すること。その際、本法施行後には、短期の有期労働契約を繰り返し更新している場合も含め、有期契約労働者は、期間内に確実に雇止めされることがあらかじめ明確である場合を除き、育児休業等を取得できることを指針に明記すること。また、改正後の有期契約労働者の育児休業等の取得状況等を注視し、取得要件の撤廃を含めた更なる緩和について検討すること。

十、介護休業については、その取得実績が低位にとどまっていることから、職場の実情、要介護者が施設に入所できるまでの期間等の介護を取り巻く実態について詳細に調査すること。加えて、本法施行後の介護休業の取得状況等を勘案して、休業期間の延長及び分割回数の増加を検討するとともに、要介護者が施設に入所できない場合等に特例的な休業期間の延長を請求できる仕組みの創設、介護が一定以上の長期間に及んだ場合に再度の介護休業の取得が可能となる仕組みの創設等の更なる制度拡充を検討すること。

十一、育児のための所定労働時間の短縮措置について、働く親のニーズを踏まえ、対象となる子の年齢を小学校低学年まで引き上げること検討するとともに、制度を利用した労働者のキャリア形成が阻害されることのないよう、その実態を調査し、育児のための所定労働時間の短縮措置を利用したことを理由とする不利益な取扱いに対する指導を強化すること。

十四、子の看護休暇や介護休暇、介護のための所定労働時間の短縮措置等について、本法施行後の利用状況等について調査し、必要な検討を行うこと。また、育児や介護の事情を抱える労働者について、就業を継続することが可能となるよう、更なる対応を検討すること。さらに、本法施行後の育児休業、介護休業等の制度の利用状況、育児及び介護サービスの状況等を踏まえ、本法の検討規定に基づく五年後の見直しを待たず、積極的に制度拡充のための見直しを行うこと。

十五、企業及び事業所において法律に沿った雇用管理が徹底されるよう、職業家庭両立推進者、機会均等推進責任者及び短時間雇用管理者について、制度の趣旨を周知し必要な指導を行うなど選任の促進を図るとともに、その選任の義務化についても検討すること。

十六、雇用保険制度、育児休業制度、介護休業制度等については、労働者の権利保障や利用促進の観点から、労使双方に対して、改正の内容を踏まえて、制度の趣旨、制度の利用のための手続等を一層分かりやすく周知すること。さらに、学校教育段階において、育児休業制度、介護休業制度等の趣旨についての理解を深めるための教育を推進すること。また、くるみん等の認定企業において制度の趣旨にそぐわない行為があった場合には、速やかにその認定を取り消すこと。

仕事と育児・介護の両立支援制度に関する各種決定等③

○雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成29年3月15日衆議院厚生労働委員会）（抄）

十一 本法の施行後二年を目途として、育児休業制度の対象となる労働者等への事業主からの個別周知の有無を調査すること。また、本法の規定に基づく検討においては、男性の育児休業取得率が依然として低いことに鑑み、利用率の低いパパ・ママ育休プラス制度の活用促進に向けた改善措置を講ずるとともに、父親に一定期間の育児休業を割り当てるパパ・クォータ制の導入に向けて検討すること。

十二 育児休業を取得した労働者のキャリア形成が阻害されることのないよう、育児休業中の労働者に対して、職場復帰に向けた情報や労働者の希望に応じた能力開発の機会を提供するなど、能力及び意欲の維持・向上のために積極的な支援を行うことを事業主に促すこと。

○雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成29年3月30日参議院厚生労働委員会）（抄）

十一 本法の施行後二年を目途として、育児休業制度の対象となる労働者等への事業主からの個別周知の有無を調査すること。また、本法の規定に基づく検討においては、男性の育児休業取得率が依然として低いことに鑑み、利用率の低いパパ・ママ育休プラス制度の活用促進に向けた改善措置を講ずるとともに、父親に一定期間の育児休業を割り当てるパパ・クォータ制の導入に向けて検討すること。

十二 育児休業を取得した労働者のキャリア形成が阻害されることのないよう、育児休業中の労働者に対して、職場復帰に向けた情報や労働者の希望に応じた能力開発の機会を提供するなど、能力及び意欲の維持・向上のために積極的な支援を行うことを事業主に促すこと。

仕事と育児・介護の両立支援制度に関する各種決定等④

- 「全世代型社会保障構築会議 報告書 ～全世代で支え合い、人口減少・超高齢社会の課題を克服する～」(抄)
(令和4年12月16日 全世代型社会保障構築会議)

- 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)
(抄)

Ⅲ. 各分野における改革の方向性

附則

1. こども・子育て支援の充実(2) 取り組むべき課題

(この法律の失効)

- ② 仕事と子育ての両立支援(「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られている状況の是正)

第二条 この法律は、平成三十七年三月三十一日限り、その効力を失う。

2・3 (略)

- 今なお、こどもを持つことにより所得が低下するか、それを避けるためにこどもを持つことを断念するか、といった「仕事か、子育てか」の二者択一を迫られる状況が見られることから、保育の利用保障の強化や両立支援に係る給付の拡充など、こどもを生み育てたいと希望する全ての人が、働き方にかかわらず安心して子育てができる環境の整備を進める必要がある。

- ・ 子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方の促進
正規雇用労働者を中心として、労働時間の長さが育児時間の長さにつながり、男女双方の子育てや働き方にも影響を与えていることから、子育て期において、長時間労働の是正(残業免除等)や、労働者のニーズや個々の職場の状況等に応じて、時短勤務、テレワークなどを組み合わせた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべきである。

仕事と育児・介護の両立支援制度に関する各種決定等⑤

○「規制改革実施計画」（平成29年6月9日 閣議決定）（抄）

3. 人材分野

(1) 規制改革の観点と重点事項

働き手一人一人が自らの能力を最大限発揮できる環境を整備し、日本経済全体の生産性向上を図る観点から、①転職先がより見つけやすくなる仕組みづくり、②転職して不利にならない仕組みづくり、③安心して転職できる仕組みづくりについて、重点的に取り組む。

② 転職して不利にならない仕組みづくり

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
3	法定休暇付与の早期化	「法定休暇付与の早期化に関する意見」（平成29年1月26日規制改革推進会議）の内容の実現に向け、労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）及び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（平成21年厚生労働省告示第509号）を改正し、a.入社初年に年次有給休暇が付与されるまでの継続勤務期間を可能な限り短縮すること、b.年次有給休暇の付与日数が20日に達するまでの継続勤務期間を可能な限り短縮すること、 <u>c.仮に労使協定が締結されたとしても、勤務開始日から一定日数の子の看護休暇及び介護休暇を取得できるようにすることについて、事業場の実情も踏まえ対応することが望ましい旨の記載を追加する。</u> また、労働時間等設定改善指針等の改正後、その普及啓発に積極的に厚生労働省取り組み、休暇の早期付与の状況に関する実態調査を行う。さらに、その調査結果を踏まえ、関係法令の改正を含む更に必要となる方策について速やかに検討を行う。	指針改正について、平成29年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置 改正指針の施行後、2年を目途に休暇付与の早期化に関する実態調査を開始 <u>調査結果を得次第、関係法令の改正を含む必要な方策について速やかに検討・結論</u>	厚生労働省