

【資料】

## ケア労働の促進に関する法律案

—法案作成講座第15期：2019年12月

2004年から、毎年秋に、一つのテーマを決めて法案を作成する自主講座「法案作成講座」を開催してきた。2019年のテーマは、「ケア労働」の促進を図るための制度とした。ここでの「ケア労働」は「介護労働」のみを指すのではなく、保育・教育・医療も、人工物や自然物の維持管理のための労働も含むものとして定義されている。作成に当たっては、参加者から、法案に盛り込むべき事項について意見を聞いて、参加者と対話を行いつつ行った。また、ドイツのボランティア法制も参照された。講座は、キャンパスイノベーションセンター東京で、2019年11月29日、12月6日、13日の18:30-21:00に開かれた。参加者は、一部参加を含め、約12名であった。（倉阪秀史）

### ケア労働の促進に関する法律

#### (目的)

第一条 この法律は、特定ケア労働を受け入れる事業者の認定、認定ケア労働事業者でケア労働を行うことを促進するための措置、ケア労働者の雇用義務等に基づくケア労働者の雇用の促進のための措置その他ケア労働を促進するための措置を総合的に講じ、持続可能な社会を支える資本基盤の有用性を維持増進することを通じて、現在及び将来の国民の健康で文化的な生活の確保に寄与することを目的とする。

#### (定義)

第二条 この法律において「資本基盤」とは、人に有用性を与える機能を備えた存在であって、有用性を与えることによって当該機能が失われないものをいう。

2 この法律において「ケア労働」とは、資本基盤が備える有用性を与える機能を維持増進するための労働であって、次のいずれかに該当するものであること

一 保育、教育、介護その他の機能の維

#### 持増進のための労働

二 建築物その他の工作物の維持管理のための労働

三 農林地、漁場その他の自然環境又は自然物の機能の維持増進のための労働

四 前各号に掲げるもののほか、資本基盤が備える有用性を与える機能を維持増進するものとして政令で定める労働

3 この法律において「特定ケア労働」とは、ケア労働であって、有償で役務を提供するものではないものとして、政令で定めるものをいう。

(特定ケア労働を行う者の事業者による受け入れに関する指針)

第三条 主務大臣は、特定ケア労働を行う者を、事業主が適切に受け入れるために必要な指針（次項において「特定ケア労働受け入れに関する指針」という。）を定めるものとする。

2 主務大臣は、特定ケア労働受け入れに関する指針を定めたときは、遅滞なく、公表しなければならない。

3 前項の規定は、特定ケア労働受け入れ

に関する指針の変更について準用する

(特定ケア労働を受け入れる事業者の認定)

第四条 事業者であって特定ケア労働を行う者を受け入れようとするものは、主務省令で定めるところにより、次の各号のいずれにも適合していることにつき、主務大臣の認定を受けることができる。

- 一 特定ケア労働を行う者を受け入れることに係る専門的知識及び実務経験を有すると認められる者として主務省令で定める要件に該当する者を特定ケア労働指導員として選任することができること。
- 二 特定ケア労働を行う者を受け入れる方法が第三条第一項に規定する特定ケア労働受け入れに関する指針に適合すること。
- 2 主務大臣は、前項の認定の申請に係る事業者が同項各号のいずれにも適合していると認めるときは、同項の認定をするものとする。
- 3 主務大臣は、第一項の認定を受けた事業者が同項各号のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

(特定ケア労働受入事業者に対する援助)

第五条 国は、前条第一項の規定による認定を受けた事業者（以下「特定ケア労働受入事業者」という。）の特定ケア労働の受け入れに資するよう、特定ケア労働受入事業者に対し、財政上の措置、情報の提供等必要な施策を講ずるものとする。

(特定ケア労働受入事業者による受入証明書の発行)

第六条 特定ケア労働受入事業者は、当該事業者が受け入れた特定ケア労働を行った者に対して、主務省令に従って、次の各号に掲げる事項を記載した証明書（以

下「特定ケア労働受入証明書」という。）を発行しなければならない。

- 一 特定ケア労働を行った者の名前
- 二 特定ケア労働の種類
- 三 特定ケア労働を行った期間及び時間数
- 四 その他主務省令で定める事項

(特定ケア労働受入証明書の発行を受けた者への給付金の支給)

第七条 国は、前条に定める特定ケア労働受入証明書の発行を受けた者に対し、主務省令で定めるところにより、これらの者の生活を支援するため、特定ケア労働給付金を支給する。

- 2 特定ケア労働給付金は、時間を単位として支給するものとし、その額は、政令で定める。
- 3 前二項に定めるもののほか、特定ケア労働給付金の支給に関し必要な事項は、政令で定める。

(譲渡等の禁止)

第八条 特定ケア労働給付金の支給を受ける権利は、譲渡し、担保に供し、又は差し押さえることができない。

(非課税)

第九条 租税その他の公課は、特定ケア労働給付金を標準として、課することができない。

(認定ケア労働の申出)

第十条 労働者は、その事業主に申し出ることにより、認定ケア労働事業者でケア労働を行うこと（以下、「認定ケア労働」という。）ができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者に限り、当該申出をすることができない。

2 前項の規定による申出（以下「認定ケア労働申出」という。）は、主務省令で定めるところにより、その期間中は認定ケア労働をすることとする一の期間について、その初日（以下「認定ケア労働開始予定日」という。）及び末日（以下「認定ケア労働終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

（認定ケア労働申出があった場合における事業主の義務等）

第十一条 事業主は、労働者からの認定ケア労働申出があったときは、当該認定ケア労働申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち認定ケア労働をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの認定ケア労働申出があった場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
  - 二 前号に掲げるもののほか、認定ケア労働をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として主務省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその認定ケア労働申出を拒まれた労働者は、前条第一項の規定にかかわらず、認定ケア労働をすることができない。

（認定ケア労働申出の撤回等）

第十二条 認定ケア労働申出をした労働者は、当該認定ケア労働申出に係る認定ケア労働開始予定日とされた日の前日までは、当該認定ケア労働申出を撤回するこ

とができる。

- 2 前項の規定により認定ケア労働申出を撤回した労働者は、主務省令で定める特別の事情がある場合を除き、第十条第一項の規定にかかわらず、認定ケア労働申出をすることができない。
- 3 認定ケア労働申出がされた後認定ケア労働開始予定日とされた日の前日までに、認定ケア労働を行わないこととなった事由として主務省令で定める事由が生じたときは、当該認定ケア労働申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（認定ケア労働期間）

第十三条 認定ケア労働申出をした労働者がその期間中は認定ケア労働をすることができる期間（以下「認定ケア労働期間」という。）は、認定ケア労働開始予定日とされた日から認定ケア労働終了予定日とされた日までの間とする。

- 2 認定ケア労働終了予定日とされた日の前日までに、認定ケア労働を行わないこととなった事由として主務省令で定める事由が生じた場合には、認定ケア労働期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日に終了する。
- 3 前条第三項後段の規定は、前項の主務省令で定める事由が生じた場合について準用する。

（不利益取扱いの禁止）

第十四条 事業主は、労働者が認定ケア労働申出をし、又は認定ケア労働をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(一般事業主の雇用義務等)

- 第十五条 事業主(常時雇用する労働者(以下単に「労働者」という。)を雇用する事業主をいう。次章を除き、以下同じ。)は、主務省令で定める雇用関係の変動がある場合には、その雇用するケア労働に従事する労働者(以下「ケア労働者」という。)の数が、その雇用する労働者の数にケア労働者雇用率を乗じて得た数(その数に一人未満の端数があるときは、その端数は、切り捨てる。第十九条第一項において「法定雇用ケア労働者数」という。)以上であるようにしなければならない。
- 2 前項のケア労働者雇用率は、ケア労働者の種類ごとに、関連する資本基盤の量に応じたケア労働者の必要総数に対するケア労働者の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。
- 3 第一項のケア労働者の数及び前項のケア労働者の総数の算定に当たっては、ケア労働に従事する短時間労働者(一週間の所定労働時間が、当該事業主の事業所に雇用する通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、主務大臣の定める時間数未満である常時雇用する労働者をいう。以下同じ。)は、その一人をもつて、主務省令で定める数のケア労働者に相当するものとみなす。
- 4 第二項の規定にかかわらず、国、地方公共団体及び特殊法人(法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもつて設立された法人又は特別の法律により地方公共団体が設立者となって設立された法人のうち、その資本金の全部若しくは大部分が国若しくは地方公共団体からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国若しくは地方公共団体からの交付金若しくは補助金によって得て

いる法人であつて、政令で定めるものをいう。以下同じ。)に係る第一項のケア労働者雇用率は、第二項の規定による率を下回らない率であつて政令で定めるものとする。

- 5 事業主(その雇用する労働者の数が常時主務省令で定める数以上である事業主に限る。)は、毎年一回、主務省令で定めるところにより、ケア労働者の雇用に関する状況を主務大臣に報告しなければならない。
- 6 第一項及び前項の雇用する労働者の数並びに第二項の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その一人をもつて、主務省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。
- 7 事業主(その雇用する労働者の数が常時主務省令で定める数以上である事業主に限る。)は、毎年一回、主務省令で定めるところにより、ケア労働者の雇用に関する状況を主務大臣に報告しなければならない。
- 8 第一項及び前項の雇用する労働者の数並びに第二項の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その一人をもつて、主務省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。

(子会社に雇用される労働者に関する特例)

- 第十六条 特定の株式会社(第十八第一項の認定に係る組合員たる事業主であるものを除く。)と主務省令で定める特殊の関係のある事業主で、当該事業主及び当該株式会社(以下「子会社」という。)の申請に基づいて当該子会社について次に掲げる基準に適合する旨の主務大臣の認定を受けたもの(以下「親事業主」という。)に係る前条第一項及び第七項の規定の適用については、当該子会社が雇用する労働者

働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該子会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

- 一 当該子会社の行う事業と当該事業主の行う事業との人的関係が緊密であること。
  - 二 当該子会社が雇用するケア労働者の数及びその数の当該子会社が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、主務大臣が定める数及び率以上であること。
  - 三 当該子会社がその雇用するケア労働者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有するものであること。
  - 四 前二号に掲げるもののほか、当該子会社の行う事業において、当該子会社が雇用するケア労働者の雇用の促進及びその雇用の安定が確実に達成されると認められること。
- 2 前項第二号の労働者の総数の算定に当たっては、短時間労働者は、その一人をもつて、主務省令で定める数の労働者に相当するものとみなす。
  - 3 第一項第二号のケア労働者の数の算定に当たっては、ケア労働に従事する短時間労働者は、その一人をもつて、主務省令で定める数のケア労働者に相当するものとみなす。

- 4 主務大臣は、第一項の規定による認定をした後において、親事業主が同項に定める特殊の関係についての要件を満たさなくなったとき若しくは事業を廃止したとき、又は当該認定に係る子会社について同項各号に掲げる基準に適合しなくなったと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

第十七条 親事業主であって、特定の株式会社（当該親事業主の子会社及び第十九条第一項の認定に係る組合員たる事業主であるものを除く。）と主務省令で定める特殊の関係にあるもので、当該親事業主、当該子会社及び当該株式会社（以下「関

係会社」という。）の申請に基づいて当該親事業主及び当該関係会社について次に掲げる基準に適合する旨の主務大臣の認定を受けたものに係る第十五条第一項の規定の適用については、当該関係会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係会社の事業所は当該親事業主の事業所とみなす。

- 一 当該関係会社の行う事業と当該子会社の行う事業との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること、又は当該関係会社が当該子会社に出資していること。
  - 二 当該親事業主が第二十五条第一項各号に掲げる業務を担当する者を同項の規定により選任しており、かつ、その者が当該子会社及び当該関係会社についても同項第一号に掲げる業務を行うこととしていること。
  - 三 当該親事業主が、自ら雇用するケア労働者並びに当該子会社及び当該関係会社に雇用されるケア労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができると認められること。
- 2 関係会社が、前条第一項又は次条第一項の認定を受けたものである場合は、前項の申請をすることができない。
  - 3 前条第四項の規定は、第一項の場合について準用する。

（関係子会社に雇用される労働者に関する特例）

第十八条 事業主であって、当該事業主及びその全ての子会社の申請に基づいて当該事業主及び当該申請に係る子会社（以下「関係子会社」という。）について次に掲げる基準に適合する旨の主務大臣の認定を受けたもの（以下「関係親事業主」という。）に係る第十五条第一項の規定の適用については、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇

- 用する労働者と、当該関係子会社の事業所は当該関係親事業主の事業所とみなす。
- 一 当該事業主が第二十六条第一項各号に掲げる業務を担当する者を同項の規定により選任しており、かつ、その者が当該関係子会社についても同項第一号に掲げる業務を行うこととしていること。
  - 二 当該事業主が、自ら雇用するケア労働者及び当該関係子会社に雇用されるケア労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができることと認められること。
  - 三 当該関係子会社が雇用するケア労働者の数が、主務大臣が定める数以上であること。
  - 四 当該関係子会社がその雇用するケア労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有し、又は他の関係子会社が雇用するケア労働者の行う業務に関し、その行う事業と当該他の関係子会社の行う事業との人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。
- 2 関係子会社が第十六条第一項又は前条第一項の認定を受けたものである場合については、これらの規定にかかわらず、当該子会社又は当該関係会社を関係子会社とみなして、前項（第三号及び第四号を除く。）の規定を適用する。
- 3 事業主であって、その関係子会社に第一項の認定を受けたものがあるものは、同項の認定を受けることができない。
  - 4 第一項第三号のケア労働者の数の算定に当たっては、ケア労働に従事する短時間労働者は、その一人をもつて、主務省令で定める数のケア労働者に相当するものとみなす。
  - 5 第十六条第四項の規定は、第一項の場合について準用する。
- （特定事業主に雇用される労働者に関する

特例）

- 第十九条 事業協同組合等であって、当該事業協同組合等及び複数のその組合員たる事業主（以下「特定事業主」という。）の申請に基づいて当該事業協同組合等及び当該特定事業主について次に掲げる基準に適合する旨の主務大臣の認定を受けたもの（以下「特定組合等」という。）に係る第十五条第一項の規定の適用については、当該特定事業主が雇用する労働者は当該特定組合等のみが雇用する労働者と、当該特定事業主の事業所は当該特定組合等の事業所とみなす。
- 一 当該事業協同組合等が自ら雇用するケア労働者が行う業務に関し、当該事業協同組合等の行う事業と当該特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。
  - 二 当該事業協同組合等が、自ら雇用するケア労働者及び当該特定事業主に雇用されるケア労働者の雇用の促進及び雇用の安定に関する事業（第三項において「雇用促進事業」という。）を適切に実施するための計画（以下この号及び同項において「実施計画」という。）を作成し、実施計画に従って、当該ケア労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができることと認められること。
  - 三 当該事業協同組合等が自ら雇用するケア労働者の数及びその数の当該事業協同組合等が雇用する労働者の総数に対する割合が、それぞれ、主務大臣が定める数及び率以上であること。
  - 四 当該事業協同組合等が自ら雇用するケア労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものであること。
  - 五 当該特定事業主が雇用するケア労働者の数が、主務大臣が定める数以上であること。
- 2 この条において「事業協同組合等」と

は、事業協同組合その他の特別の法律により設立された組合であって主務省令で定めるものをいう。

- 3 実施計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。
  - 一 雇用促進事業の目標（事業協同組合等及び特定事業主がそれぞれ雇用しようとするケア労働者の数に関する目標を含む。）
  - 二 雇用促進事業の内容
  - 三 雇用促進事業の実施時期
- 4 特定事業主が、第十六条第一項、前条第一項又は第一項の認定を受けたものである場合は、同項の申請をすることができない。
- 5 前条第四項の規定は第一項第三号のケア労働者の数の算定について、同条第四項から第五項までの規定は第一項第五号のケア労働者の数の算定について準用する。
- 6 主務大臣は、第一項の規定による認定をした後において、当該認定に係る事業協同組合等及び特定事業主について同項各号に掲げる基準に適合しなくなったと認めるときは、当該認定を取り消すことができる。

（一般事業主のケア労働者の雇入れに関する計画）

第二十条 主務大臣は、ケア労働者の雇用を促進するため必要があると認める場合には、その雇用するケア労働者の数が法定雇用ケア労働者数未満である事業主（特定組合等及び前条第一項の認定に係る特定事業主であるものを除く。以下この条及び次条において同じ。）に対して、ケア労働者の数がその法定雇用ケア労働者数以上となるようにするため、主務省令で定めるところにより、対象ケア労働者の雇入れに関する計画の作成を命ずる

ことができる。

- 2 第十八条第四項から第五項までの規定は、前項のケア労働者の数の算定について準用する。
- 3 親事業主又は関係親事業主に係る第一項の規定の適用については、当該子会社及び当該関係会社が雇用する労働者は当該親事業主のみが雇用する労働者と、当該関係子会社が雇用する労働者は当該関係親事業主のみが雇用する労働者とみなす。
- 4 事業主は、第一項の計画を作成したときは、主務省令で定めるところにより、これを主務大臣に提出しなければならない。これを変更したときも、同様とする。
- 5 主務大臣は、第一項の計画が著しく不相当であると認めるときは、当該計画を作成した事業主に対してその変更を勧告することができる。
- 6 主務大臣は、特に必要があると認めるときは、第一項の計画を作成した事業主に対して、その適正な実施に関し、勧告をすることができる。

（苦情の自主的解決）

第二十一条 事業主は、当該事業者が受け入れ又は雇用するケア労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

（紛争の解決の促進に関する特例）

第二十二条 ケア労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律百十二号）第四条、第五条及び第十二

条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十五条までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第二十三条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、ケア労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(調停の委任)

第二十四条 都道府県労働局長は、第二十二條に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、ケア労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第二十五条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「ケア労働の促進に関する法律第二十四条第一項」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあ

るのは「ケア労働の促進に関する法律第二十四条第一項」と読み替えるものとする。

(ケア労働者雇用推進者)

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の数が常時第十五条第七項の主務省令で定める数以上であるときは、主務省令で定めるところにより、次に掲げる業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

一 ケア労働者の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設又は設備の設置又は整備その他の諸条件の整備を図るための業務

二 第十五条第七項の規定による報告を行う業務

三 第二十条第一項の規定による命令を受けたとき、又は同条第五項若しくは第六項の規定による勧告を受けたときは、当該命令若しくは勧告に係る国との連絡に関する業務又は同条第一項の計画の作成及び当該計画の円滑な実施を図るための業務

2 第十五条第八項の規定は、前項の雇用する労働者の数の算定について準用する。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十七条 主務大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(一般事業主についての公表)

第二十八条 主務大臣は、次の各号に掲げる場合には、その旨を公表することができる。

一 第二十条第一項の計画を作成した事業主が、正当な理由がなく、同条第五項又は第六項の勧告に従わないとき

二 第十四条の規定に違反している事業主に対し、第二十六条の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったとき

(罰則)

第二十九条 特定ケア労働受入事業者が第六条の規定による証明書を発行せず、又は虚偽の内容の証明書を発行したときは、三十万円以下の罰金に処する。

第三十条 事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十五条第七項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

二 第二十条第一項の規定による命令に違反して対象障害者の雇入れに関する計画

を作成せず、又は同条第四項の規定に違反して当該計画を提出しなかったとき。

第三十一条 法人（法人でない事業主の団体を含む。以下この項において同じ。）の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

2 前項の規定により法人でない事業主の団体を処罰する場合においては、その代表者が訴訟行為につきその団体を代表するほか、法人を被告人又は被疑者とする場合の刑事訴訟に関する法律の規定を準用する。