

答弁書第二一七号

内閣参質一八九第二一七号

平成二十七年八月七日

内閣総理大臣 安倍 晋三

参議院議長 山崎 正昭 殿

参議院議員石上俊雄君提出ワーク・ライフ・バランスの実現に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

参議院議員石上俊雄君提出ワーク・ライフ・バランスの実現に関する質問に対する答弁書

一の1について

御指摘の労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七条第一項ただし書の中小企業事業主への適用については、労働基準法の一部を改正する法律（平成二十年法律第八十九号）附則第三条第一項の規定に基づき、労働基準法第三十七条第一項ただし書及び第百三十八条の規定の施行の状況等について、平成二十五年九月から労働政策審議会において検討を行い、本年二月に取りまとめられた「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（以下「建議」という。）において「中小企業労働者の長時間労働を抑制し、その健康確保等を図る観点から、月六十時間を超える時間外労働の割増賃金率を五割以上とする労働基準法第三十七条第一項ただし書きの規定について、中小企業事業主にも適用することが適当である」とされたところである。政府としては、これを踏まえ、平成三十一年四月一日から中小企業事業主に労働基準法第三十七条第一項ただし書の規定を適用することとする労働基準法等の一部を改正する法律案（以下「労働基準法改正法案」という。）を第百八十九回国会に提出しているところであり、その早期成立に向けて努力してまいりたい。

一の2について

御指摘の「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた行動計画の策定及びその認定・評価等、実効性のある措置の法制化」の意味するところが必ずしも明らかではないため、これに関する政府の見解のお尋ねについてお答えすることは困難である。また、御指摘の「業務の効率化や働き方改革に関する意識の啓発」については、例えば、厚生労働省において、企業における所定外労働の削減等の自主的な働き方の見直しの推進等を行うとともに、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必要な雇用環境の整備のため、次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二百十号）第十三条又は第十五条の二の規定に基づき、所定外労働の削減のための措置を講じていること等の一定の基準を満たした事業主を認定し、税制上の優遇措置を講ずることなどを通じて、働き方の見直しを促すなどの取組を行ってきたところである。政府としては、引き続き、仕事と生活の調和推進官民トップ会議において策定された仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針に基づき、必要な取組を進めてまいりたい。

一の3について

御指摘については、政府としては、労働者の健康や生活時間の確保及び事業活動の柔軟性の確保の観点
を踏まえ、労使間で十分に議論が尽くされるべき問題と考えている。また、年次有給休暇の取得促進につ
いては、建議において「労働基準法において、年次有給休暇の付与日数が十日以上である労働者を対象に、
有給休暇の日数のうち年五日については、使用者が時季指定しなければならないことを規定することが適
当である」とされたところである。政府としては、これを踏まえ、使用者は、年次有給休暇の付与日数が
十日以上である労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち年五日については、労働者ごとにその時季を定
めることにより与えなければならないこととする労働基準法改正法案を第百八十九回国会に提出している
ところであり、その早期成立に向けて努力してまいりたい。

一の4及び5について

御指摘の「類する柔軟な働き方について新たな制度」の意味するところが必ずしも明らかでないが、政
府としては、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応えるため、「高度プロ
フェッショナル制度」を創設する必要性があるものと考えており、「高度プロフェッショナル制度」を創
設することとする労働基準法改正法案を第百八十九回国会に提出しているところであり、その早期成立に

向けて努力してまいりたい。

また、御指摘の「実効性のある労働時間の上限規制や勤務間インターバル（以下「休息時間」という。）の確保のための法的措置」については、政府としては、労働者の健康や生活時間の確保及び事業活動の柔軟性の確保の観点を踏まえ、労使間で十分に議論が尽くされるべき問題と考えているが、建議において「時間外労働に係る上限規制の導入や、すべての労働者を対象とした休息時間（勤務間インターバル）規制の導入については、結論を得るに至らなかった」とされたことを踏まえ、使用者に一律に義務付けることについては慎重な検討が必要であると考えている。一方、建議において、労働時間等設定改善指針（平成二十年厚生労働省告示第百八号）に「労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、具体策として、深夜業の回数の制限のほか、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」・・・を追加すること」とされたことを踏まえ、同指針に労使が自主的に取り組むことが望ましい措置を規定することを予定しており、今後、こうした取組を推進してまいりたい。

二の1の(1)について

御指摘の「介護休業期間中や短時間勤務期間中の従業員に経済的支援を行う事業主を助成する」の具体的な内容が必ずしも明らかではないため、お尋ねについてお答えすることは困難である。なお、「女性活躍加速のための重点方針二〇一五」（平成二十七年六月二十六日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）において、介護離職の防止に向けて、介護休業取得時の経済的負担軽減の在り方など、必要な対応を検討することとしている。

二の1の(2)について

御指摘の「介護のための短時間勤務制度」については、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（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二十三条第三項の規定により、事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者（以下「当該介護する労働者」という。）に関して、原則として、当該介護する労働者の申出に基づく連続する九十三日以上の間における所定労働時間の短縮措置等の措置を講じることが義務付けられているところである。また、御指摘の「介護休業」については、育児・介護休業法第十一条第一項の規定により、当該介護する労働者は、

対象家族一人につき、一の要介護状態ごとに一回、通算して九十三日を限度として、介護休業を取得できることとされている。

育児・介護休業法の見直しについては、厚生労働省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」において、当該制度の在り方も含め検討を行っているところであり、今後、労働政策審議会雇用均等分科会で議論を行う予定である。

二の1の(3)について

御指摘の「介護に関する制度」については、育児・介護休業法においては、期間を定めて雇用される者であっても、一定の要件を満たした場合は、介護休業等の制度が適用されているところである。政府としては、引き続き、制度内容の周知や都道府県労働局雇用均等室における適切な指導等を通じ、労働者が仕事と介護を両立しつつ、就業継続できる環境整備を進めてまいりたい。

二の1の(4)について

御指摘の「介護をしていることそれ自体に関する不利益取扱い」の意味するところが必ずしも明らかではないため、お尋ねについてお答えすることは困難である。

二の1の(5)について

御指摘の地域包括ケアシステムの構築については、政府としては、これまでも、通所介護、短期入所生活介護等の在宅介護サービスの充実や、小規模多機能型居宅介護及び定期巡回・随時対応型訪問介護看護の強化を図ってきており、これらは、働きながら介護を担う家族の就労継続にも資するものと考えている。今後とも、在宅介護サービスの更なる充実、小規模多機能型居宅介護の強化等により、地域包括ケアシステムの構築を推進してまいりたい。

二の1の(6)について

御指摘のケアプランの作成については、政府としては、利用者のみならず家族に対する支援の視点も重要であると認識している。このため、介護支援専門員の研修に関する「「介護支援専門員資質向上事業の実施について」の一部改正について」（平成二十七年二月十二日付け老発〇二一二第一号厚生労働省老健局長通知）の別紙「介護支援専門員資質向上事業実施要綱」において、仕事と介護の両立の視点を踏まえて利用者とともに家族に対する支援の視点を盛り込んでいるところである。今後とも、利用者とともに家族に対する支援を適切に行うことができる介護支援専門員の育成に取り組んでまいりたい。

二の2の(1)について

御指摘の「地域型保育給付」とは、子ども・子育て支援法（平成二十四年法律第六十五号）第七条第五項に規定する地域型保育事業（以下「地域型保育事業」という。）のことを指すものと思われるが、政府としては、待機児童の解消を目指し、地域型保育事業の普及を図ることは重要と考えており、待機児童解消加速化プランに基づき、同条第六項に規定する家庭的保育（以下「家庭的保育」という。）、同条第七項に規定する小規模保育（以下「小規模保育」という。）又は同条第九項に規定する事業所内保育を行う事業に対して、特定教育・保育、特別利用保育、特別利用教育、特定地域型保育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育及び特例保育に要する費用の額の算定に関する基準等（平成二十七年内閣府告示第四十九号）第一条第五十号に規定する減価償却費加算及び同条第五十一号に規定する賃借料加算を給付すること、地域型保育事業のうち家庭的保育又は小規模保育を行う事業への改修に対する支援を行うこと等により、引き続き、地域型保育事業の普及支援を行ってまいりたい。

二の2の(2)について

御指摘の「事業所内託児所への助成」については、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金において、

自社の労働者の雇用の継続を図るため、当該労働者のための事業所内保育施設を設置する事業主又は事業主団体（以下「事業主等」という。）に対し、その設置、運営、増築に係る費用の一部を助成するものであり、導入初期の支援として、運営に要した費用を原則として連続する五年間を限度とし、一事業主等一施設に限り助成を行っているところである。また、御指摘の「恒久化」については、現時点で検討していないが、政府としては、引き続き、事業所内保育施設を設置する事業主等に対する必要な支援を行ってまいりたい。

二の2の(3)について

御指摘の「育児短時間勤務の例外の交替勤務について、職場の事情に合わせて導入・運営している例もあるため、そのような場合の短時間勤務の要件を緩和するべき」の意味するところが必ずしも明らかではないため、お尋ねについてお答えすることは困難である。

