

誰もが働きやすい職場づくりによる 多様な人材の活躍推進について

【担当省庁】厚生労働省

子育て世帯を含む、誰もが働きやすい職場環境の整備や仕組みづくりを推し進めるため、短時間勤務等柔軟な働き方が可能となるよう、以下の点について法令等の整備を行っていただきたい。

○年次有給休暇について、労使協定の有無に関わらず、時間単位での取得が可能となるように制度を見直し

○育児・介護休業法に定める育児のための所定労働時間の短縮措置について、3歳から小学校始期までについても義務化

短時間正社員制度や時間単位での有給休暇制度など、中小企業における多様で働きやすい職場環境づくりの取組を促進するため、現在のキャリアアップ助成金など様々な支援制度について、ニーズに応じた幅広い取組への支援制度に改善されたい。

【現状・課題等】

■年次有給休暇の取得率等

年次有給休暇の取得に当たっての最小単位は、「半日単位」が約5割と高いものの、「時間単位」は約2割と低調である。（平成30年度 京都府調査）

→ 時間単位で有給休暇が取得できれば、子育て世代にとっては柔軟な働き方が可能となり、ワークライフバランスの推進に寄与する。

<参考>

年次有給休暇の平均取得率は約5割

（厚生労働省就労条件総合調査 平成17年51.1%）

■所定労働時間の短縮措置

3歳未満の子を養育する子育て世代はもちろんのこと、3歳以上の子育て世代についても、所定労働時間の短縮は求められるところである。

<参考>

育児のための所定労働時間の短縮措置等の最長利用可能期間が「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」とする事業所の割合

37.9%（厚労省雇用均等基本調査 平成29年度）

京 都 府 の担当課	府民環境部 男女共同参画課(075-744-6700)
	健康福祉部 こども・青少年総合対策室(075-414-4631)
	商工労働観光部 人材確保推進室(075-682-8912)
	人材確保・労働政策課(075-414-5085)

■年休休暇等に係る根拠法令

○労働基準法（昭和22年法律第49号）

第39条第4項

・時間単位年休：労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能

○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3年法律第76号）

第23条

・育児に係る時短勤務：事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない。

第24条第3項

・事業主は、三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する時短勤務等の措置を講ずるよう努めなければならない。

■短時間正社員制度の概要

・雇用形態：正社員

・労働契約：期間の定めのない労働契約

・労働時間：フルタイム正社員と比較して1週間の所定労働時間が短い

・待遇：同種のフルタイム正社員と同一の時間賃率、賞与・退職金等の算定方法

■短時間正社員制度の導入状況

事業所の短時間正社員制度の導入割合については約2割と低調であり、制度未導入事業所の約4割が「導入検討中・導入したい」と回答（平成30年度 京都府調査）

■国の主な雇用関係助成金

①キャリアアップ助成金（正社員化コース）

・現行制度では、有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に限り助成

○ 助成対象：有期契約労働者 → 正規雇用労働者

○ 助成対象：有期契約労働者 → 無期雇用労働者

○ 助成対象：無期契約労働者 → 正規雇用労働者

× 助成対象外：正規雇用労働者 → 短時間正社員

→「正規雇用労働者から短時間正社員への転換も認める」新コースの創設など、幅広い対応が求められている。

②両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

・育児休業の円滑な取得・職場復帰のため中小企業事業主に支給される助成金労働者の、①育休取得時と②職場復帰時に助成金が交付される。

育児休業取得者の原職復帰が要件（→復職時の要件を緩和するなどが必要）

①育休取得時	28.5万円
②職場復帰時	28.5万円