

仕事と育児の両立①

《目次》

○現状

・女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率4
・第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化5
・育児休業取得率の推移6
・第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況7
・女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係8
・妊娠・出産・育児期の両立支援制度9
・育児のための両立支援制度の概要10
・育児休業等の規定整備状況(事業所規模別)11
・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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(抄)12

○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について

●子の看護休暇について

・子の看護休暇(法第16条の2、第16条の3)15
▶取得単位をどうするか	
・子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合18
・子の看護休暇制度の利用可能期間及び利用可能休暇日数19
・子の看護休暇制度の取得単位、取得可能日数20
・子の看護休暇以外にも含めた、子の看護のために取得した休暇日数21
・半日単位、時間単位での看護休暇取得実績22
・子の看護休暇取得率23
・子の看護休暇の半日・時間単位取得希望24
・「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より25
▶ひとり親に対する子の看護休暇の日数、育児休業の期間をどうするか	
・児童のいる世帯に占めるひとり親家庭の割合27
・ひとり親家庭の現状28
・ひとり親家庭(女性正社員)の子の看護休暇制度の認知状況29
・ひとり親家庭(女性非正社員)の子の看護休暇制度の認知状況30

・ひとり親家庭の看護休暇取得実態31
・ふたり親世帯及び母子世帯における育児休業制度の利用率32
・育児休業の法定期間の延長に対する希望33
・「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より34

●所定労働時間の短縮措置等の対象となる子の年齢について

・所定労働時間の短縮措置(法第23条第1項・第2項)36
・所定外労働の制限(法第16条の8)39
・短時間勤務制度・所定外労働の制限制度の導入状況42
・短時間勤務制度の利用状況と利用期間(企業調査)43
・短時間勤務制度の利用状況(労働者調査)44
・所定外労働の免除の利用状況(労働者調査)45
・「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より46

○妊娠・出産・育児休業・介護休業等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について

・妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取り扱い48
▶マタハラ、パタハラを防止するための措置について	
・労働局雇用均等室に寄せられた労働者からの相談件数の推移(件)58
・マタニティ・ハラスメントの相談事例59
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議(抄)61
・女性の活躍加速のための重点方針201562
・ACCJ ウィメン・イン・ビジネス・サミット(平成27年6月29日)63
・少子化社会対策大綱 平成27年3月20日閣議決定(抄)64
・(参考)セクハラ防止措置65

《目次》

▶男性の育児休業取得促進について	
・父親の育児休業の取得促進のための諸制度(平成21年改正)	・・・71
・パパ・ママ育休プラス	・・・72
・育児休業を取得しなかった理由	・・・73
・男性正社員の、妻の就労形態別 育児休業の取得	・・・74
・男性の育児休業制度に関する認知と、会社の取組み	・・・75
・男性育児休業に関する新制度 利用状況	・・・76
・男性の育児を目的とした休業の取得	・・・77
・少子化社会対策大綱 平成27年3月20日閣議決定(抄)	・・・78
・「男性は仕事、女性は家庭」という考え方	・・・79
・イクメンプロジェクト	・・・80
・イクメン企業アワード 受賞企業における特徴的な取組概要	・・・81
・「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より	・・・89

○その他

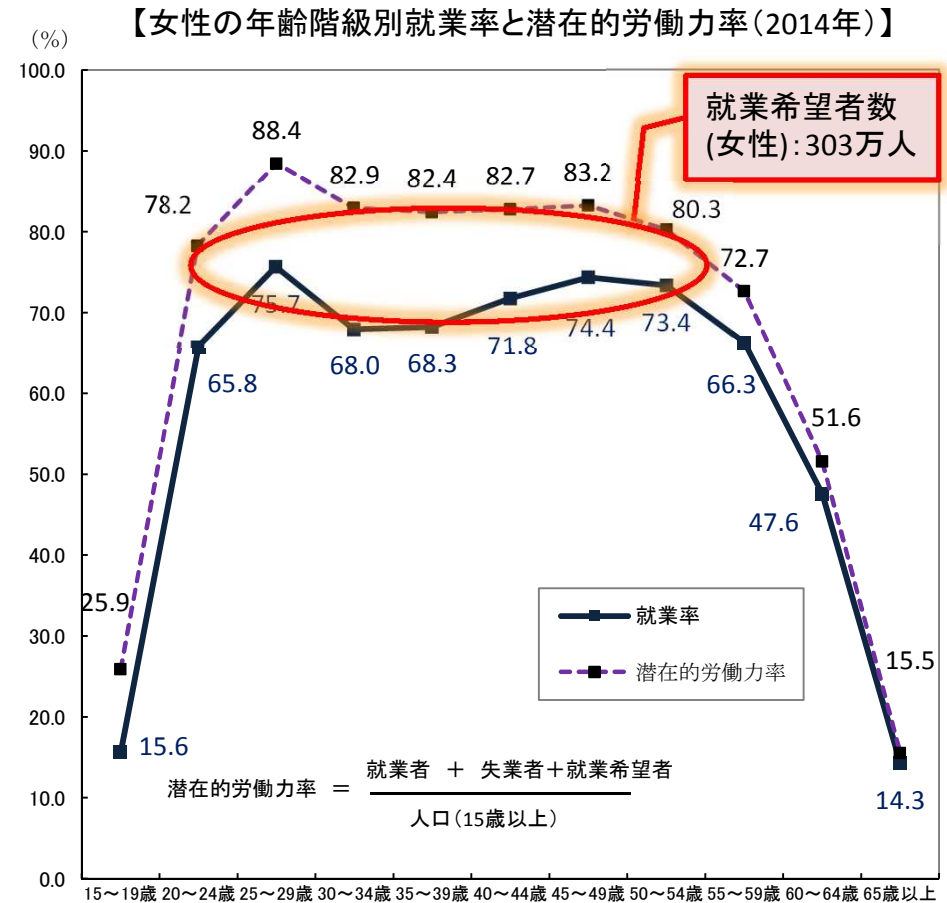
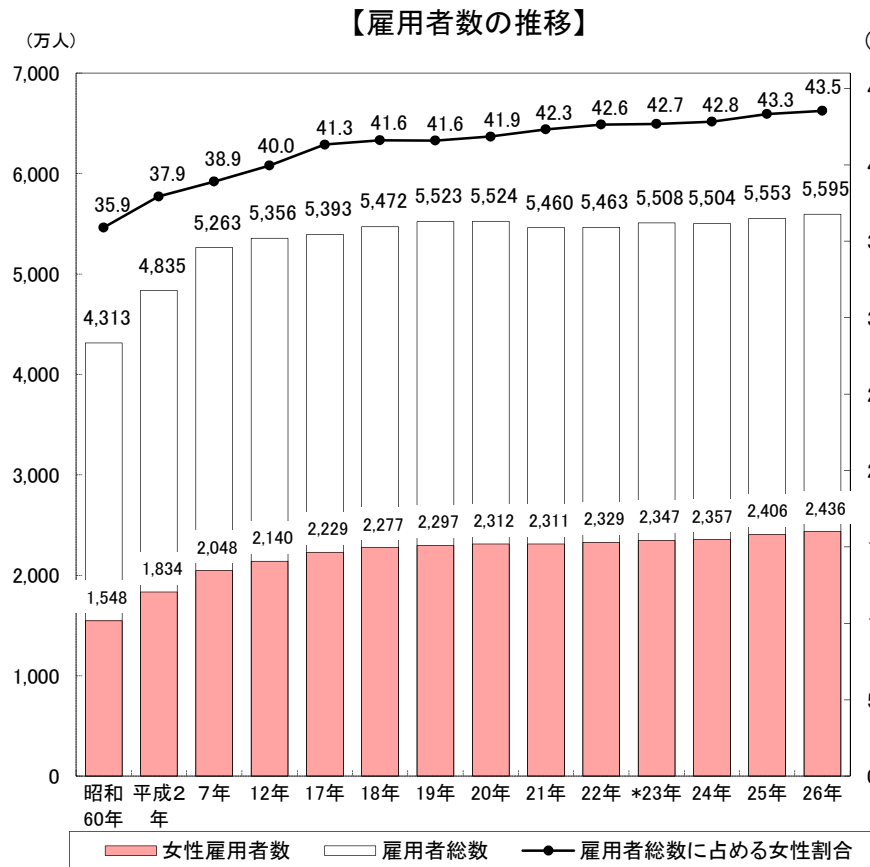
●育児期・介護期のテレワークについて

▶育児期・介護期のテレワークという働き方についてどう考えるか	
・世界最先端IT国家創造宣言(平成27年6月30日)閣議決定	・・・94
・テレワークの実施目的	・・・95
・テレワークの実施の効果	・・・96
・テレワークの実施割合	・・・97
・テレワークの実施部門	・・・98
・テレワークの実施の問題・課題	・・・99
・テレワークの利用経験	・・・100
・テレワークのメリット	・・・101
・テレワークのデメリット	・・・102
・テレワークモデル実証実験事業(平成26年度)テレワーク好事例集(抄)	・・・103
・「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より	・・・105

現 状

女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率（実際の就業率と就業希望との差）

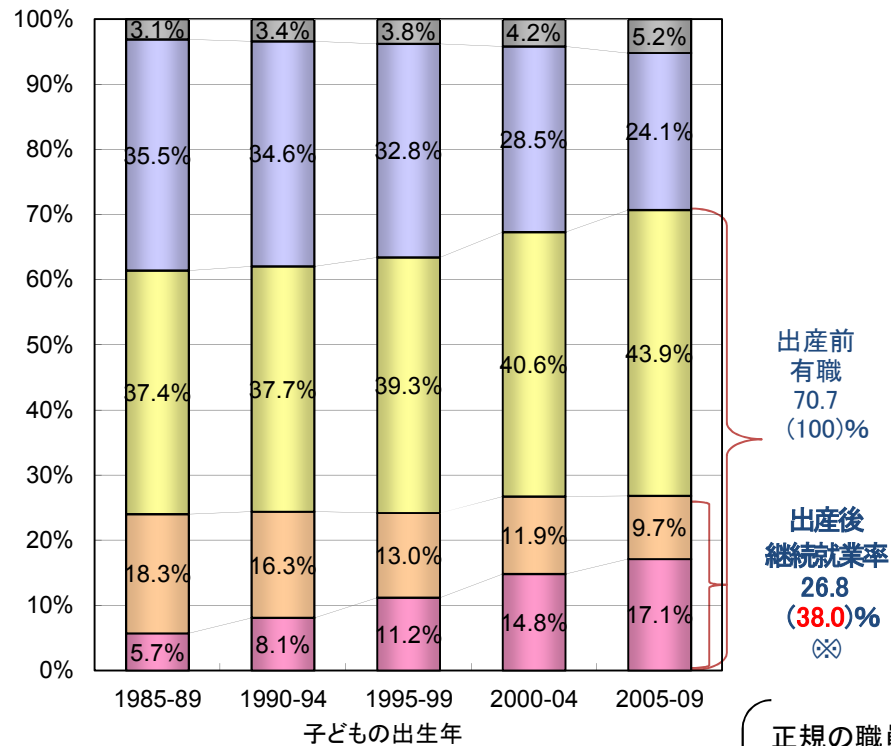
- 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。



*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。
 注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

○ 約6割の女性が出産・育児により離職している。



■就業継続(育休利用) ■就業継続(育休なし) ■出産退職
■妊娠前から無職 ■その他・不詳

出産前
有職
70.7
(100%)

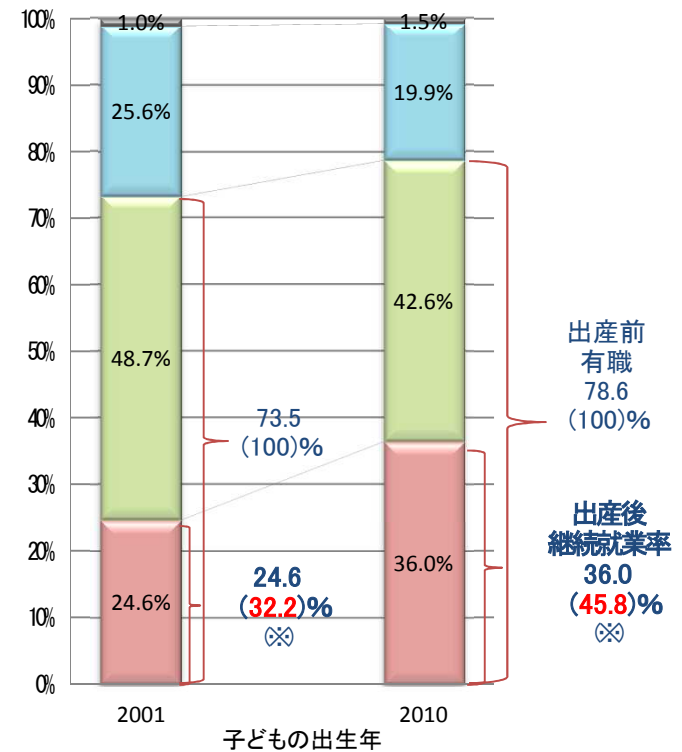
出産後
継続就業率
26.8
(38.0)%
(⊗)

正規の職員
52.9%

パート・派遣
18.0%

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

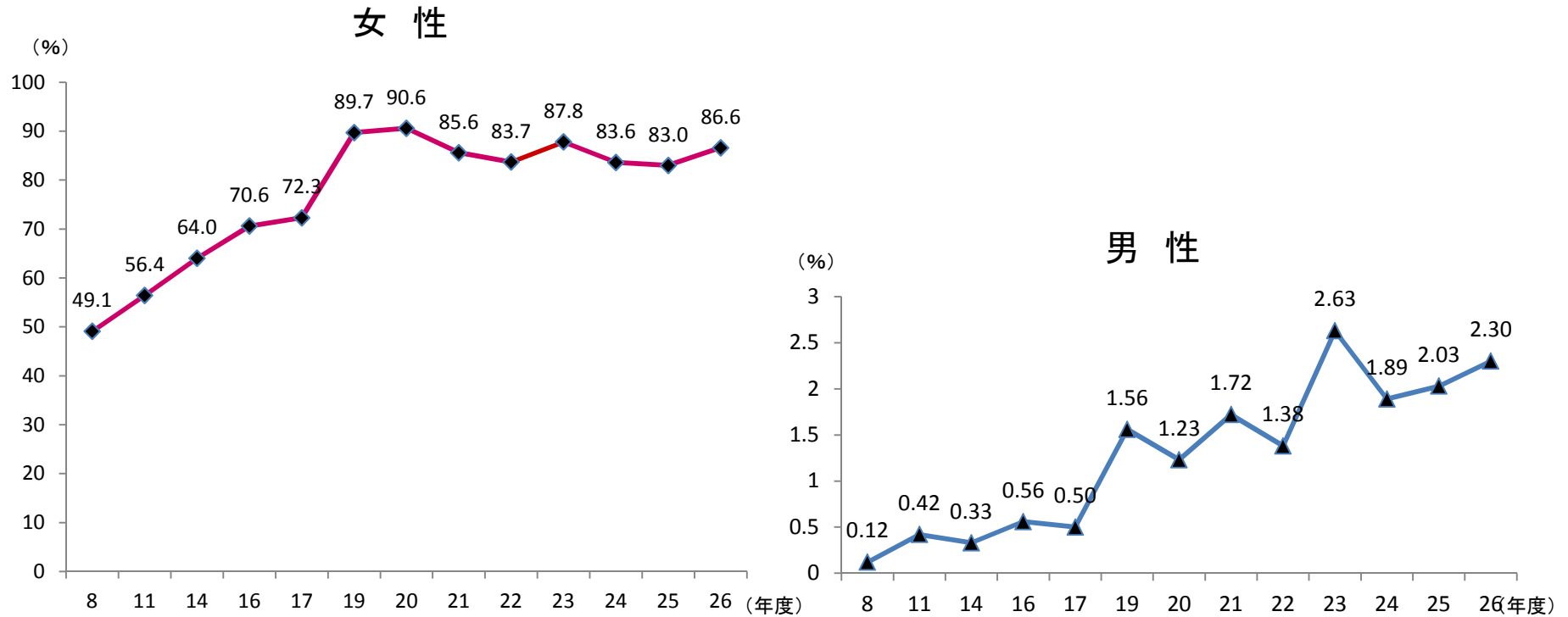


■不詳
■出産1年前無職(学生含む)
■出産半年後無職(学生を含む)
■出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

育児休業取得率の推移

○ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2.30%と依然として低水準にある。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

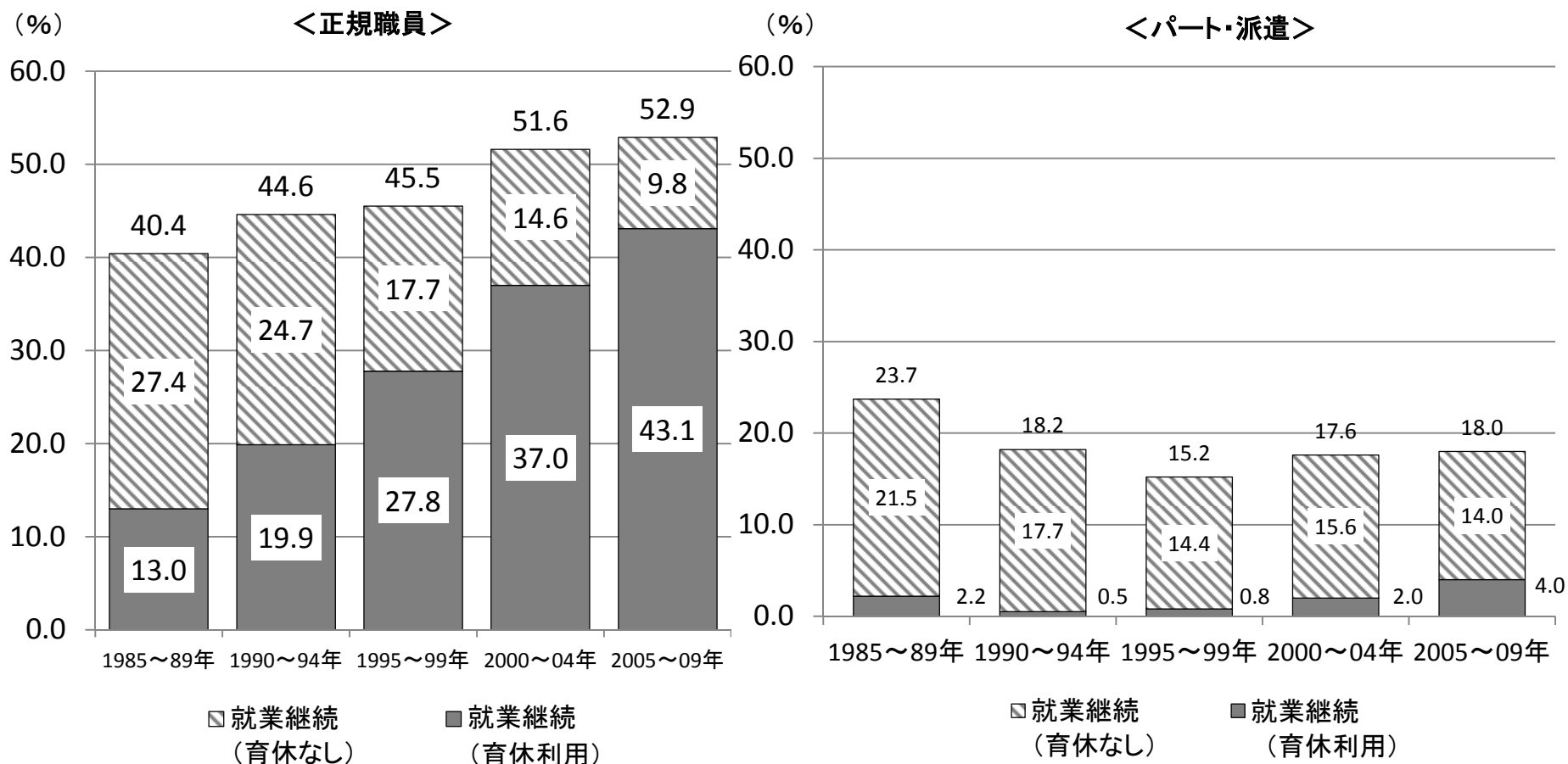
資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 平成24年度調査においては、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間。

注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況 (第一子出生年別・正規職員・パート・派遣別)

○ 正規職員は育児休業による継続就業が進んでいるものの、パート・派遣は低水準にある。



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)

(注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第14回(2010年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。

3) 出産前後の就業経歴

就業継続(育休利用)－妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続(育休なし)－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

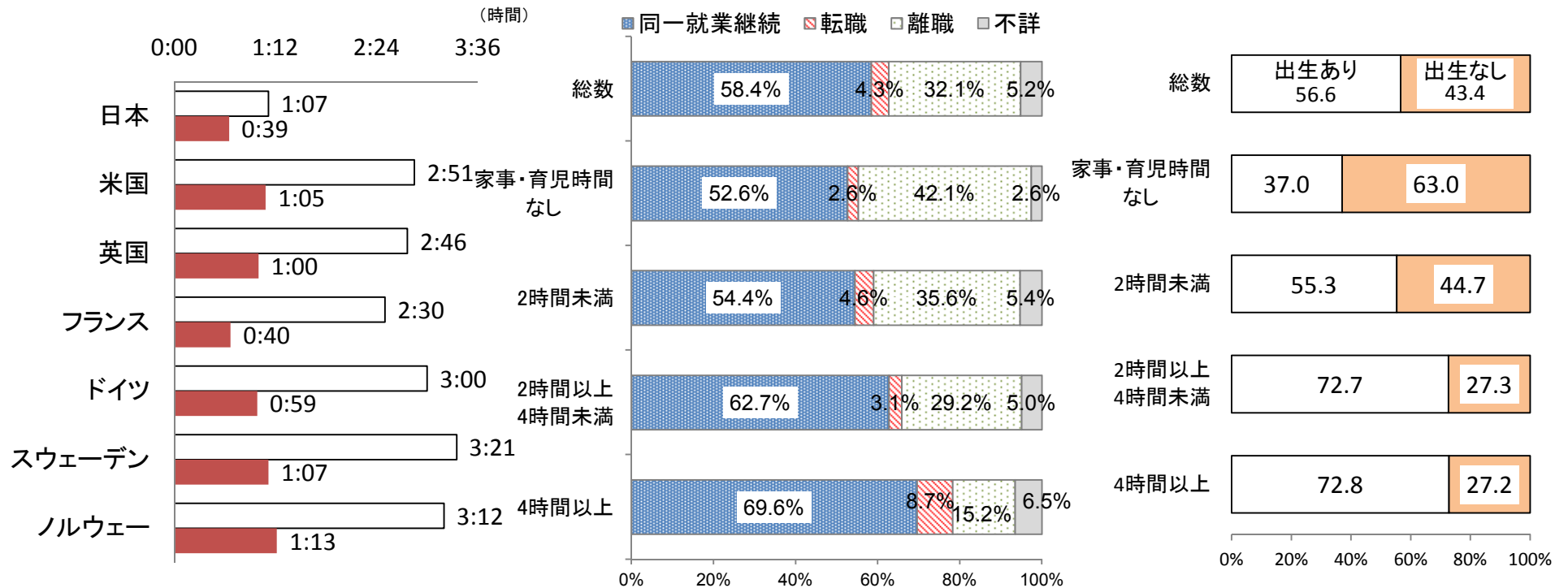
女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



□家事関連時間全体 ■うち育児の時間

(資料出所) 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査」(2013年)

資料出所：厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査」(2013)

(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

注：

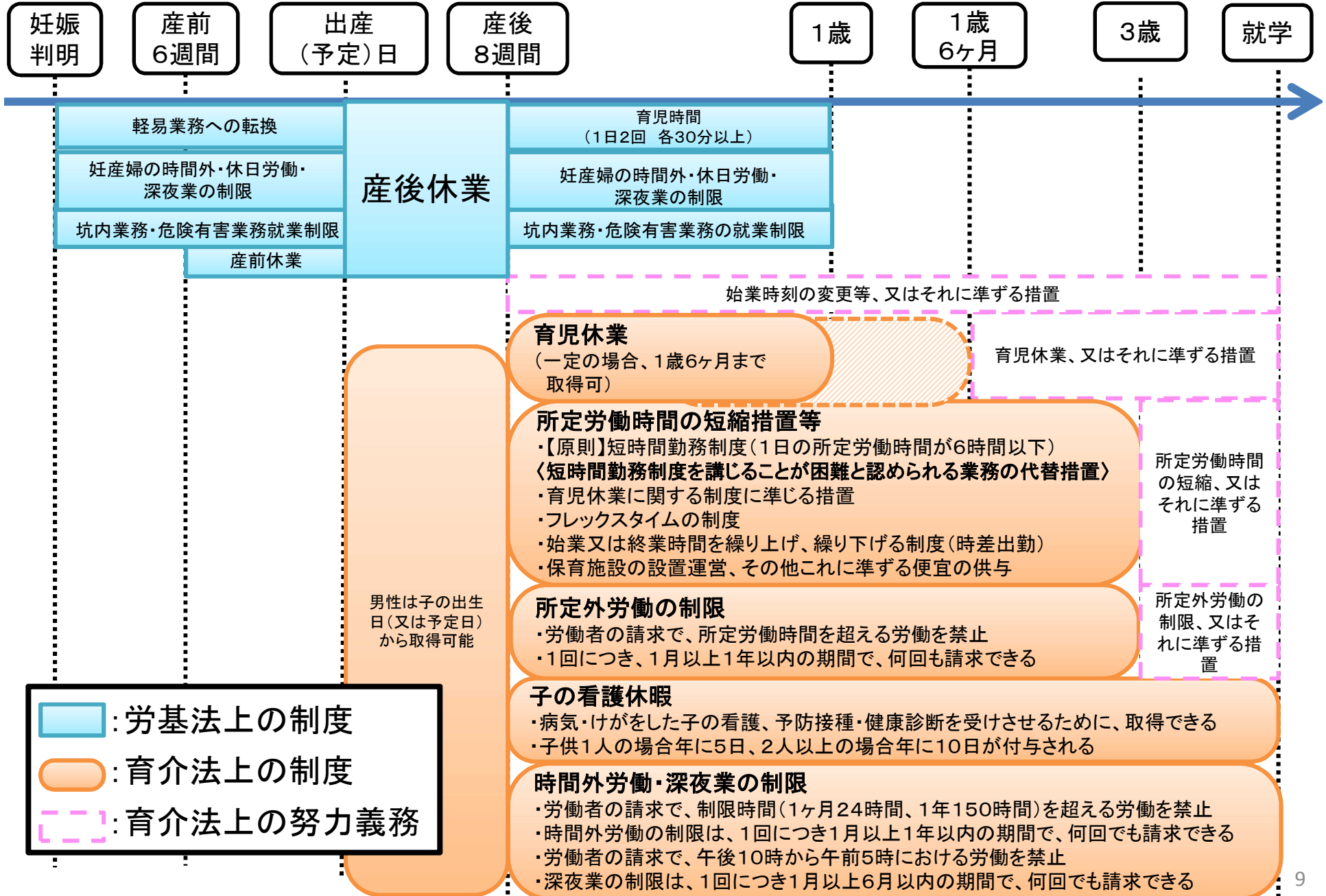
注：

(備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey Summary” (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの11年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回から第12回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
- 2) 11年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第12回調査まで双方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に独身で第11回調査までの間に結婚し、結婚後第12回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第11回調査時の状況である。
- 3) 11年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

妊娠・出産・育児期の両立支援制度



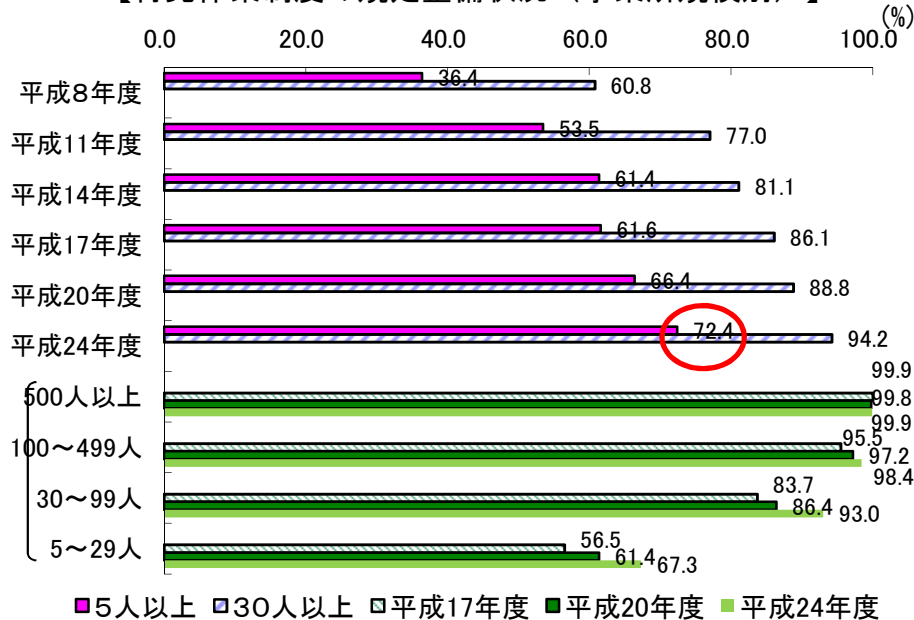
育児のための両立支援制度の概要

		概要	対象労働者	手続き
休業・休暇制度	育児休業	<p>育児休業とは、子を養育するためにする休業をいい、労働者は、事業主に申し出ることにより、原則として子が1歳に達するまでの間に1回、育児休業をすることができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 子 …… 法律上の親子関係がある子をいい、実子のみならず養子も含む 育児休業が2回できる場合 …… 産後8週間以内に育児休業をした場合、配偶者の死亡、負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合等 1歳を超えて育児休業を取得できる場合 <ol style="list-style-type: none"> ① 両親が共に休業を取得するなどの要件を満たした場合に、1歳2か月までに1年間の育児休業が取得可能(パパ・ママ育休プラス) ② 保育所等における保育の利用を希望しているが当面その実施が行われないなどの要件を満たした場合に、1歳6か月までの育児休業が取得可能 	<p>原則、1歳未満の子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。また、雇用された期間が1年未満の労働者等は労使協定で除外可能)。有期契約労働者は一定の要件あり(※)。</p>	<p>申し出(事前)</p>
	子の看護休暇	<p>小学校就学前の子を養育する労働者は、負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚労省令で定める世話をするために、事業主に申し出ることにより、1年に5日まで、子が2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 疾病の予防を図るために必要なものとして厚労省令で定める世話 …… 予防接種(予防接種法に定めるもの以外も含む)又は健康診断を受けさせること 	<p>※有期契約労働者の取得要件 ①同一の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子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること(子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかなる者を除く)</p>	<p>申し出(当日・事後も可)</p>
柔軟な働き方	育児のための所定労働時間の短縮措置	<p>事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(原則1日6時間)を講じなければならない。ただし、労使協定により業務の性質等に照らして短時間勤務制度を講ずることが困難など一定の労働者を短時間勤務の適用除外とすることができる。業務の性質等に照らして短時間勤務制度を講ずることが困難な場合に労使協定により適用除外とした場合には代替措置が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務制度の代替措置 …… ①育児休業に関する制度に準ずる措置、②フレックスタイムの制度、③時差出勤の制度、④事業所内保育施設の設置運営等 	<p>有期契約労働者も含め、原則、各制度所定の年齢までの子を養育する全ての男女労働者(日々雇用者を除く。)</p>	<p>就業規則等の定めによる</p>
	所定外労働の制限	<p>事業主は、3歳未満の子を養育する労働者が請求した場合には、所定労働時間を超過して労働をさせてはならない。</p>		<p>請求(事業の正常な運営を妨げる場合は拒否可)</p>
	時間外労働の制限	<p>事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。</p>		
	深夜業の制限	<p>事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合には、その労働者を深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはならない。</p>		
その他	労働者の配置に関する配慮	<p>事業主は、労働者に就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、その就業場所の変更によって育児が困難になる労働者がいるときは、当該労働者の育児の状況に配慮しなければならない。</p>		<p>—</p>
	不利益取扱いの禁止	<p>事業主は、育児休業など上記の制度の申出や取得を理由として、解雇などの不利益な取扱いをしてはならない。</p>	<p>各制度の対象労働者に準ずる</p>	<p>—</p>
所得保障	育児休業給付(雇用保険)	<p>1歳(一定の場合には1歳2か月又は1歳6か月)に満たない子を養育するために育児休業を取得した場合について、育児休業開始時の賃金月額(休業開始から6か月間は67%)を育児休業給付金として支給する。</p>	<p>1歳(一定の場合には1歳2か月又は1歳6か月)に満たない子を養育するために育児休業をする雇用保険の被保険者で、育児休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者。(有期契約労働者については育児休業と同様の要件あり)</p>	<p>証明書を提出 10</p>

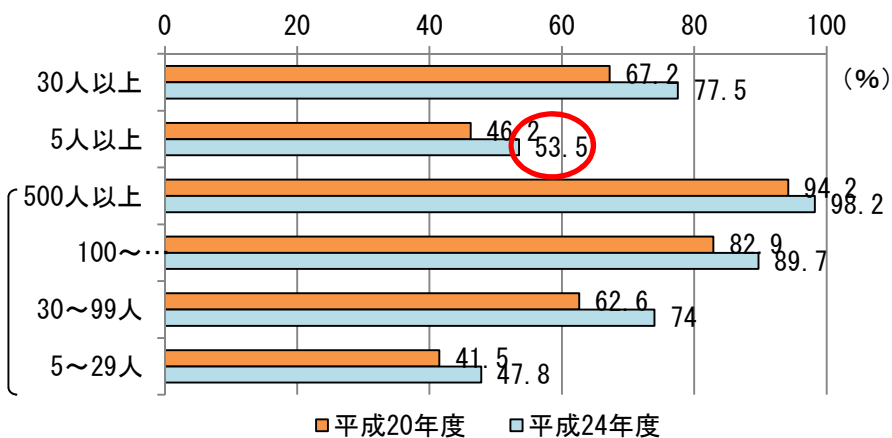
育児休業等の規定整備状況（事業所規模別）

- 就業規則等に育児休業の定めがある事業所（5人以上）は72.4%、子の看護休暇の定めがある事業所（5人以上）は53.5%
- 育児のための勤務時間短縮等の措置内容別で見ると、短時間勤務制度、所定外労働の免除の順で割合が高い

【育児休業制度の規定整備状況（事業所規模別）】



【子の看護休暇制度の規定整備状況（事業所規模別）】



【育児のための所定労働時間の短縮措置等の措置内容別事業所割合】

	制度あり	短時間勤務制度	育児の場合に利用できるフレックスタイム制	始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	育児休業に準ずる措置
総数	62.4	58.4	13.2	32.9	54.9	2.6	4.4	11.3
500人以上	99.7	97.5	25.5	53.3	91.7	18.7	29.3	34.2
100～499人	96.1	93.7	20.5	46.1	89.5	5.8	11.8	15.4
30～99人	83.8	78.4	14.4	41.1	75.8	3.9	6.4	13.3
5～29人	56.7	52.9	12.6	30.7	49.3	2.2	3.6	10.6
30人以上（再掲）	86.5	81.7	15.8	42.3	78.8	4.5	7.8	14.1

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

（平成21年6月21日 衆議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 四 有期契約労働者についても、育児休業等の両立支援制度が利用できるよう、制度の周知徹底に特段の配慮を行うなど取得促進策を講ずるとともに、有期契約労働者への制度の適用範囲の在り方について引き続き検討すること。また、育児休業等の取得等を理由とした派遣労働者に対する不利益取扱いを防止するなど、非正規労働者が働きながら子育てができる環境の整備を促進すること。
- 六 ひとり親家庭における育児に配慮し、ひとり親家庭の育児休業期間及び子の看護休暇の日数の延長について、引き続き検討するとともに、病児保育を含む保育サービスの拡充その他の支援の強化を速やかに検討すること。
- 九 仕事と家庭の両立支援の観点から、所定労働時間の短縮及び所定外労働の制限については、対象となる子の年齢を小学校就学前まで拡大することを検討するとともに、認可保育所の大幅な定員増、放課後児童クラブの拡充など、保育の質を維持しつつ地域における子育て支援施策を充実・強化すること。
- 十一 子の看護休暇及び介護休暇について、その必要に応じて休暇を取得することができるよう、取得要件の緩和を行うとともに、取得しやすい手続とすること。また、半日単位や時間単位でも取得できるような柔軟な制度とすることについて検討を行うこと。
- 十二 家族の介護を理由とする離職者が多数にのぼる状況を勘案し、仕事と介護の両立を実現するために必要な働き方について介護サービスとの関わりも含め検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。

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について

子の看護休暇について

子の看護休暇（法第16条の2、第16条の3）

概要

- 小学校就学前までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができる。

<対象となる労働者>

原則として、小学校就学前までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。ただし、勤続6か月未満の労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定がある場合には、対象とならない。

<手続き>

子の看護休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして、事業主に申し出る必要がある。子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は、事後となっても差し支えないこととすることが必要である。

<参照条文>

○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)(抄)

第四章 子の看護休暇

(子の看護休暇の申出)

- 第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあつては、十労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。
- 2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。
 - 3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(子の看護休暇の申出があつた場合における事業主の義務等)

第十六条の三 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつたときは、当該申出を拒むことができない。

- 2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があつた場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

○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施行規則(平成3年労働省令第25号)(抄)

(法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該子の世話)

第二十九条の三 法第十六条の二第一項の厚生労働省令で定める当該子の世話は、当該子に予防接種又は健康診断を受けさせることとする。

○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)(抄)

第二 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

(略)

二 法第十六条の二の規定による子の看護休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項

(略)

(三)労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする

取得単位をどうするか

子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合

- 小学校就学前までの子を持つ女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は26.1%（平成20年度15.2%）で、取得日数については「5日未満」が最も高く66.7%、次いで「5～10日」29.1%、「11日以上」4.2%の順となっている。
- また、小学校就学前までの子を持つ男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は、3.1%（平成20年度2.8%）で、取得日数については「5日未満」が76.9%で最も高く、次いで「5～10日」20.3%、「11日以上」2.7%の順となっている。

表 21 子の看護休暇取得者割合及び取得日数別取得者割合

(%)

	小学校就学前 までの子を持 つ労働者計	子の看護休暇 取得者	取得日数						
			1～3日	4日	5日	6日	7～9日	10日以上	
平成 20 年度	女性	100.0	15.2 (100.0)	(48.7)	(11.0)	(30.0)	(1.0)	(1.7)	(7.6)
	男性	100.0	2.8 (100.0)	(80.8)	(4.6)	(10.4)	(0.1)	(4.1)	(0.1)
	小学校就学前 までの子を持 つ労働者計	子の看護休暇 取得者	取得日数						
			5日未満	5～10日	11日以上				
平成 24 年度	女性	100.0	26.1 (100.0)	(66.7)	(29.1)	(4.2)			
	男性	100.0	3.1 (100.0)	(76.9)	(20.3)	(2.7)			

注:「子の看護休暇取得者」は、調査前年度1年間に子の看護休暇を取得した者をいう。

出典:厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査(事業所調査)」

子の看護休暇制度の利用可能期間及び利用可能休暇日数

- 子の看護休暇制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで子の看護休暇を取得できるかについてみると、「小学校就学の始期に達するまで(法定どおり)」が88.6%と最も高くなっている。
- 子の看護休暇制度の規定がある事業所において、休暇日数の制限の有無や内容を見ると、「制限あり」が93.7%であった。
制限がある場合の1年間で取得できる休暇日数については、「子が1人の場合」は「5日」が93.8%、「子が2人以上の場合」は「10日」が93.3%でそれぞれ最も高くなっている。

子の看護休暇制度の利用可能期間別事業所割合

子の看護休暇制度規定あり事業所計	小学校就学の始期に達するまで(法定どおり)	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も対象	不明
100.0%	88.6%	2.9%	2.7%	5.9%	—

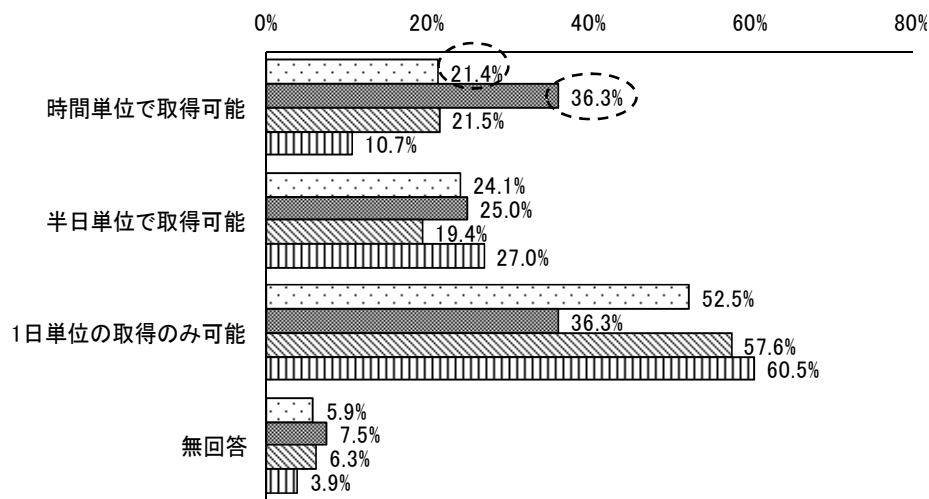
子の看護休暇制度の休暇日数の制限の有無及び制限の単位別事業所割合

子の看護休暇制度規定あり事業所計	制限あり	(複数回答)								制限無し	不明
		子が1人の場合				子が2人以上の場合					
		5日	6～10日	11～20日	21日以上	10日	11～20日	21～40日	41日以上		
100.0%	93.7%									5.9%	0.3%
	(100.0)	(93.8%)	(3.7%)	(0.4%)	(2.1%)	(93.3%)	(1.3%)	(0.1%)	(2.8%)		

子の看護休暇制度の取得単位、取得可能日数（企業調査）

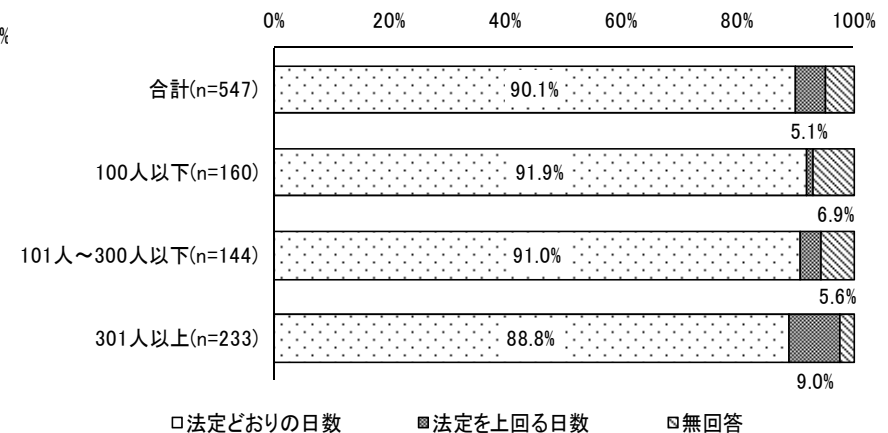
- 子の看護休暇制度の取得単位は、「時間単位で取得可能」(21.4%)、「半日単位で取得可能」(24.1%)がそれぞれ2割強を占めている。また、「時間単位で取得可能」は企業規模が小さい方が割合が高い傾向にあり、「100人以下」では36.3%である。「半日単位で取得可能」は、規模による傾向はあまりみられない。
- 取得可能日数については、いずれの企業規模においても、「法定どおりの日数」が9割前後である。ただし、「301人以上」では「法定を上回る日数」が約1割を占めている。

子の看護休暇制度の取得単位



□合計(n=547) ■100人以下(n=160) ▨101人~300人以下(n=144) ▩301人以上(n=233)

子の看護休暇制度の取得可能日数

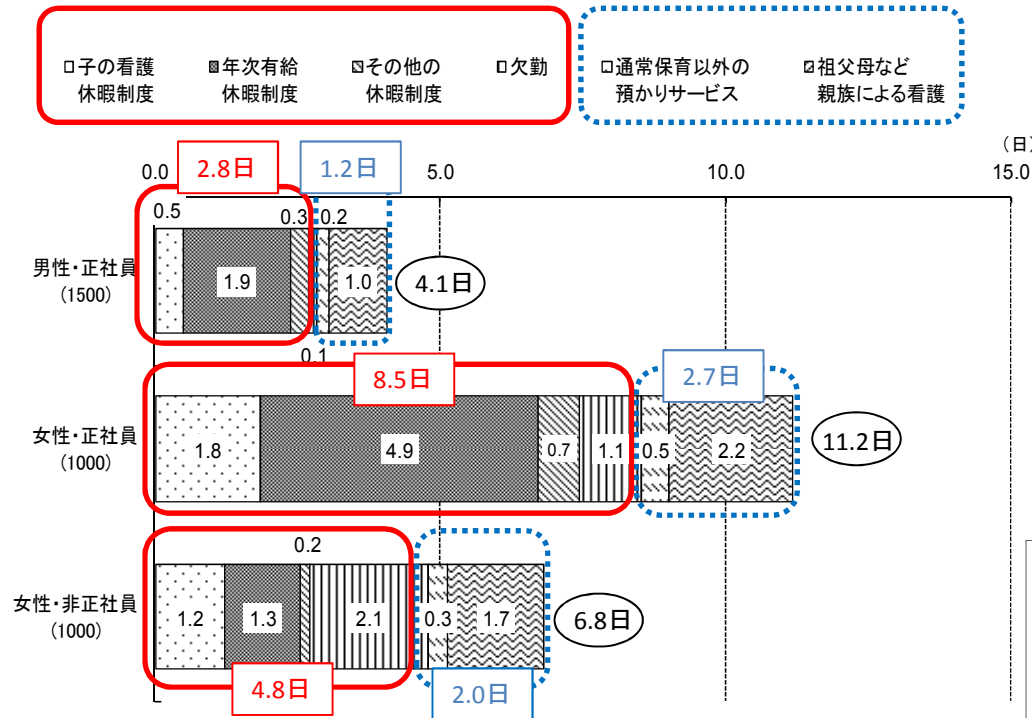


子の看護休暇以外も含めた、子の看護のために取得した休暇日数 (労働者調査)

- この1年間に、子の看護のために何らかの休暇や制度・預かり等を利用した平均日数は、最も多い女性・正社員で11.2日、続いて女性・非正社員では6.8日、男性・正社員は4.1日であった。
- 子の看護休暇は、一番多い「女性・正社員」でも年間平均で1.8日の利用に留まる。男女ともに正社員で最も多く利用されているのは「年次有給休暇」(男性1.9日、女性4.9日)であり、「女性・非正社員」では「欠勤」(2.1日)が最も多く利用されている。

子どもの病気における休暇や預かりの利用 年間の平均利用日数

注) 就業形態は現在



【調査対象】

年齢は全て20歳～49歳

男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員

女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員

女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

※予防接種や健康診断も含む。

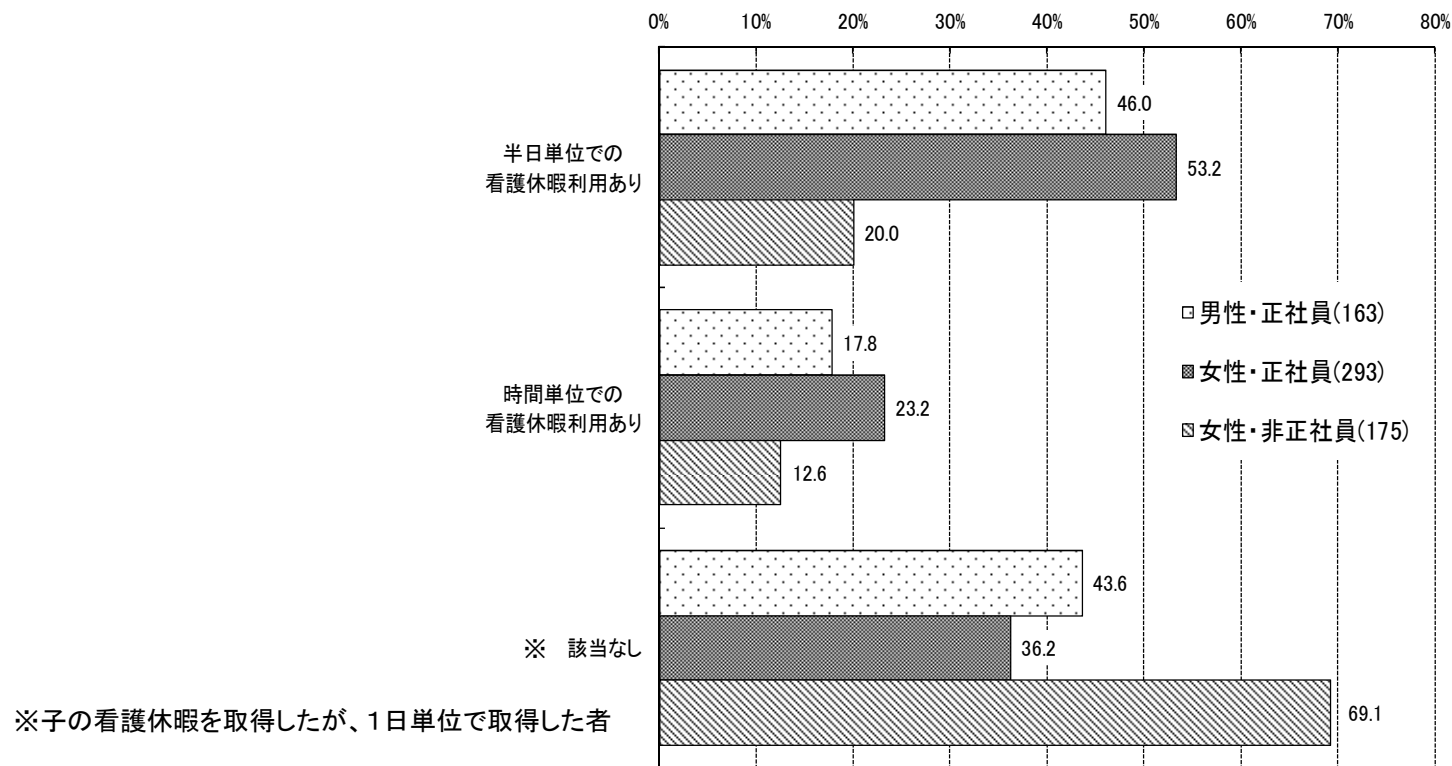
※いずれかで100日以上を記入したサンプルは長期入院等の可能性があるとして判断し、「不明」として集計から除外。

半日単位、時間単位での看護休暇取得実績（労働者調査）

○ 看護休暇を取得した人のうち、男女とも正社員では半日単位の取得は5割程度、時間単位は2割程度の利用がある。女性・非正社員では7割が1日単位で取得している。

半日単位、時間単位での看護休暇取得実績

注)就業形態は現在



【調査対象】

年齢は全て20歳～49歳

男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員

女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員

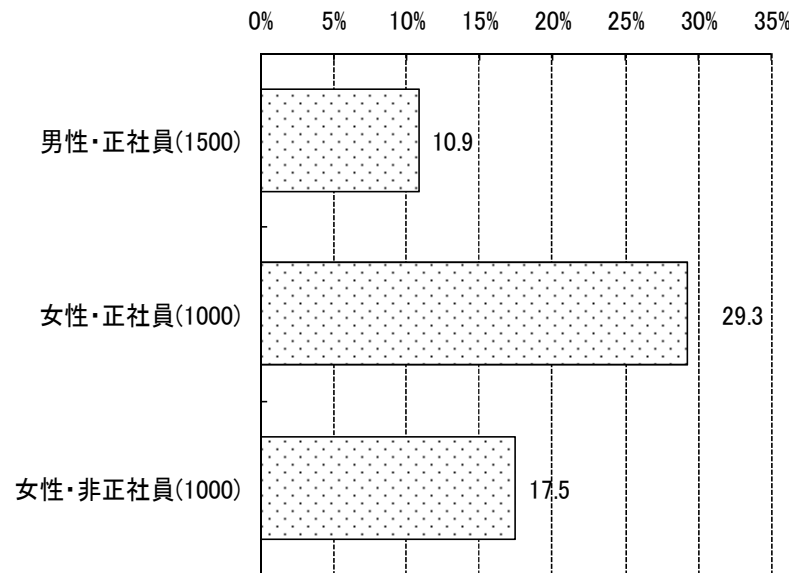
女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

子の看護休暇取得率（労働者調査）

- 女性・非正社員の看護休暇取得率は17.5%であり、女性・正社員の29.3%と比べて10%以上の差がある。
- 子の看護休暇を利用しない理由として、女性・非正社員は「制度があることを知らなかった」が3割超。

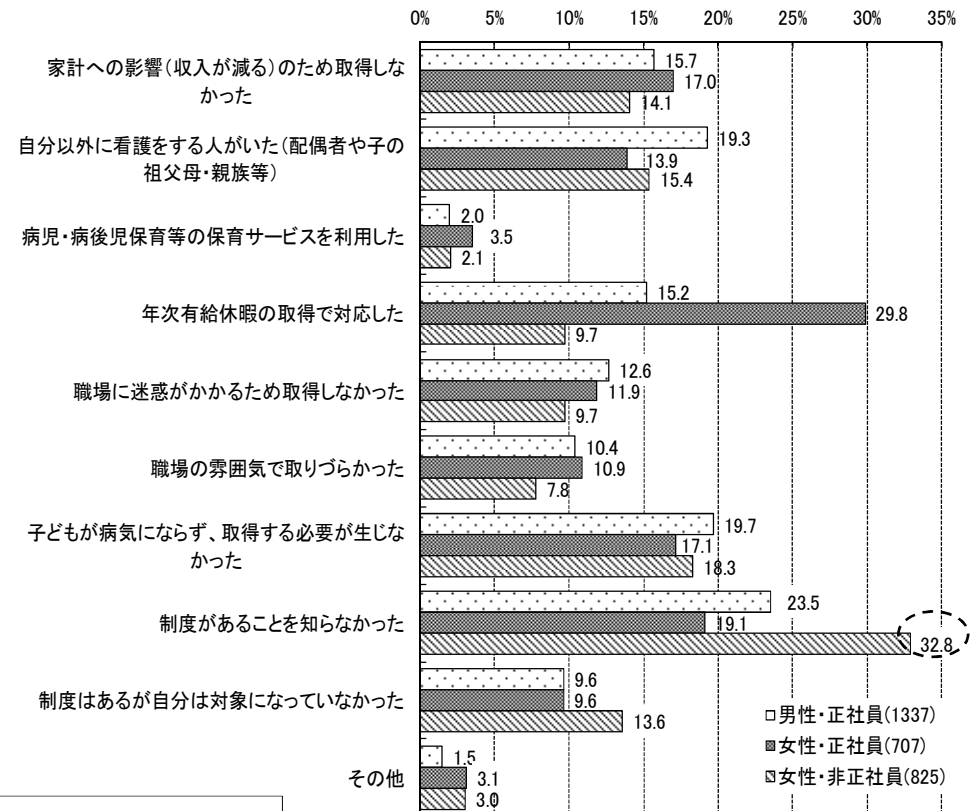
注) 就業形態は現在

子の看護休暇 利用率



※予防接種や健康診断も含む。

子の看護休暇を利用しない理由



【調査対象】

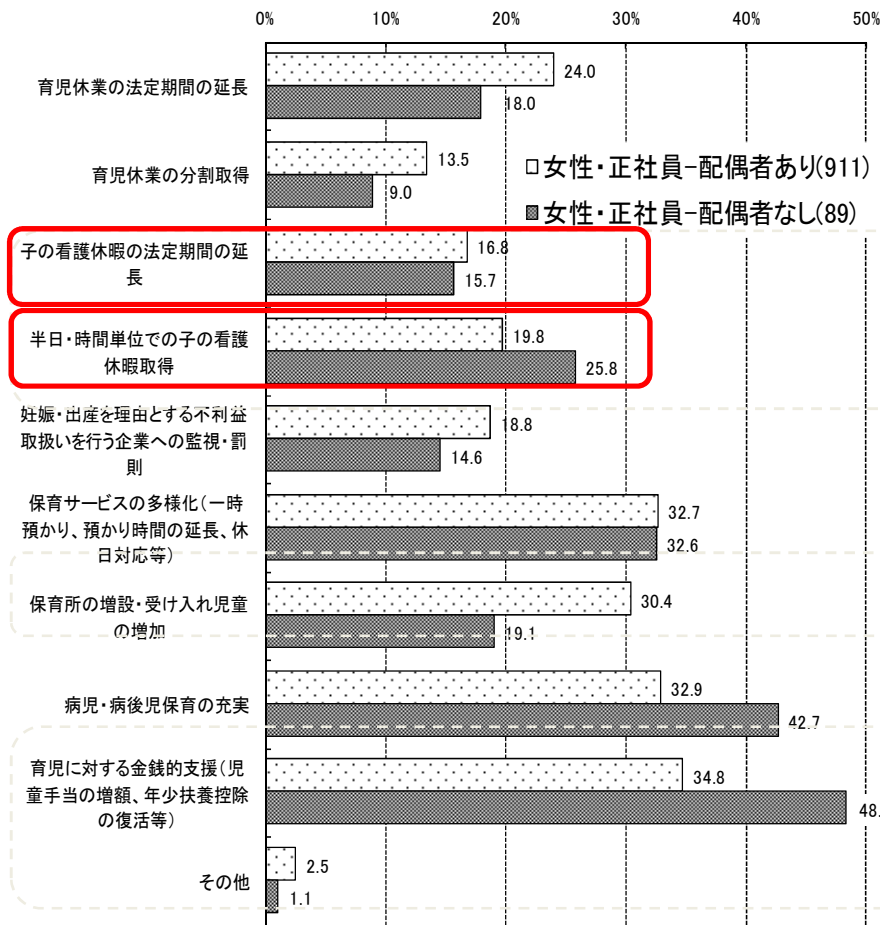
年齢は全て20歳～49歳
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

子の看護休暇の半日・時間単位取得希望（労働者調査）

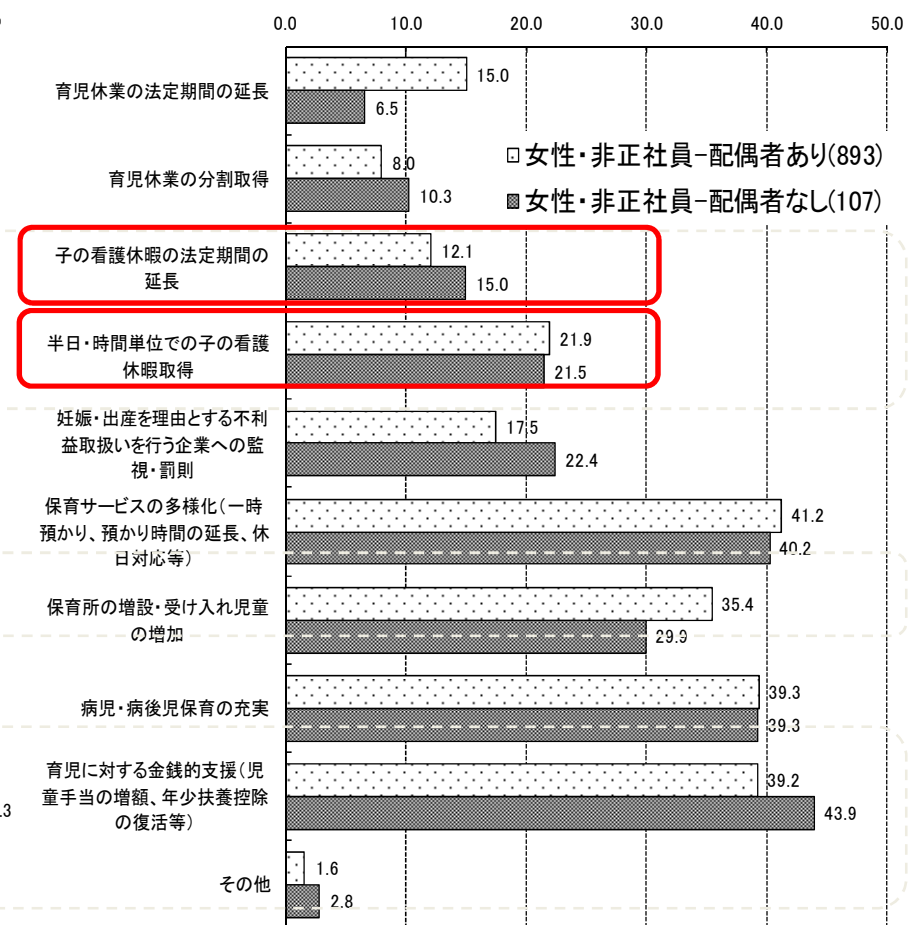
○ 子を持ちながら働き続けるうえで拡充が必要だと考える「行政からの支援」(最大3つまで)について、就業形態(正社員、非正社員)と配偶者有無別に確認したところ、就業形態によらず「半日・時間単位での子の看護休暇取得」へのニーズは2割程度であり、「子の看護休暇の法定期間の延長」よりも高い。

注)就業形態は現在

女性正社員・配偶者有無別 行政への期待(3つまで)



女性非正社員・配偶者有無別 行政への期待(3つまで)



【調査対象】 年齢は全て20歳～49歳

男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員、女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員、女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

(略)

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方の実現

(略)

(4) 子の看護休暇について

- 小学校就学前の子どもは病気やけがをすることが多く、こうした場合に親である労働者が仕事を休んで、自ら子どもの世話ができるようにするため、平成16年の法改正において年5日まで付与する子の看護休暇制度が創設され、前回平成21年の法改正において、小学校就学前の子一人につき年5日、最大で10日まで付与することとした。

(今後の対応の方向性)

- 子の看護休暇の日数については、現在の日数で適当であるとの意見があった一方で、より柔軟な取得を可能とすべきとの指摘もなされたところである。すなわち、健康診断や予防接種については、丸一日休暇をとる必要はない場面も想定されることから、①時間単位や、②半日単位での取得を検討するべきである。

ひとり親に対する子の看護休暇の日数、
育児休業の期間をどうするか

児童のいる世帯に占めるひとり親家庭の割合

- 「平成25年国民生活基礎調査」によると、児童（18歳未満の未婚の者）のいる世帯の7.5%、91.2万世帯がひとり親世帯（推計値）。
- 平成4年以降の世帯数の推移を見ると、一貫して増加傾向にある。

【平成25年国民生活基礎調査】

表5 世帯構造別にみた児童のいる世帯数、構成割合及び平均児童数の年次推移

年次	児童のいる世帯	全世帯に占める割合 (%)	核家族世帯	夫婦と未婚の子のみの世帯	ひとり親と未婚の子のみの世帯	三世帯世帯	その他の世帯	児童のいる世帯の平均児童数	
				推計数 (単位：千世帯)					
昭和61年	17 364	(46.2)	12 080	11 359	722	4 688	596	1.83	
平成元年	16 426	(41.7)	11 419	10 742	677	4 415	592	1.81	
4	15 009	(36.4)	10 371	9 800	571	4 087	551	1.80	
7	13 586	(33.3)	9 419	8 840	580	3 658	509	1.78	
10	13 453	(30.2)	9 420	8 820	600	3 548	485	1.77	
13	13 156	(28.8)	9 368	8 701	667	3 255	534	1.75	
16	12 916	(27.9)	9 589	8 851	738	2 902	425	1.73	
19	12 499	(26.0)	9 489	8 645	844	2 498	511	1.71	
22	12 324	(25.3)	9 483	8 669	813	2 320	521	1.70	
25	12 085	(24.1)	9 618	8 707	912	1 965	503	1.70	
			構成割合 (単位：%)						
昭和61年	100.0	•	69.6	65.4	4.2	27.0	3.4	•	
平成元年	100.0	•	69.5	65.4	4.1	26.9	3.6	•	
4	100.0	•	69.1	65.3	3.8	27.2	3.7	•	
7	100.0	•	69.3	65.1	4.3	26.9	3.7	•	
10	100.0	•	70.0	65.6	4.5	26.4	3.6	•	
13	100.0	•	71.2	66.1	5.1	24.7	4.1	•	
16	100.0	•	74.2	68.5	5.7	22.5	3.3	•	
19	100.0	•	75.9	69.2	6.8	20.0	4.1	•	
22	100.0	•	76.9	70.3	6.6	18.8	4.2	•	
25	100.0	•	79.6	72.0	7.5	16.3	4.2	•	

注：1)平成7年の数値は、兵庫県を除いたものである。

2)「その他の世帯」には、単独世帯を含む。

ひとり親家庭の現状

- 「平成23年度全国母子世帯等調査」によると、母子世帯は123.8万世帯、父子世帯は22.3万世帯(推計値)。前回(平成18年度)調査から増加している。
- 特に母子世帯の就業状況をみると、パート・アルバイト等の非正規雇用が約5割を占める。

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	123.8万世帯 (115.1)	22.3万世帯 (24.1)
2 ひとり親世帯になった理由	離婚 80.8% (79.7) 死別 7.5% (9.7)	離婚 74.3% (74.4) 死別 16.8% (22.1)
3 就業状況	80.6% (84.5)	91.3% (97.5)
うち 正規の職員・従業員	39.4% (42.5)	67.2% (72.2)
うち 自営業	2.6% (4.0)	15.6% (16.5)
うち パート・アルバイト等	47.4% (43.6)	8.0% (3.6)
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)	223万円 (—)	380万円 (—)
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入)	181万円 (171)	360万円 (398)
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	291万円 (213)	455万円 (421)

(出典)平成23年度全国母子世帯等調査

※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。

※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成22年の1年間の収入。

※ ()内の数値は、前回(平成18年度)の調査結果を表している。

ひとり親家庭（女性正社員）の子の看護休暇制度の認知状況

○ 子の看護休暇制度の認知状況について、「女性（正社員）で配偶者のいない人（ひとり親家庭）」をみると、「女性（正社員）：全体」と比較して、「現在の勤務先の子の看護休暇の制度内容」「制度の対象要件」「制度が利用できる子どもの年齢」「1年間に利用できる日数」「制度の利用対象となる事由」のいずれも「全く知らない」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-116 女性（正社員）：配偶者なし：子の看護休暇制度の認知状況：単数回答（Q39）

	Q39-1 看護休暇制度認知：現在の勤務先の子の看護休暇制度内容						Q39-4 看護休暇制度認知：1年間に利用できる日数				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない		合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（正社員）：全体	1131	190	344	335	262	女性（正社員）：全体	1131	127	249	437	318
	100.0	16.8	30.4	29.6	23.2		100.0	11.2	22.0	38.6	28.1
女性（正社員）：配偶者なし	83	9	20	22	32	女性（正社員）：配偶者なし	83	11	10	29	33
	100.0	10.8	24.1	26.5	38.6		100.0	13.3	12.0	34.9	39.8

	Q39-2 看護休暇制度認知：制度の対象要件						Q39-5 看護休暇制度認知：制度の利用対象となる事由				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない		合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（正社員）：全体	1131	108	255	468	300	女性（正社員）：全体	1131	120	264	435	312
	100.0	9.5	22.5	41.4	26.5		100.0	10.6	23.3	38.5	27.6
女性（正社員）：配偶者なし	83	10	11	30	32	女性（正社員）：配偶者なし	83	11	10	28	34
	100.0	12.0	13.3	36.1	38.6		100.0	13.3	12.0	33.7	41.0

	Q39-3 看護休暇制度認知：制度が利用可能な子ども年齢				
	合計	よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（正社員）：全体	1131	118	256	452	305
	100.0	10.4	22.6	40.0	27.0
女性（正社員）：配偶者なし	83	10	8	32	33
	100.0	12.0	9.6	38.6	39.8

ひとり親家庭（女性非正社員）の子の看護休暇制度の認知状況

○ 子の看護休暇制度の認知状況について、「女性（非正社員）で配偶者のいない人（ひとり親家庭）」をみると、「女性（非正社員）：全体」と比較して、「制度の対象要件」「制度が利用できる子どもの年齢」「1年間に利用できる日数」「制度の利用対象となる事由」で「全く知らない」の割合が高くなっている。

図表Ⅲ-117 女性（非正社員）：配偶者なし：子の看護休暇制度の認知状況：単数回答（Q39）

	合計	Q39-1 看護休暇制度認知：現在の勤務先の子の看護休暇制度内容			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（非正社員）：全体	1109 100.0	36 3.2	110 9.9	297 26.8	666 60.1
女性（非正社員）：配偶者なし	93 100.0	2 2.2	5 5.4	25 26.9	61 65.6

	合計	Q39-4 看護休暇制度認知：1年間に利用できる日数			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（非正社員）：全体	1109 100.0	27 2.4	70 6.3	306 27.6	706 63.7
女性（非正社員）：配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	20 21.5	69 74.2

	合計	Q39-2 看護休暇制度認知：制度の対象要件			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（非正社員）：全体	1109 100.0	22 2.0	73 6.6	320 28.9	694 62.6
女性（非正社員）：配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	22 23.7	67 72.0

	合計	Q39-5 看護休暇制度認知：制度の利用対象となる事由			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（非正社員）：全体	1109 100.0	21 1.9	81 7.3	308 27.8	699 63.0
女性（非正社員）：配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	20 21.5	69 74.2

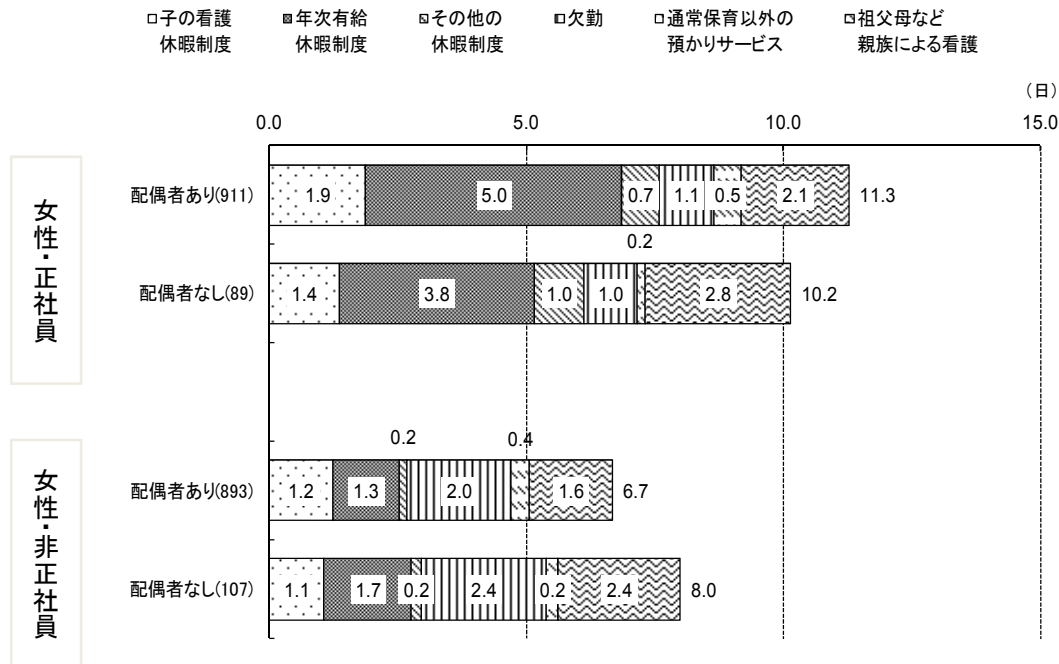
	合計	Q39-3 看護休暇制度認知：制度が利用可能な子ども年齢			
		よく知っている	だいたい知っている	あまり知らない	全く知らない
女性（非正社員）：全体	1109 100.0	24 2.2	77 6.9	309 27.9	699 63.0
女性（非正社員）：配偶者なし	93 100.0	1 1.1	3 3.2	20 21.5	69 74.2

ひとり親家庭の看護休暇取得実態（労働者調査）

○ 正社員、非正社員ともに、ひとり親家庭の女性の方が「祖父母など親族による看護」が多くなっている。

女性 就労形態・配偶者有無別
子どもの病気における休暇や預かりの利用 平均利用日数

注)就業形態は現在

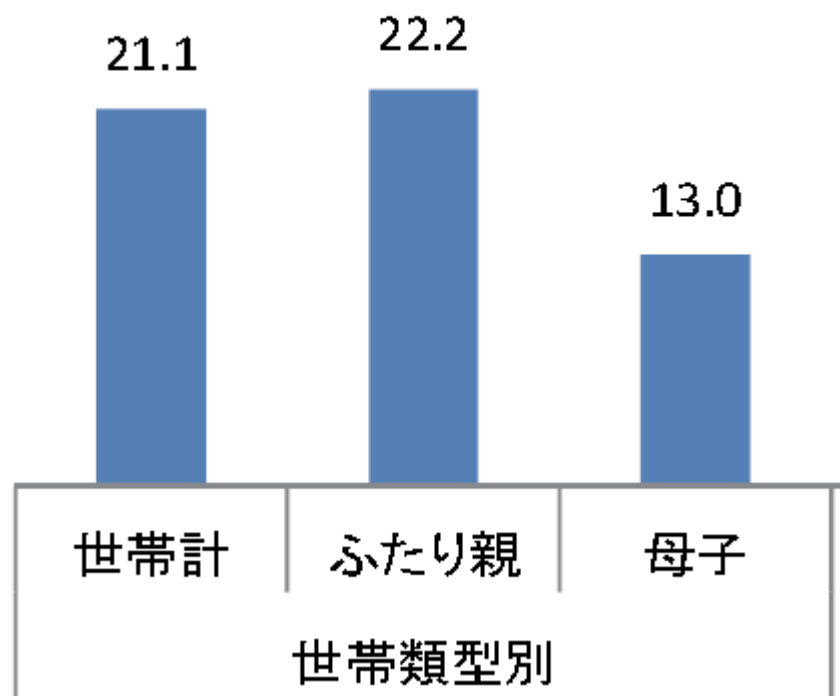


【調査対象】
 年齢は全て20歳～49歳
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

ふたり親世帯及び母子世帯における育児休業制度の利用率

○ これまでに育児休業制度を利用したことがある母親の割合(育休経験率)は、ふたり親世帯では22.2%、母子世帯では13.0%である。

育児休業制度を利用したことがある母親の割合(%)

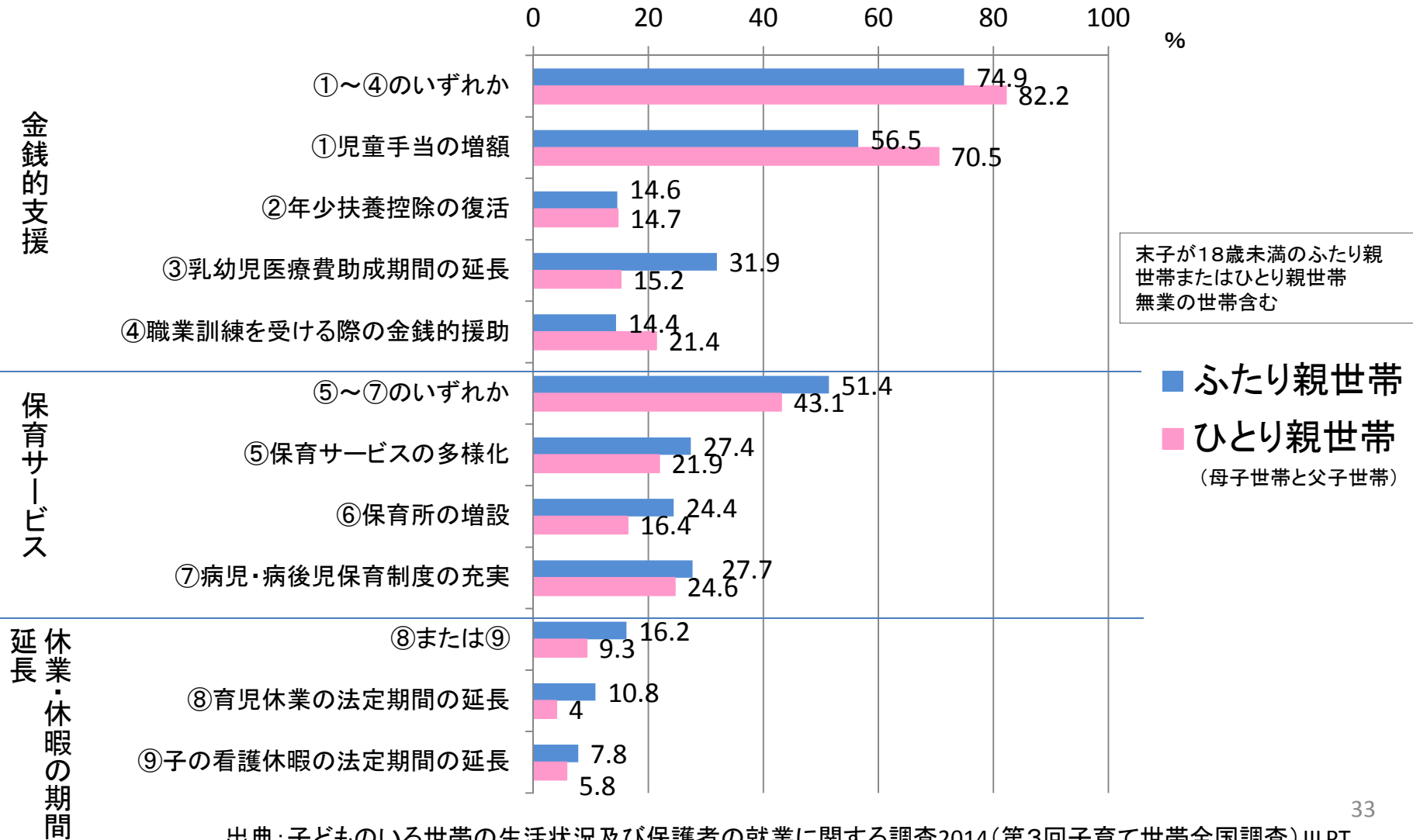


調査対象：末子が18歳未満のふたり親世帯またはひとり親世帯
父親、母親のいずれか、もしくは両方が無業の世帯含む
世帯類型は調査時点の世帯類型(出産時は不明)

育児休業の法定期間の延長に対する希望

○ 拡充して欲しい公的支援について尋ねると、ふたり親に比べて、ひとり親は「金銭的支援」を選ぶ割合が高く、「保育サービス」と「休業・休暇の期間延長」を選ぶ割合は低い。

拡充してほしい公的支援（3つまでの複数回答）



「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

(略)

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方の実現

(略)

(4) 子の看護休暇について

(略)

(今後の対応の方向性)

(略)

- なお、ひとり親世帯の場合は、子の看護休暇及び育児休業の期間の延長を検討すべきことが前回平成21年の法改正時の附帯決議において盛り込まれていたところ、ひとり親世帯についての配慮を求める意見があった一方で、特定の世帯について休暇や休業の期間を延長する特例措置を講じる場合は、労働者の採用にあたり、雇用する事業主にディスインセンティブを与えるなど、かえって当該労働者の雇用機会を狭める可能性が考えられるため、雇用については同一のルールとすべきとの意見があった。

所定労働時間の短縮措置等の対象となる 子の年齢について

所定労働時間の短縮措置（法第23条第1項・第2項）

概要

○ 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。

● 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものしなければならない。

<対象となる労働者>

短時間勤務制度の対象となる労働者は、以下のいずれにも該当する男女労働者。

- ① 3歳未満の子を養育する労働者であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。
- ② 日々雇用される労働者でないこと。
- ③ 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ④ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと。

以下のア)～ウ)の労働者は、労使協定により適用除外とされる場合がある。

ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

※ このうち、ウ)については、実際に短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、

その業務に従事する労働者がいる場合のみ適用除外とすることができる。

この場合、事業主は、代替措置として、以下のいずれかの制度を講じなければならない。

(a) 育児休業に関する制度に準ずる措置

(b) フレックスタイム制度

(c) 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤の制度）

(d) 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

<手続き>

短時間勤務制度の適用を受けるための手続きは、就業規則等の定めによる。

こうした定めについては、事業主は、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業申出の場合の手続きも参考にしながら適切に定めることが必要である。

<参照条文>

○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)(抄)

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その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(一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。)に関して、厚生労働省令で定めるところにより、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(以下「所定労働時間の短縮措置」という。)を講じなければならない。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所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、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、所定労働時間の短縮措置を講じ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厚生労働省令で定めるもの

三 前二号に掲げるもののほか、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、前項ただし書の規定により同項第三号に掲げる労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置又は労働基準法第三十二条の三の規定により労働させることその他の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(第二十四条第一項において「始業時刻変更等の措置」という。)を講じなければならない。

3 (略)

○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施行規則(平成3年労働省令第25号)(抄)

(法第二十三条第一項本文の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの)

第三十三条の二 法第二十三条第一項本文の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものは、一日の所定労働時間が六時間以下の労働者とする。

(法第二十三条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第三十三条の三 法第二十三条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

(法第二十三条の措置)

第三十四条 法第二十三条第一項に規定する所定労働時間の短縮措置は、一日の所定労働時間を原則として六時間とする措置を含むものとしなければならない。

2 法第二十三条第二項に規定する始業時刻変更等の措置は、当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

一 労働基準法第三十二条の三の規定による労働時間の制度を設けること。

二 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げの制度を設けること。

三 労働者の三歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

3 (略)

○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)(抄)

九 法第二十三条第一項の規定による所定労働時間の短縮措置又は同条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置若しくは始業時刻変更等の措置を講ずるに当たっての事項

(一) 労働者がこれらの措置の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮すること。

(二) 当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮すること。

(三) 法第二十三条第一項第三号の規定により、労使協定を締結する場合には当該業務に従事する労働者について所定労働時間の短縮措置を講じないことができる「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務

ロ 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事する労働者数が著しく少ない業務

ハ 業務の性質及び実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務

(イ) 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ロ) 交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務

(ハ) 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

所定外労働の制限（法第16条の8）

概要

- 3歳未満の子を養育する労働者が申し出た場合には、事業主は、その労働者を、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

< 対象となる労働者 >

- ・原則として3歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。
ただし、以下の労働者に対して労使協定がある場合は対象から除くことができる。
 - ① 勤続1年未満の労働者
 - ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

- ・事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。

< 手続き >

所定外労働の制限の申出は、1回につき、1か月以上1年以内の期間。請求できる回数に制限無し。
開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、事業主に申し出る必要がある。
また、この申出は何回でもすることができる。

<参照条文>

○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)(抄)

第十六条の八 事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であつて、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この項本文の規定による請求をできないものとして定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、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、当該請求をできないこととする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厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなる一の期間(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(第四項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。この場合において、この項前段に規定する制限期間については、第十七条第二項前段に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

3～5 (略)

○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施行規則(平成3年労働省令第25号)(抄)

第六章 所定外労働の制限

(法第十六条の八第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの)

第三十条の八 法第十六条の八第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、一週間の所定労働日数が二日以下の労働者とする。

○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)(抄)

三 法第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する事項

- (一) 所定外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
- (二) 労働者の子の養育の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

短時間勤務制度・所定外労働の制限制度の導入状況

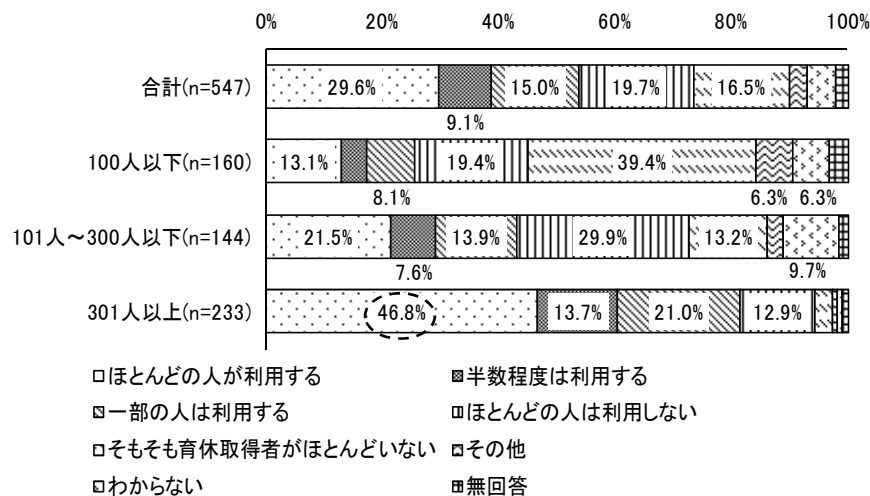
表4 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

		事業所計	制度あり	最長利用可能期間						
				3歳に達するまで ①	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで ②	小学校就学の始期に達するまで ③	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで ④	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで ⑤	小学校卒業以降も利用可能 ⑥	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上 ③～⑥
短時間勤務制度	平成24年度	100.0	58.4 (100.0)	37.5 (64.3)	1.6 (2.8)	12.1 (20.7)	3.9 (6.7)	2.1 (3.6)	1.2 (2.0)	19.2 (32.9)
	平成25年度	100.0	57.7 (100.0)	35.5 (61.6)	1.9 (3.4)	11.2 (19.4)	3.9 (6.8)	2.8 (4.9)	2.3 (3.9)	20.2 (35.0)
所定外労働の制限	平成24年度	100.0	54.9 (100.0)	31.1 (56.6)	1.8 (3.2)	17.2 (31.3)	2.1 (3.8)	1.4 (2.6)	1.4 (2.5)	22.1 (40.2)
	平成25年度	100.0	55.2 (100.0)	25.6 (46.3)	3.3 (6.0)	19.9 (36.1)	2.2 (4.0)	2.2 (4.1)	2.0 (3.5)	26.3 (47.7)
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	平成24年度	100.0	13.2 (100.0)	6.8 (51.1)	0.7 (5.6)	2.4 (18.5)	0.7 (5.4)	0.6 (4.5)	2.0 (14.9)	5.7 (43.3)
	平成25年度	100.0	14.0 (100.0)	6.5 (46.5)	1.0 (7.0)	2.4 (17.1)	0.7 (4.7)	0.9 (6.7)	2.5 (18.0)	6.5 (46.5)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成24年度	100.0	32.9 (100.0)	18.0 (54.8)	1.4 (4.2)	7.9 (24.1)	1.9 (5.7)	1.4 (4.1)	2.3 (7.1)	13.5 (41.0)
	平成25年度	100.0	31.9 (100.0)	16.3 (51.2)	1.7 (5.3)	6.6 (20.7)	1.7 (5.2)	1.8 (5.8)	3.8 (11.8)	13.9 (43.5)
事業所内保育施設	平成24年度	100.0	2.6 (100.0)	1.2 (44.6)	0.1 (4.3)	1.0 (37.8)	0.2 (6.6)	0.1 (2.7)	0.1 (4.1)	1.4 (51.2)
	平成25年度	100.0	1.6 (100.0)	0.6 (39.0)	0.2 (14.9)	0.6 (40.1)	0.0 (1.8)	0.1 (4.1)	0.0 (0.1)	0.7 (46.1)
育児に要する経費の援助措置	平成24年度	100.0	4.4 (100.0)	1.6 (36.5)	0.3 (7.2)	0.9 (21.1)	1.0 (22.4)	0.1 (3.1)	0.4 (9.7)	2.5 (56.2)
	平成25年度	100.0	4.7 (100.0)	1.1 (22.6)	0.3 (7.3)	1.1 (23.5)	0.9 (19.8)	0.4 (9.3)	0.8 (17.4)	3.3 (70.0)
育児休業に準ずる措置	平成24年度	100.0	11.3 (100.0)	7.8 (69.3)	0.5 (4.8)	1.5 (13.7)	0.3 (2.7)	0.5 (4.1)	0.6 (5.4)	2.9 (25.9)
	平成25年度	100.0	15.4 (100.0)	11.2 (72.9)	0.6 (4.0)	2.2 (14.3)	0.4 (2.9)	0.5 (3.0)	0.5 (2.9)	3.5 (23.1)

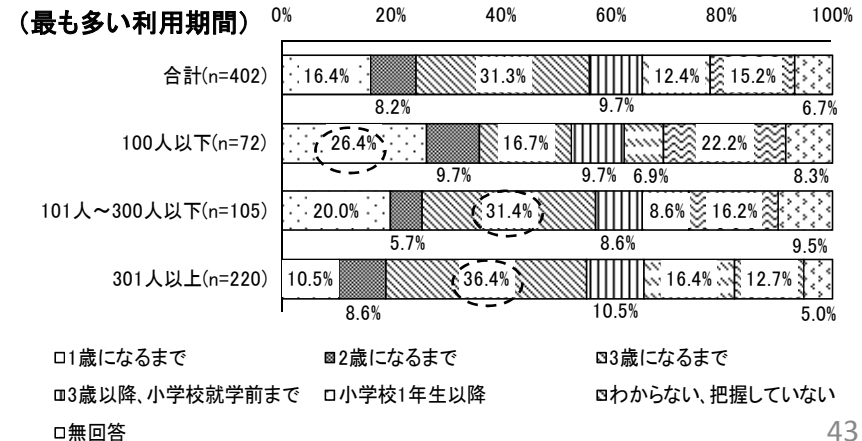
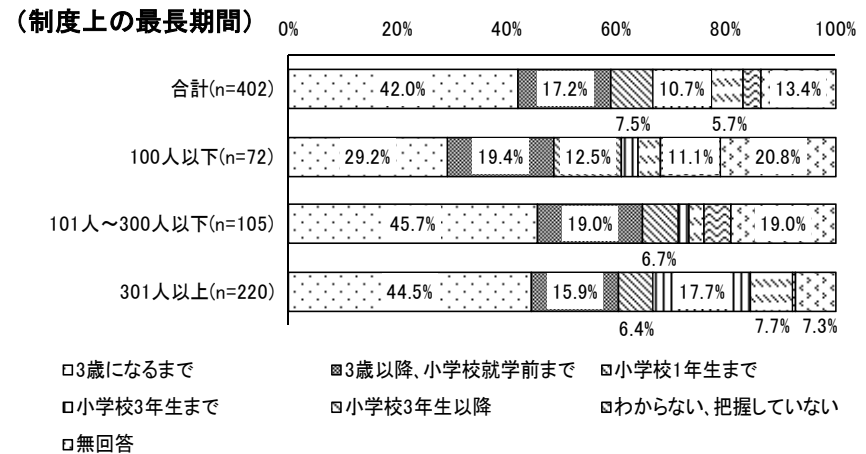
短時間勤務制度の利用状況と利用期間（企業調査）

- 育児休業の取得後に短時間勤務制度を利用する正社員の割合は、企業規模が大きいほど高い傾向にあり、「301人以上」では「ほとんどの人が利用する」が46.8%と半数弱を占めている。
- 育児休業後に短時間勤務制度を利用する場合の制度上の最長期間は、「3歳になるまで」と「3歳以降」が各4割強。最も多い利用期間は、「100人以下」では「1歳になるまで」(26.4%)、「101人～300人以下」、「301人以上」は「3歳になるまで」(31.4%、36.4%)である。

育児休業を取得した後に短時間勤務制度を利用する正社員の状況



育児休業後に短時間勤務制度を利用する期間



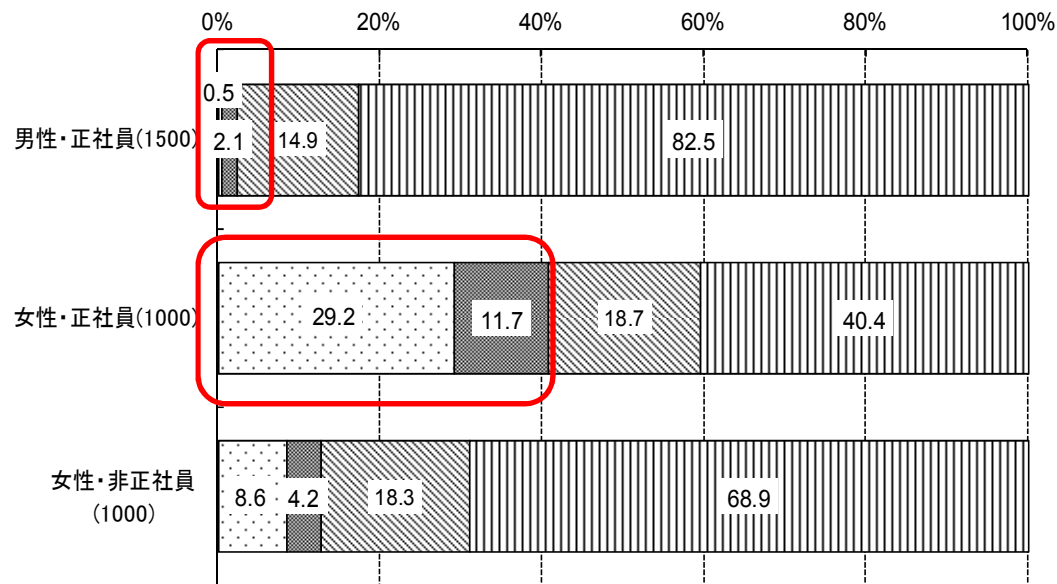
短時間勤務制度の利用状況（労働者調査）

○ 短時間勤務制度利用状況を見ると、女性・正社員は「現在利用している」が29.2%、「以前は利用していたが、現在は利用していない」が11.7%なのに対し、男性・正社員は「現在利用している」が0.5%、「以前は利用していたが、現在は利用していない」が2.1%である。

短時間勤務制度 利用状況

注) 就業形態は現在

- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- ▨ 利用したことはないが、利用したかった
- ▩ 利用したことはなく、利用希望もない



【調査対象】

対象年齢は全て20歳～49歳

男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員

女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員

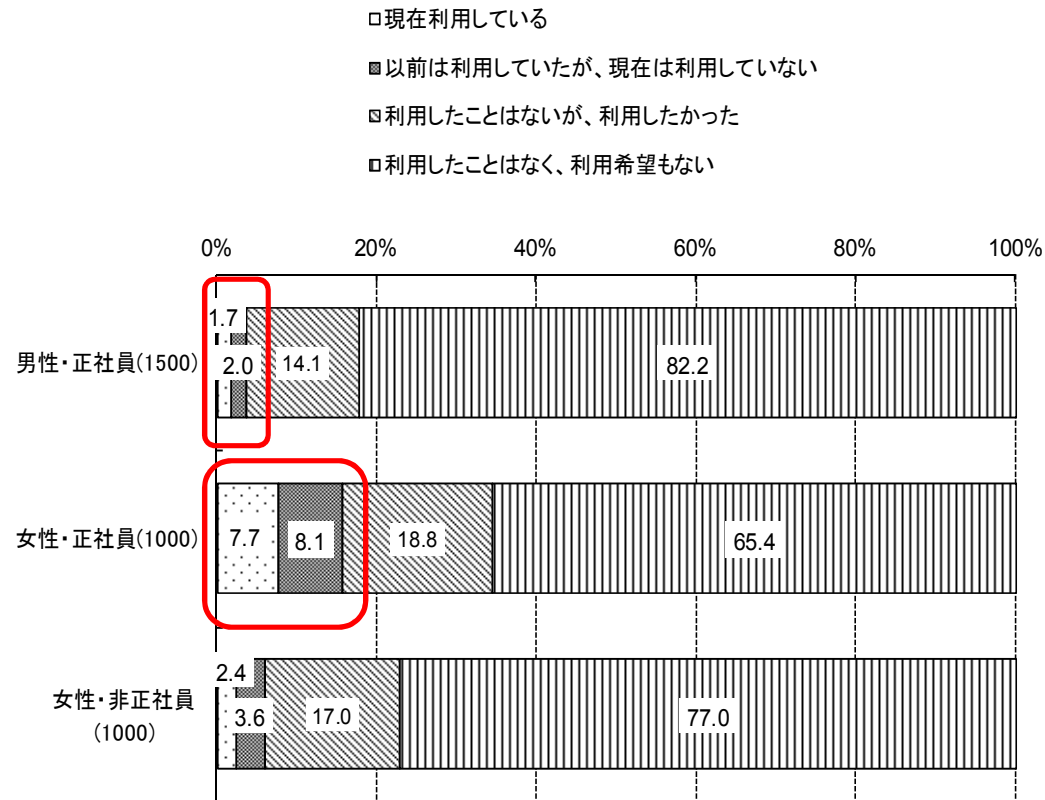
女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

所定外労働の免除の利用状況（労働者調査）

○ 所定外労働の免除の利用状況を見ると、女性・正社員は「現在利用している」が7.7%、「以前は利用していたが、現在は利用していない」が8.1%なのに対し、男性・正社員は「現在利用している」が1.7%、「以前は利用していたが、現在は利用していない」が2.0%である。

所定外労働の免除 利用状況

注) 就業形態は現在



【調査対象】
 年齢は全て20歳～49歳
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

(略)

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方の実現

(略)

(5) 所定労働時間の短縮措置及び所定外労働の制限制度の対象年齢について

(現行制度の現状等)

- 現行の育児・介護休業法では、事業主は、原則として、3歳に満たない子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度を措置しなくてはならないとされている。また、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはならないとされている。
- これは、所定労働時間の短縮措置と所定外労働の制限制度がいずれも選択的措置義務とされていたところ、①必ずしも労働者が利用したい制度が職場に用意されているとは限らなかったこと、②子どもを持つ労働者が望む働き方として、「短時間勤務」と「残業のない働き方」を望む声が多かったため、前回平成21年の改正で単独の義務とされた。
- 一方で、平成21年改正時の国会での附帯決議において、対象となる子の年齢を小学校就学前まで拡大することを検討するよう求められている。

(今後の対応の方向性)

- 制度の対象となる子の年齢の上限を引き上げ、その期間中、短時間勤務をすることができるようにすべきとの意見に対しては、現状、男女の育児への関わり度合いに差があり、短時間勤務制度等を利用している労働者の多くが女性となってしまっていることを踏まえると、単純に対象年齢を引き上げた場合にはその利用が引き続き女性に偏り、キャリア形成上重要な時期に育児の負担が女性に集中し、結果的に女性の活躍を阻害する可能性があるため、慎重に検討する必要がある。
- 一方で、保育所への入所や小学校入学など、子どものライフ・ステージごとに求められる対応が異なること等を考慮すると、制度の対象となる子の年齢の上限を引き上げたうえで、通算の取得期間を設定するなど何らかの条件を設けることで、勤務時間をより柔軟に設定することが考えられる、との意見があった。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等をして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について

妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱い（均等法第9条第3項、育介法第10条等）

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

<参照条文>

○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47年法律第103号)(抄)

第二章 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

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第九条

1・2 (略)

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

4 (略)

○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施行規則(昭和61年労働省令第2号)(抄)

(妊娠又は出産に関する事由)

第二条の二 法第九条第三項の厚生労働省令で定める妊娠又は出産に関する事由は、次のとおりとする。

一 妊娠したこと。

二 出産したこと。

三 法第十二条若しくは第十三条第一項の規定による措置を求め、又はこれらの規定による措置を受けたこと。

四 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第六十四条の二第一号若しくは第六十四条の三第一項の規定により業務に就くことができず、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと又は同法第六十四条の二第一号若しくは女性労働基準規則(昭和六十一年労働省令第三号)第二条第二項の規定による申出をし、若しくはこれらの規定により業務に従事しなかつたこと。

五 労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、若しくは同項の規定による休業をしたこと又は同条第二項の規定により就業できず、若しくは同項の規定による休業をしたこと。

六 労働基準法第六十五条第三項の規定による請求をし、又は同項の規定により他の軽易な業務に転換したこと。

七 労働基準法第六十六条第一項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により一週間について同法第三十二条第一項の労働時間若しくは一日について同条第二項の労働時間を超えて労働しなかつたこと、同法第六十六条第二項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により時間外労働をせず若しくは休日に労働しなかつたこと又は同法第六十六条第三項の規定による請求をし、若しくは同項の規定により深夜業をしなかつたこと。

八 労働基準法第六十七条第一項の規定による請求をし、又は同条第二項の規定による育児時間を取得したこと。

九 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかつたこと又は労働能率が低下したこと。

○労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(平成18年厚生労働省告示第614号)(抄)

第4 婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(法第9条関係)

1 婚姻・妊娠・出産を退職理由として予定する定め(法第9条第1項関係)

女性労働者が婚姻したこと、妊娠したこと、又は出産したことを退職理由として予定する定めをすることは、法第9条第1項により禁止されるものである。

法第9条第1項の「予定する定め」とは、女性労働者が婚姻、妊娠又は出産した場合には退職する旨をあらかじめ労働協約、就業規則又は労働契約に定めることをいうほか、労働契約の締結に際し労働者がいわゆる念書を提出する場合や、婚姻、妊娠又は出産した場合の退職慣行について、事業主が事実上退職制度として運用しているような実態がある場合も含まれる。

2 婚姻したことを理由とする解雇(法第9条第2項関係)

女性労働者が婚姻したことを理由として解雇することは、法第9条第2項により禁止されるものである。

3 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱い(法第9条第3項関係)

(1) その雇用する女性労働者が妊娠したことその他の妊娠又は出産に関する事由であって均等則第2条の2各号で定めるもの(以下「妊娠・出産等」という。)を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法第9条第3項(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の2の規定により適用することとされる場合を含む。)により禁止されるものである。

法第9条第3項の「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他不利益な取扱いとの間に因果関係があることをいう。

均等則第2条の2各号においては、具体的に次のような事由を定めている。

(均等則第2条の2各号に掲げる事由)

イ 妊娠したこと(均等則第2条の2第1号関係)。

ロ 出産したこと(均等則第2条の2第2号関係)。

ハ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(母性健康管理措置)を求め、又は当該措置を受けたこと(均等則第2条の2第3号関係)。

ニ 坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと(均等則第2条の2第4号関係)。

ホ 産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと(均等則第2条の2第5号関係)。

ヘ 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと(均等則第2条の2第6号関係)。

ト 事業場において変形労働時間制がとられる場合において1週間又は1日について法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと(均等則第2条の2第7号関係)。

チ 育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと(均等則第2条の2第8号関係)。

リ 妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと(均等則第2条の2第9号関係)。

なお、リの「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つまり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。

(2) 法第9条第3項により禁止される「解雇その他不利益な取扱い」とは、例えば、次に掲げるものが該当する。

イ 解雇すること。

ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。

ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

ホ 降格させること。

ヘ 就業環境を害すること。

ト 不利益な自宅待機を命ずること。

チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

又 不利益な配置の変更を行うこと。

ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

(3) 妊娠・出産等を理由として(2)のイからへまでに掲げる取扱いを行うことは、直ちに不利益な取扱いに該当すると判断されるものであるが、これらに該当するか否か、また、これ以外の取扱いが(2)のトからルまでに掲げる不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。

イ 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(2)のニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。

ロ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(2)のへの「就業環境を害すること」に該当すること。

ハ 事業主が、産前産後休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は医師の指導に基づく休業の措置の期間を超えて休業することを労働者に強要することは、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」に該当すること。

なお、女性労働者が労働基準法第65条第3項の規定により軽易な業務への転換の請求をした場合において、女性労働者が転換すべき業務を指定せず、かつ、客観的にみても他に転換すべき軽易な業務がない場合、女性労働者がやむを得ず休業する場合には、(2)のトの「不利益な自宅待機を命ずること」には該当しないこと。

ニ 次に掲げる場合には、(2)のチの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。

① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。

② 賃金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間(以下「不就労期間」という。)分を超えて不支給とすること。

- ③ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。
- ④ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したものとして取り扱うこと。

ホ 次に掲げる場合には、(2)のりの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。

- ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。
- ② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。

ヘ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)の又の「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

例えば、次に掲げる場合には、人事ローテーションなど通常の人事異動のルールからは十分に説明できず、「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

- ① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
- ② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
- ③ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。

ト 次に掲げる場合には、(2)のルの「派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る派遣の役務の提供を拒むこと」に該当すること。

- ① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。
- ② 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。

<参照条文>

○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)(抄)

(不利益取扱いの禁止)

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業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。

第十六条 第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

(準用)

第十六条の四 第十条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

(準用)

第十六条の七 第十条の規定は、第十六条の五第一項の規定による申出及び介護休暇について準用する。

第十六条の九 事業主は、労働者が前条第一項の規定による請求をし、又は同項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について所定労働時間を超えて労働させてはならない場合に当該労働者が所定労働時間を超えて労働しなかっ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。

第十八条の二 事業主は、労働者が第十七条第一項(前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第十七条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について制限時間を超えて労働時間を延長してはならない場合に当該労働者が制限時間を超えて労働しなかっ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。

第二十条の二 事業主は、労働者が第十九条第一項(前条第一項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。)の規定による請求をし、又は第十九条第一項の規定により当該事業主が当該請求をした労働者について深夜において労働させてはならない場合に当該労働者が深夜において労働しなかっ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。

(所定労働時間の短縮措置等)

第二十三条 (略)

第二十三条の二 事業主は、労働者が前条の規定による申出をし、又は同条の規定により当該労働者に措置が講じられ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。

○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)(抄)

十一 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の九、第十八条の二、第二十条の二及び第二十三条の二の規定による育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等の申出等又は取得等(以下「育児休業等の申出等」という。)をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条、第十六条の四、第十六条の七、第十六条の九、第十八条の二、第二十条の二又は第二十三条の二の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ 解雇すること。

ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。

ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。

ホ 自宅待機を命ずること。

ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

ト 降格させること。

チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

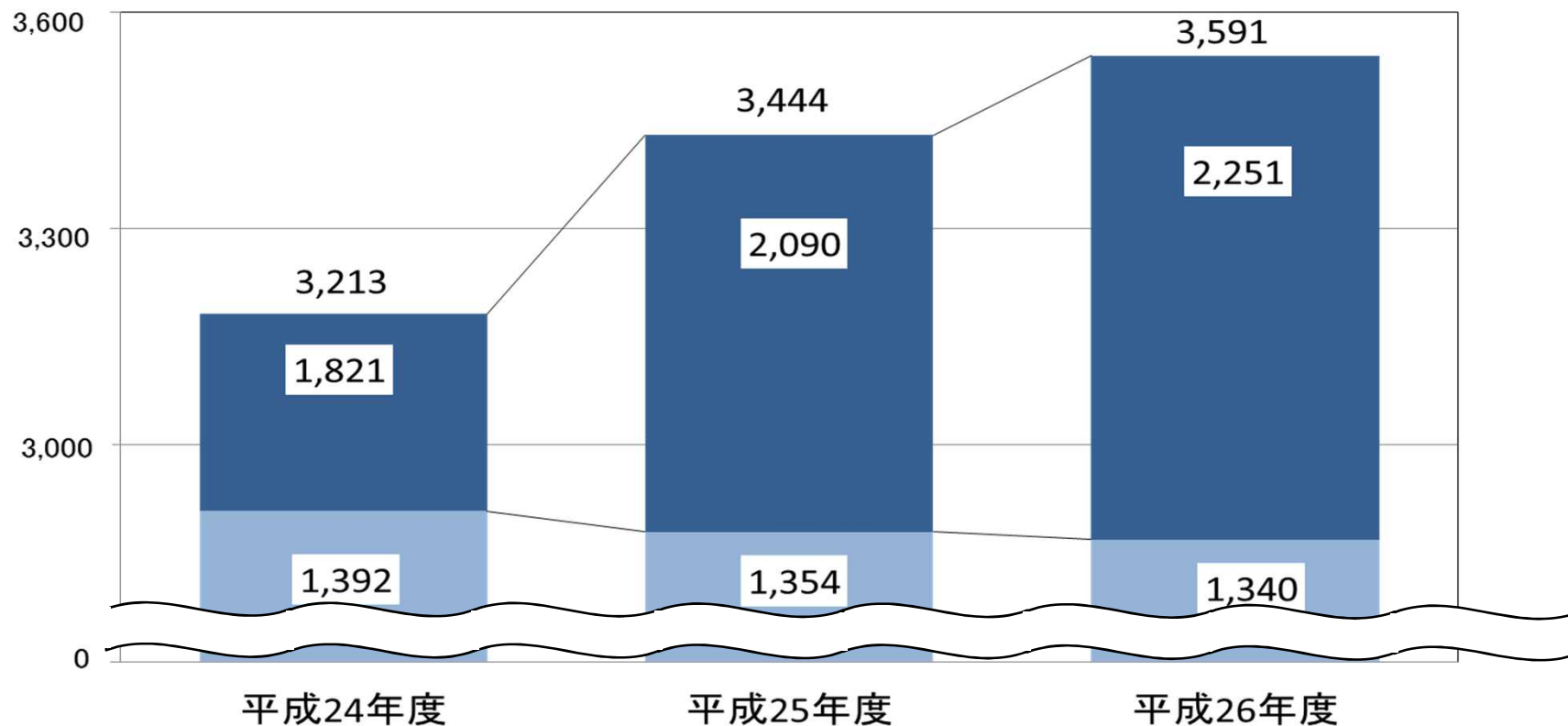
ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。

ル 就業環境を害すること。

- (三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。
- イ 勸奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(二)ニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。
 - ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇若しくは介護休業の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。
 - ハ 次に掲げる場合には、(二)チの「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」に該当すること。
 - (イ) 育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休業を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。
 - (ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、賃金又は賞与若しくは退職金を減額すること。
 - ニ 次に掲げる場合には、(二)リの「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと」に該当すること。
 - (イ) 育児休業又は介護休業をした労働者について、休業期間を超える一定期間昇進・昇格の選考対象としない人事評価制度とすること。
 - (ロ) 実際には労務の不提供が生じていないにもかかわらず、育児休業等の申出等をしたことのみをもって、当該育児休業等の申出等をしていない者よりも不利に評価すること。
 - ホ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常的人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。また、所定労働時間の短縮措置の適用について、当該措置の対象となる業務に従事する労働者を、当該措置の適用を受けることの申出をした日から適用終了予定日までの間に、労使協定により当該措置を講じないものとしている業務に転換させることは(二)ヌの「不利益な配置の変更を行うこと」に該当する可能性が高いこと。
 - ヘ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)ルの「就業環境を害すること」に該当すること。

マタハラ、パタハラを防止するための措置について

労働局雇用均等室に寄せられた労働者からの相談件数の推移（件）



	24年度	25年度	26年度
男女雇用機会均等法第9条関係 (婚姻、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱い)	1,821	2,090	2,251
育児・介護休業法第10条関係 (育児休業に係る不利益取扱い)	1,392	1,354	1,340
計	3,213	3,444	3,591

- 男女雇用機会均等法第9条関係
婚姻、妊娠・出産などを理由とする
不利益取扱い
- 育児・介護休業法第10条関係
育児休業に係る不利益取扱い

マタニティ・ハラスメントの相談事例①

【会社に妊娠を報告したところ、退職を強要された相談事例】

会社に妊娠を報告し、産前・産後休業の取得の希望を申し出たところ「退職してほしい。」と退職を強要された。産前・産後休業を取得し、妊娠・出産後も働き続けたかった。

【育児休業からの復帰に当たり不利益な配置転換等をされた相談事例】

育児休業中に執拗に退職を強要され、これを拒否したところ、休業前と職務内容、労働時間も異なるポストに配置転換され、結果として減給、降格となった。原職又は原職相当職に復職したかった。

【妊娠を報告したところ、次回の更新はしないとされた相談事例】

6か月契約の契約社員として1年半勤続している。直属の上司に、次回の契約更新の有無について確認したところ「まだやってもらいたい業務があるから、あと1、2年はお願いすると思う」と言われた。その後、妊娠が分かったため、産前・産後休業を事業主に申し出たところ、「現在の業務が年度末で終了するため、次回の契約の更新はしない。あくまでも業務の都合であり、妊娠が理由ではない」と数回説明された。

しかし、業務そのものは恒常的なものであるため、雇い止めされた理由はやはり妊娠したこと及び産前・産後休業の申出が原因ではないかと思った。産前・産後休業を取得し、働き続けたいと考えていた。

マタニティ・ハラスメントの相談事例②

【妊娠の報告をしたところ、次回の契約更新は行わないとされた相談事例】

1年契約の契約社員で、これまで8回更新している。妊娠を報告し、産休・育休取得の希望を伝えたところ、「経営不振のため次回の契約更新はできないが、契約期間内であれば産休・育休の取得は可能である」と言われた。これまで会社の都合で契約更新がされなかった者はいない。経営不振と言っても、今年になってから社員を2名増員しているし、契約社員は、自分を含めて10名いるが、契約更新されないのが自分だけであることは納得がいかない。その旨を事業主に伝えたところ、「あなたは評価が低い」と言われた。これまで、業績や勤務態度について注意を受けたことはなく、今回の雇止めは妊娠が理由であるとしか考えられない。契約を更新し就業継続したい。

【震災後、妊娠していることを理由として自宅待機させられている相談事例】

店長に妊娠を報告したところ、「流産したら会社の責任と言われる」などと退職を勧められた。その後、震災により店舗が一時休業し、再開したものの自分だけ自宅待機とされ、1ヶ月勤務しなかった時点で自動的に退職となる旨を告げられた。復職し、短時間勤務で働きたい。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する附帯決議 (抄)

(平成27年8月25日 参議院内閣委員会)

政府は、本法の施行に当たり、次の諸点について適切な措置を講ずべきである。

十五 男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討するとともに、ハラスメントの防止に向けて、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法等関連する法律の改正を積極的に検討すること。

女性の活躍加速のための重点方針2015

女性活躍加速のための重点方針2015

(平成27年6月すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

— 抜粋 —

3. 女性活躍のための環境整備

(3) 困難を抱えた女性が安心して暮らすための環境整備

② 「マタニティ・ハラスメント」を始めとした職場における各種ハラスメントの撲滅

女性の活躍を阻害する、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」や「セクシュアル・ハラスメント」、「パワーハラスメント」などあらゆるハラスメント根絶のため、ハラスメントへの厳正な対処及び予防のための職場環境づくりへの支援、施行体制の整備を進める。とりわけ、女性の尊厳を著しく傷つけるのみならず、解雇や退職強要など女性に継続就業を断念させる結果に直結する、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」の防止に向け、次期通常国会における法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。

安倍内閣総理大臣の発言

- 妊娠・出産を機会に、仕事を続けることができなくなったり、思うように活躍できなくなったりする「マタニティ・ハラスメント」が後を絶たないことは大変残念です。そして、当事者の皆さんはなかなか声を上げにくいとも聞きます。
- こうした不利益な取扱いは、女性が活躍する上でも、また、少子化を食い止める上でも根絶しなくてはなりません。政府としても、まず実態を明らかにし、法的な措置を含め、企業の取組強化策を進めていくことをお約束いたします。

■少子化社会対策大綱

（略）

IV きめ細かな少子化対策の推進

(1) 結婚、妊娠・出産、子育ての各段階に応じ、一人一人を支援する。

（略）

（妊娠・出産）

第1子出産年齢が上昇する中、年齢や健康問題を理由に理想の子供数を実現できないという方も多い。母体や子供へのリスクを低減し、安全かつ安心して妊娠・出産ができる環境整備が重要である。

産休中の負担の軽減や産後ケアの充実を始め、「子育て世代包括支援センター」の整備などにより、切れ目のない支援体制を構築していく。また、マタニティハラスメントやパタニティハラスメント防止の取組を充実させる。

■別添1 施策の具体内容

1. 重点課題

(4) 男女の働き方改革を進める。

① 男性の意識・行動改革

（出産直後からの男性の休暇取得の促進）

○ 男性の育児休業の取得促進

・ 配偶者の産後8週間以内の父親の育児休業の利用を促進する。

・ 世帯類型別（共働き世帯と専業主婦世帯）の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなど、専業主婦世帯の夫を含め、男性が育児を行うことを進める。また、育児休業の取得促進など仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する、人事評価等を含めた職場マネジメントの在り方の調査研究及び好事例の情報提供を行う。

・ 父親も子育てができる働き方の実現に向けて、父母がともに育児休業を取得する場合に育児休業取得可能期間を延長する「パパ・ママ育休プラス」や、育児休業給付の休業取得後180日間の割増給付が父母双方に適用されることなど、制度の周知と定着を推進し、男性の育児休業の取得促進を図る。

・ 男性が育児休業や子育てのための短時間勤務を取得することを妨げるなどの行為（いわゆる「パタニティハラスメント」）がないよう、具体的かつ分かりやすい事例を示しての普及活動や、意識啓発を行うとともに、企業に対する指導の強化・徹底等を行う。

(参考)セクハラ防止措置

○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

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

○事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針<概要>

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

(3) 相談窓口をあらかじめ定めること

(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

(5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

(7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(8) 再発防止に向けた措置を講ずること。(事実確認ができなかった場合も同様)

4 1から3までの措置と併せて講ずべき措置

(9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

(10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

<参照条文>

○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47年法律第103号)(抄)

第二章 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

第二節 事業主の講ずべき措置

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

第十一条

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 (略)

○事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針
(平成18年厚生労働省告示第615号)(抄)

2 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの(以下「対価型セクシュアルハラスメント」という。)と、当該性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの(以下「環境型セクシュアルハラスメント」という。)がある。

なお、職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。

(2) 「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。例えば、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。

(3) 「労働者」とは、いわゆる正規労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規労働者を含む事業主が雇用する労働者のすべてをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)第47条の2の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第11条第1項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、3以下の措置を講ずることが必要である。

(4) 「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

(5) 「対価型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、当該労働者を解雇すること。

ロ 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸等に触ったが、抵抗されたため、当該労働者について不利益な配置転換をすること。

ハ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、当該労働者を降格すること。

(6) 「環境型セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることであり、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。

イ 事務所内において上司が労働者の腰、胸等に度々触ったため、当該労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下していること。

ロ 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと。

ハ 労働者が抗議をしているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと。

○改正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の施行について
(雇児発第1011002号平成18年10月11日)(抄)

第3 事業主の講ずべき措置(法第2章第2節)

1 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(法第11条)

(1) (略)

(2) 指針は、事業主が防止のため適切な雇用管理上の措置を講ずることができるようにするため、防止の対象とするべき職場におけるセクシュアルハラスメントの内容及び事業主が雇用管理上措置すべき事項を定めたものであること。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容

指針2「職場におけるセクシュアルハラスメントの内容」においては、事業主が、雇用管理上防止すべき対象としての職場におけるセクシュアルハラスメントの内容を明らかにするために、その概念の内容を示すとともに、典型例を挙げたものであること。

また、實際上、職場におけるセクシュアルハラスメントの状況は多様であり、その判断に当たっては、個別の状況を斟酌する必要があることに留意すること。

なお、法及び指針は、あくまで職場におけるセクシュアルハラスメントが発生しないよう防止することを目的とするものであり、個々のケースが厳密に職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否かを問題とするものではないので、この点に注意すること。

① 職場

指針2(2)は「職場」の内容と例示を示したものであること。

「職場」には、業務を遂行する場所であれば、通常就業している場所以外の場所であっても、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店(接待の席も含む)、顧客の自宅(保険外交員等)の他、取材先(記者)、出張先及び業務で使用する車中 etc. も含まれるものであること。

なお、勤務時間外の「宴会」等であっても、実質上職務の延長と考えられるものは職場に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行うものであること。

② 性的な言動

指針2(4)は「性的な言動」の内容と例示を示したものであること。「性的な言動」に該当するためには、その言動が性的性質を有することが必要であること。

したがって、例えば、女性労働者のみに「お茶くみ」等を行わせること自体は性的な言動には該当しないが、固定的な性別役割分担意識に係る問題、あるいは配置に係る女性差別の問題としてとらえることが適当であること。

「性的な言動」には、(イ)「性的な発言」として、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を意図的に流布することのほか、性的冗談、からかい、食事・デート等への執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等が、(ニ)「性的な行動」として、性的な関係の強要、必要なく身体に触ること、わいせつな図画(ヌードポスター等)を配布、掲示することのほか、強制わいせつ行為、強姦等が含まれるものであること。

なお、事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、また、女性労働者が女性労働者に対して行う場合や、男性労働者が男性労働者に対して行う場合についても含まれること。

③ 対価型セクシュアルハラスメント

指針2(5)は対価型セクシュアルハラスメントの内容とその典型例を示したものであること。

「対応により」とは、例えば、労働者の拒否や抵抗等の対応が、解雇、降格、減給等の不利益を受けることと因果関係があることを意味するものであること。

「解雇、降格、減給等」とは労働条件上不利益を受けることの例示であり、「等」には、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換等が含まれるものであること。

なお、指針に掲げる対価型セクシュアルハラスメントの典型的な例は限定列举ではないこと。

④ 環境型セクシュアルハラスメント

指針2(6)は環境型セクシュアルハラスメントの内容とその典型例を示したものであること。

「労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること」とは、就業環境が害されることの内容であり、単に性的言動のみでは就業環境が害されたことにはならず、一定の客観的要件が必要であること。

具体的には個別の判断となるが、一般的には意に反する身体的接触によって強い精神的苦痛を被る場合には、一回でも就業環境を害することとなり得るものであること。

また、継続性又は繰り返しが要件となるものであっても、明確に抗議しているにもかかわらず放置された状態の場合又は心身に重大な影響を受けていることが明らかな場合には、就業環境が害されていると解し得るものであること。

なお、指針に掲げる環境型セクシュアルハラスメントの典型的な例は限定列举ではないこと。

⑤ 「性的な言動」及び「就業環境が害される」の判断基準

「労働者の意に反する性的な言動」及び「就業環境が害される」の判断に当たっては、労働者の主観を重視しつつも、事業主の防止のための措置義務の対象となることを考えると一定の客観性が必要である。具体的には、セクシュアルハラスメントが、男女の認識の違いにより生じている面があることを考慮すると、被害を受けた労働者が女性である場合には「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とし、被害を受けた労働者が男性である場合には「平均的な男性労働者の感じ方」を基準とすることが適当であること。

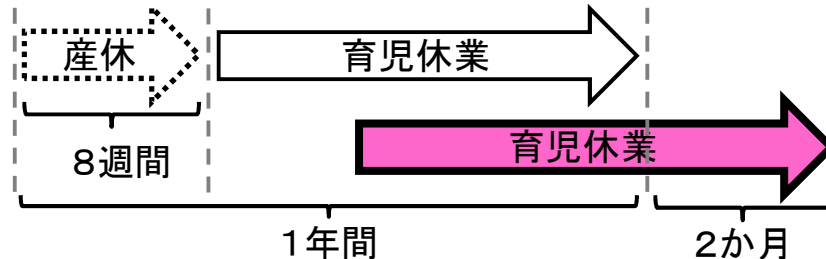
ただし、労働者が明確に意に反することを示しているにも関わらず、さらに行われる性的言動は職場におけるセクシュアルハラスメントと解され得るものであること。

男性の育児休業取得促進について

父親の育児休業の取得促進のための諸制度（平成21年改正）

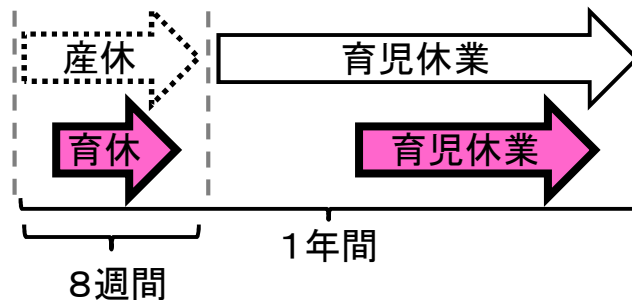
パパ・ママ育休プラス

- 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長される制度を設けた



出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

- 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能とした



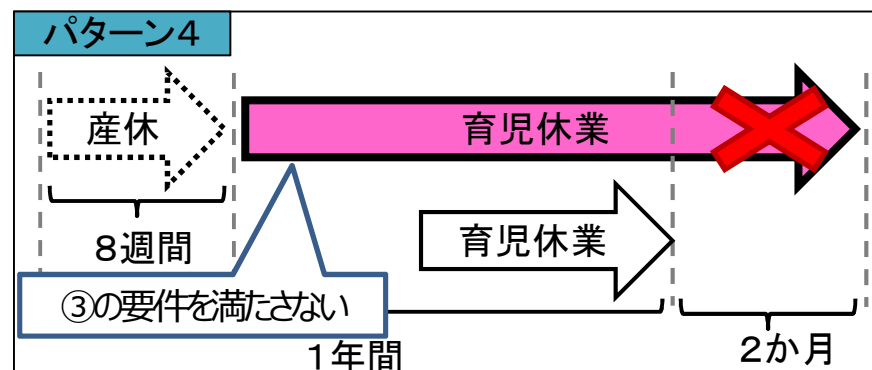
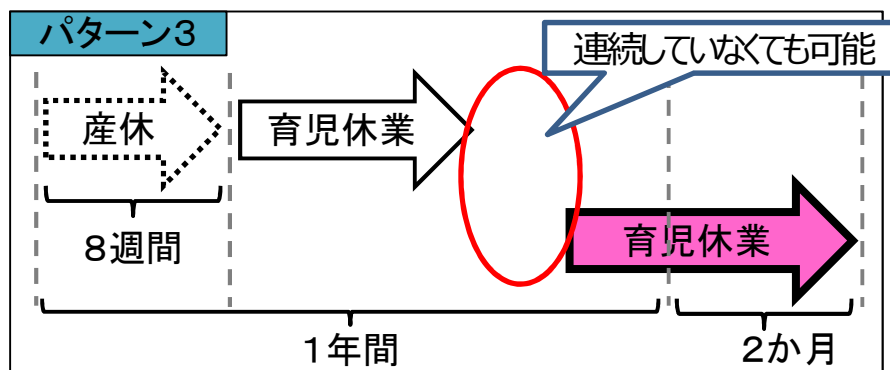
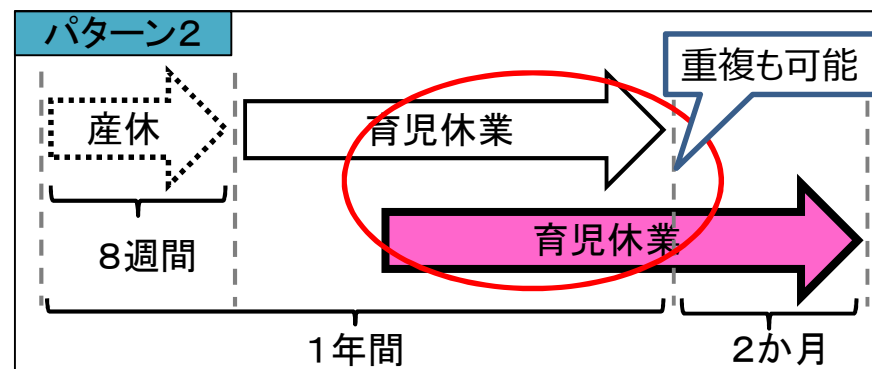
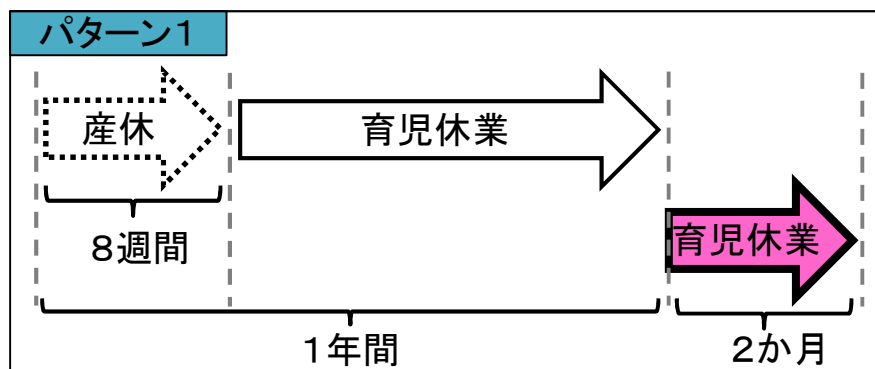
労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようにした。

パパ・ママ育休プラス

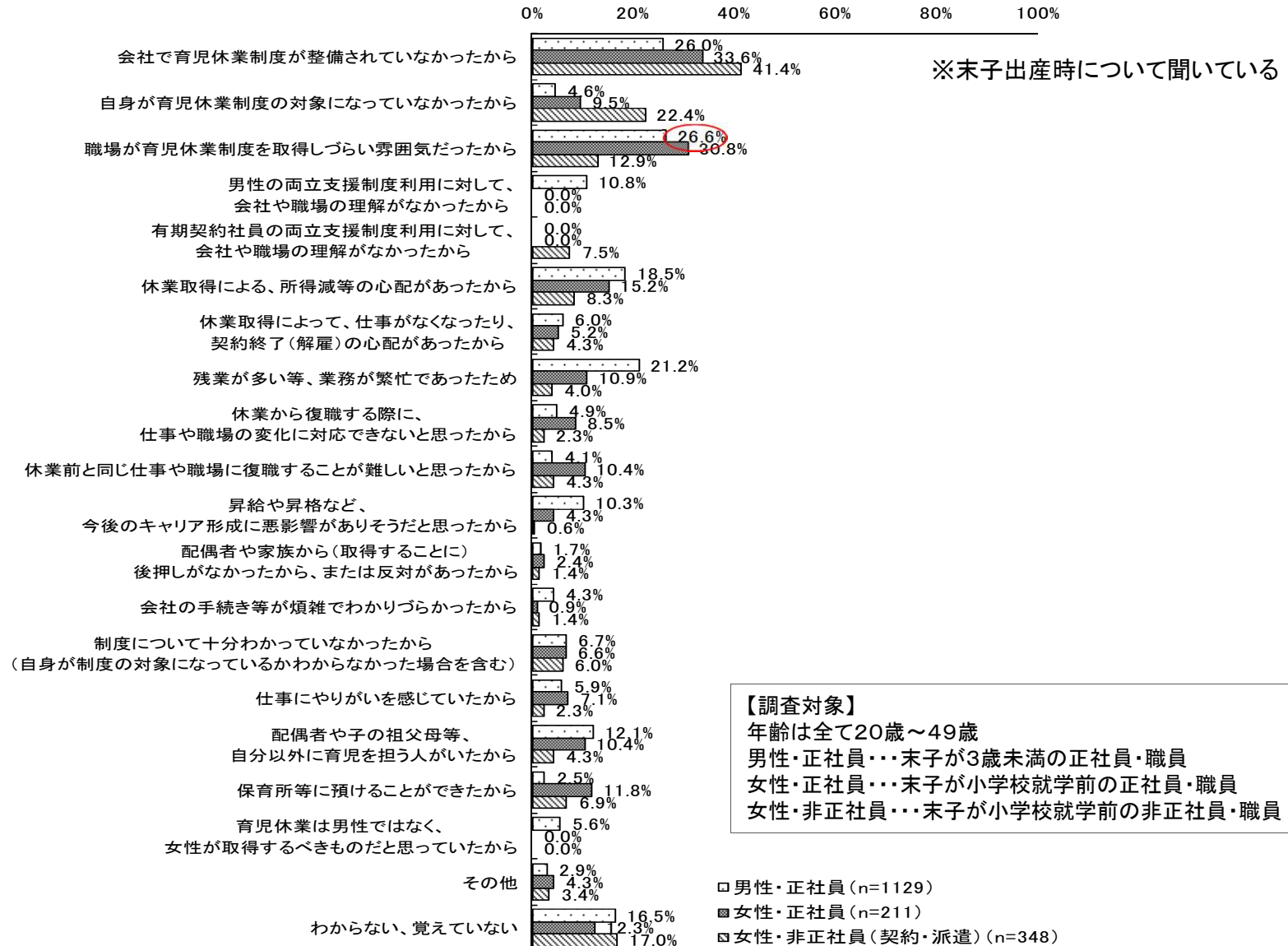
概要

- 両親がともに育児休業をする場合に、一定の要件を満たした場合には、育児休業の対象となる子の年齢が、1歳2か月にまで延長される制度
- 育児休業が取得できる期間は、1年間
- 要件は次の3つ
 - ① 配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること
 - ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
 - ③ 本人の育児休業開始予定日は、配偶者がしている育児休業の初日以降であること



育児休業を取得しなかった理由（労働者調査）

○ 男性・正社員の育児休業を取得しなかった理由は「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」が多い。

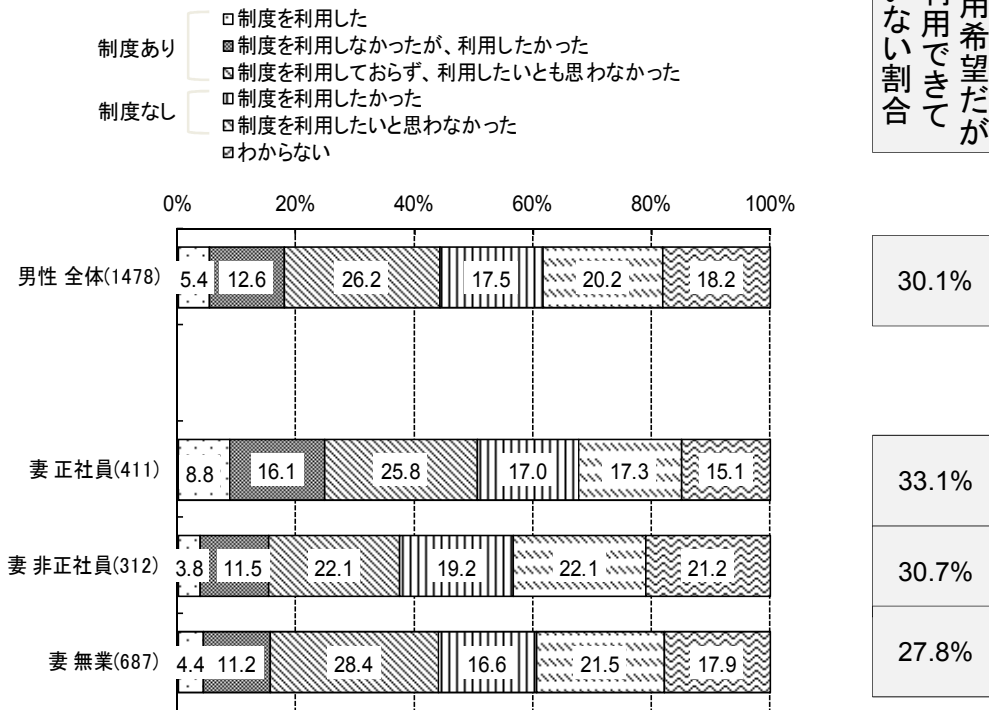


男性正社員の、妻の就労形態別 育児休業の取得（労働者調査）

○ 妻が正社員の男性で育児休業を取得したのは8.8%である。妻が非正社員や無業の場合の取得率は5%未満で低いが「利用希望だが利用できていない」割合は3割程度いる。

注) 就業形態は末子妊娠時
注) 両立支援制度は現在の利用

妻の就労形態別 男性の育児休業取得状況



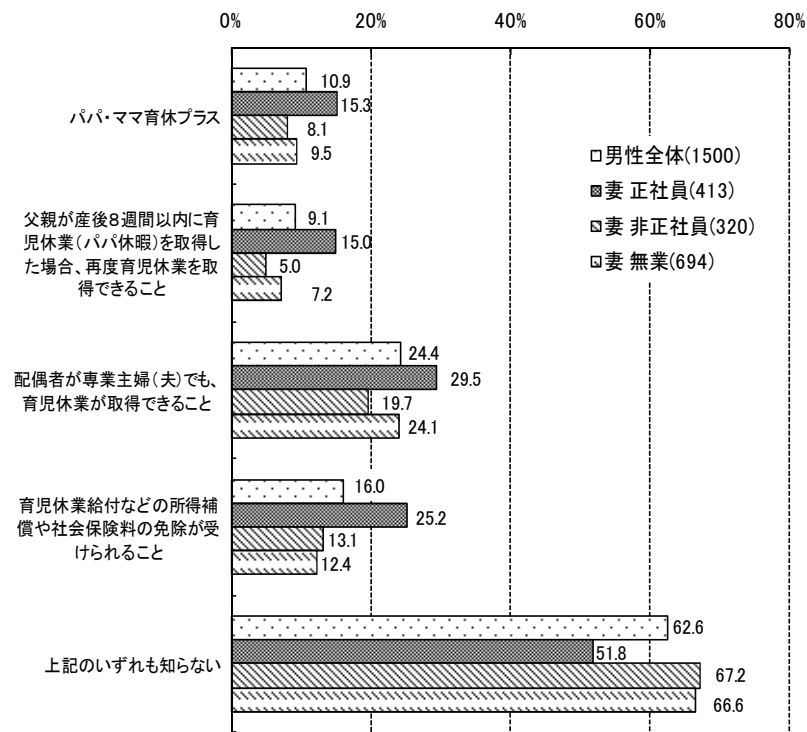
【調査対象】
 年齢は全て20歳～49歳
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

男性の育児休業制度に関する認知と、会社の取組み（労働者調査）

- 育児休業に関する新制度について「いずれも知らない」と回答した男性は過半数に及ぶ。
- 育児休業を取得した男性は会社から様々な働きかけを受けており、企業の取組は男性の育児休業取得を大きく後押しすると考えられる。

注) 妻の就業形態は現在

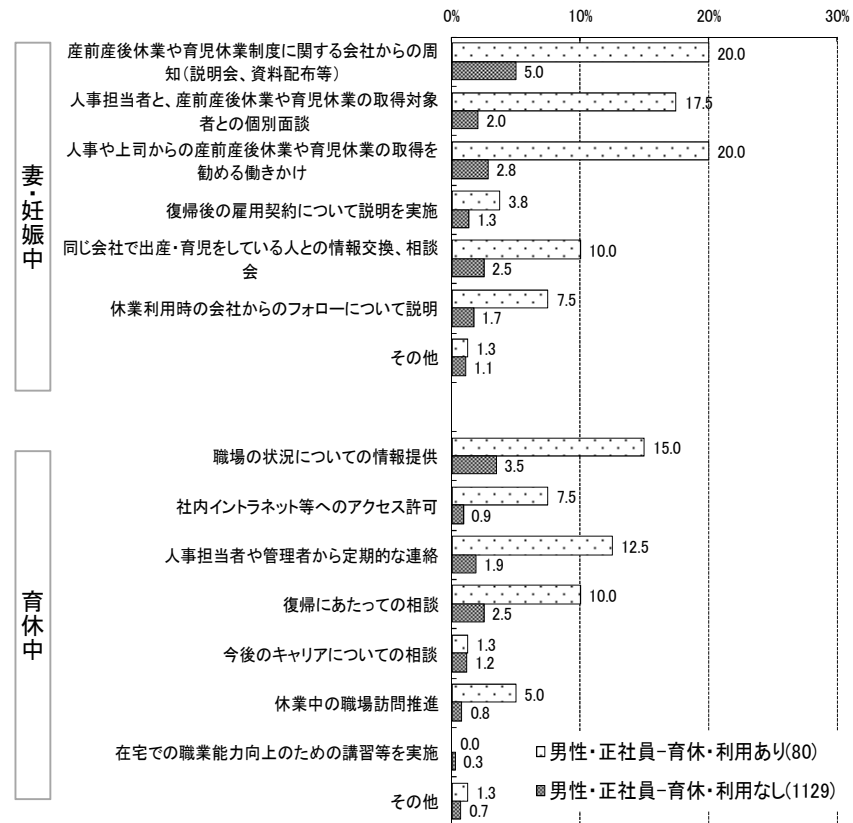
男性・育児休業の新制度 認知状況 妻の就業形態別



【調査対象】
 年齢は全て20歳～49歳
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

注) 男性の就業形態は末子妊娠時

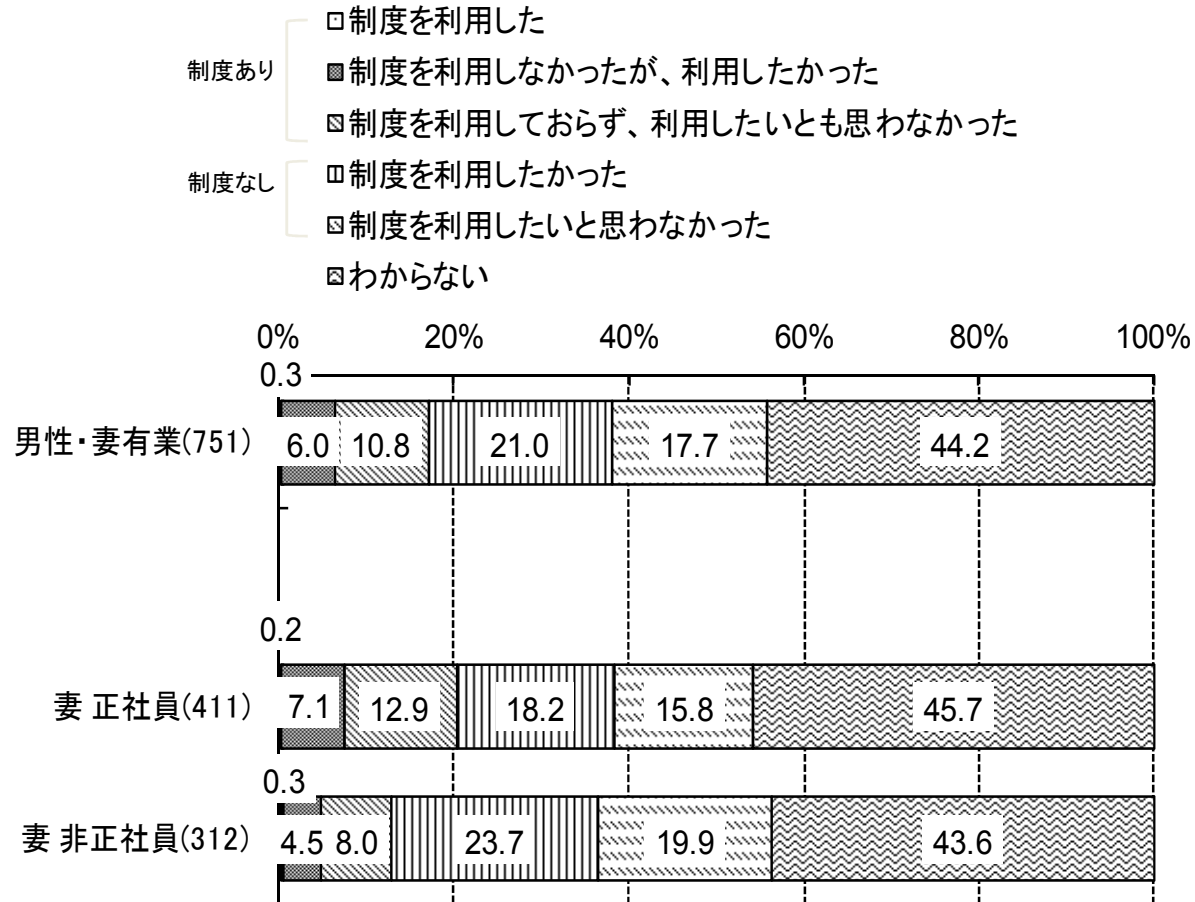
育児休業の取得に関する会社からの働きかけの内容 男性の育休取得有無別



男性育児休業に関する新制度 利用状況（労働者調査）

○ パパ・ママ育休プラスの利用率は男性全体で0.3%であり、利用水準は低い。

妻の就業形態別 男性のパパ・ママ育休プラス 利用状況



【調査対象】

年齢は全て20歳～49歳

男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員

女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員

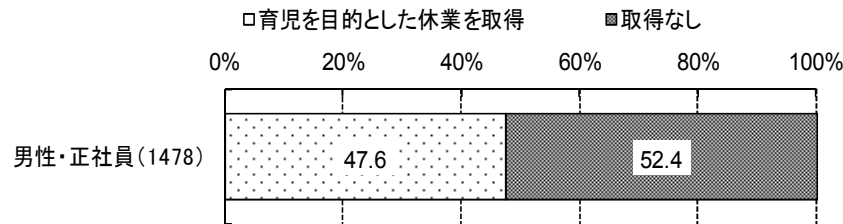
女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

男性の育児を目的とした休業の取得（労働者調査）

- 男性で育児を目的に何らかの休業を取得した人(n=703)のうち、8割は出産後8週以内に休暇を取得している。
- 8週以内に育児休業(産後連続)を取得したのは6.9%である。
- 8週以内に育児休業者のうち、再度取得をしたのは32.4%、利用を希望していたが利用できなかった割合は29.4%であった。

男性・育児を目的とした休業取得者の取得割合

注)就業形態は末子妊娠時



男性・育児を目的とした休業取得者の取得休業種類・取得時期

取得休業種類	取得時期				計 (%)
	8週内	8週-1歳2月	1歳2月超	不明	
育児休業制度(産後連続取得)	6.9	2.4	0.4	2.3	11.3
育児休業制度(再取得)	2.5	1.6	0.3	1.8	5.9
年次有給休暇制度	63.5	17.8	9.2	12.3	81.4
失効年次有給休暇を利用	2.8	1.3	0.7	1.1	4.6
配偶者出産休暇制度	34.3	2.4	0.3	5.8	41.8
その他の休暇・休業制度	1.3	0.1	0.1	0.3	1.6
計	80.7	20.5	9.8	16.9	100.0

※取得休業種類と休業時期は、それぞれ複数選択で取得しているため、各項目の合算値は100とならない。
 ※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性があるとして判断し、取得日数「不明」として集計から除外。

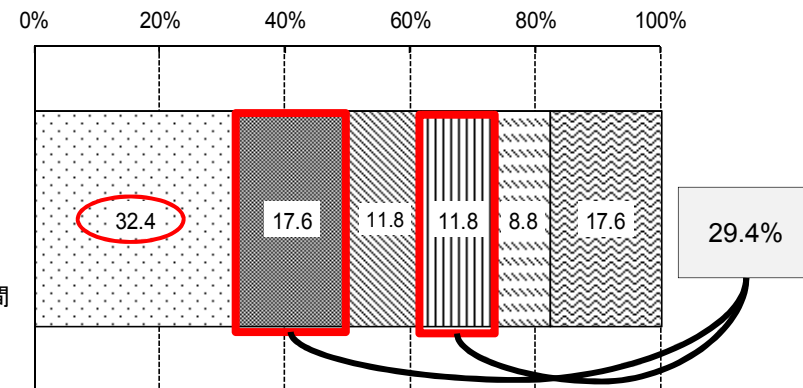
【調査対象】

年齢は全て20歳～49歳
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

男性・出産後8週間以内 育児休業取得者の 育児休業再取得制度利用割合 及び利用希望

- 制度あり
 - 制度を利用した
 - 制度を利用しなかったが、利用したかった
- 制度なし
 - 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった
 - 制度を利用したかった
 - 制度を利用したいと思わなかった
 - わからない

利用希望だが
利用できて
いない割合



※出産後8週以内に育児休業について「制度あり・制度を利用した」と回答した男性サンプルで集計。(N=34)

■少子化社会対策大綱

（略）

Ⅲ 重点課題

（略）

（4）男女の働き方改革を進める。

（男性の意識・行動改革）

長時間労働の是正に加え、人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革を促す。

また、男性が、出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得の促進など、実効性の高い方策を推進する。

■別添1 施策の具体内容

1. 重点課題

（4）男女の働き方改革を進める。

①男性の意識・行動改革

○長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

○企業経営者等の意識改革

○「イクボス」や「子育て」を尊重するような企業文化の醸成

○男性の育児休業の取得促進

○出産直後からの休暇取得を始めとする男性の子育て目的の休暇の取得促進

○父親の育児に関する意識改革、啓発普及

○男性の家事・育児の促進

■別添2 施策に関する数値目標

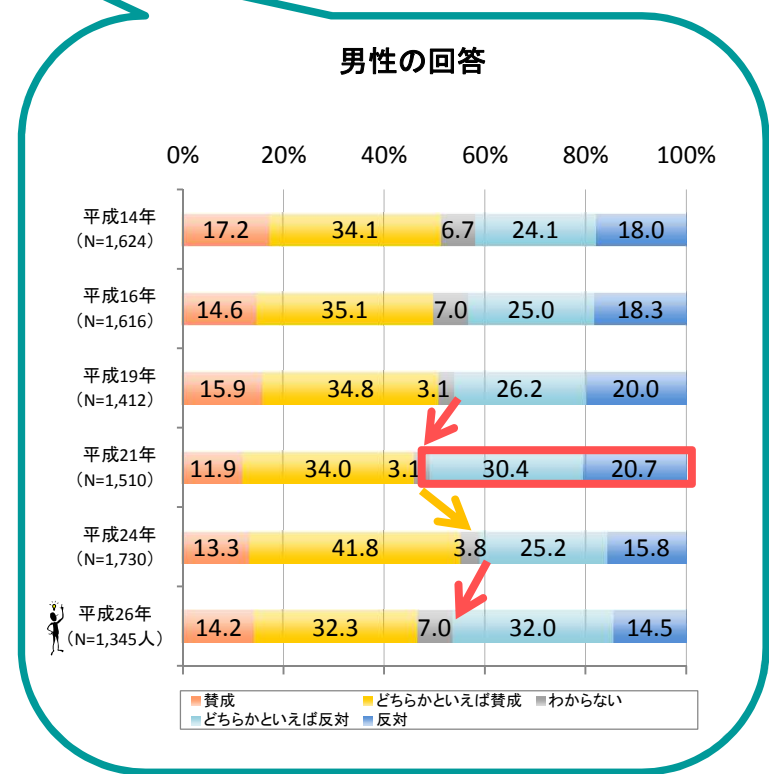
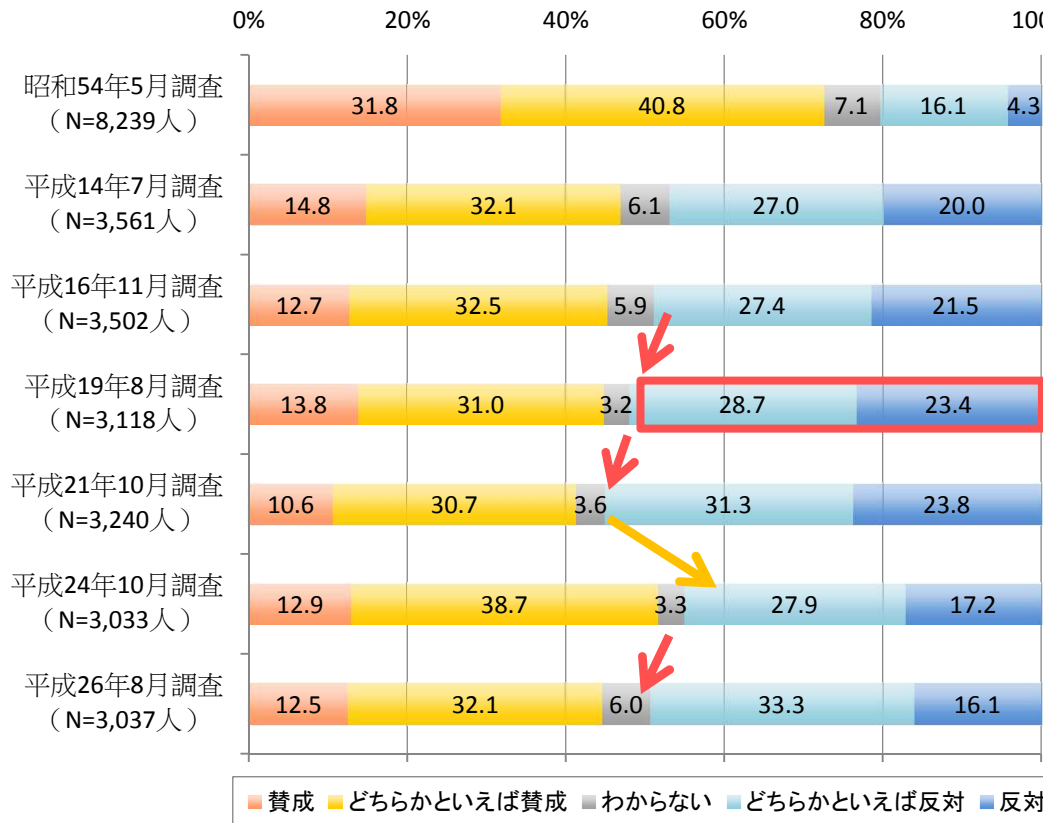
項目	目標（2019年度末／2020年）	現状（大綱策定時の直近値）
男女の働き方改革（Ⅲ（4）関連）		
男性の配偶者の出産直後の休暇取得率（※） （※）配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上休み（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等）を取得した男性の割合	80%	—
男性の育児休業取得率	13%（2020年）	2.03%（2013年度）
6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間	1日あたり2時間30分（2020年）	1日あたり67分（2011年）
第1子出産前後の女性の継続就業率	55%（2020年）	38.0%（2010年）

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方

- ▶ 男女全体では、平成19年調査で「反対」が5割を超えましたが、平成24年調査では「賛成」が上回りました。平成26年調査では「反対」が増加し、過半数となりました。
- ▶ 男性は、平成21年調査で「反対」が賛成を上回りましたが、平成24年調査では再び「賛成」が上回りました。平成26年調査では同数となっています。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」といった考え方について

（反対：「反対」+「どちらかといえば反対」）
 賛成：「賛成」+「どちらかといえば賛成」



【出典】平成26年以外：男女共同参画社会に関する世論調査（内閣府）、平成26年：「女性の活躍推進に関する世論調査」（内閣府）より作成

イクメンプロジェクト

■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報するプロジェクト(H22年度から実施)
- 「イクメン企業アワード」や参加型の公式サイトなどを通じて男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図るとともに、企業及び個人に対し育児と仕事の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の育児と仕事の両立の促進を図る。

平成27年度主な活動予定

- 企業経営者や人事担当者を対象としたセミナー等の開催
- 企業表彰、イクボス表彰の実施
- イクメンプロジェクト公式ホームページの運営 (H26年度アクセス数 約69万件)
- イクメンプロジェクト推進チームの設置・運営



イクメン企業アワード (平成25年度創設)

■「イクメン企業アワード」とは

働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備推進を目的として、男性従業員が育児と仕事を両立するための、企業のキラリと光る取組に着目し、表彰する。

平成27年度実績 (応募総数 62社)

【グランプリ】2社

- ・社会福祉法人桔梗会(群馬県)
- ・大同生命保険株式会社

【特別奨励賞】3社

- ・コネクシオ株式会社
- ・東京急行電鉄株式会社
- ・株式会社ローソン



イクボスアワード (平成26年度創設)

■「イクボスアワード」とは

部下の育休取得や短時間勤務等に際し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を表彰する。

平成27年度実績 (応募総数 65件)

【グランプリ】3名

- ・小売業 ・通信業 ・医療業

【特別奨励賞】2名

- ・小売業 ・卸売・小売業

数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：2.30%(2014年度) → 10%(2017年度) → 13%(2020年度)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：38%(2010年) → 55%(2017年)

イクメン企業アワード2013 グランプリ受賞

花王株式会社

所在地：東京都中央区 業種：製造業 従業員数：約6,100人

- ◆ 多様な人材が活躍している組織において、8割を占める男性社員に向けた仕事と家庭的責任の両立に対する意識変革は重要であるという認識の下、様々な施策を積極的に推進
- ◆ 育児支援制度の概要や利用方法などを詳しく掲載したパンフレットの作成・配布、「仕事と生活の両立支援特別月間」(10、11月)の集中キャンペーン、育児休職復職前の女性社員の配偶者向けセミナー、育児中の男女社員の懇談会など、多様な啓発活動を継続して実施
- ◆ 意思決定プロセスのシンプル化、会議運営の効率化等を全社テーマとし、部門ごとにアクションプランを策定し実施。社員の意識調査の結果の向上、堅調な業績に寄与
- ◆ 平成21年から平成24年まで、男性の育児休業取得率は35%~40%で推移しており、平均取得期間も、平成24年度は約11日間と着実に伸びている

イクメン企業アワード2013 グランプリ受賞

医療法人社団三成会

(南東北春日リハビリテーション病院)

所在地：福島県須賀川市 業種：医療・福祉 従業員数：約200人

- ◆ 職員が仕事と家庭とを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることにとって、全ての職員がその能力を十分発揮できる法人となれるよう取組を推進
- ◆ 職員アンケートで男性の58%が育児休業を取得したいと答えたことから、その実現に向け、トップダウンでの推進会議、個別面談での勧奨、育児休業支援手当の支給要件として感想文の提出を付し、育児休業者の感想文を社内報に掲載して周知する等の取り組みにより、男性が育児休業を取得しやすい職場風土を醸成
- ◆ 業務のマニュアル化や簡略化を進め、リーダー的な立場の男性職員も休業しやすい環境づくりを実現
- ◆ 平成24年度の男性の育児休業取得率50%（取得者数4名）と増加傾向。低い離職率と、職員の確保に寄与

イクメン企業アワード 受賞企業における特徴的な取組概要②

2013年受賞企業②

イクメン企業アワード2013 特別奨励賞受賞

有限会社COCO-LO

所在地：群馬県桐生市 業種：医療・福祉 従業員数：55人

- ◆ 業務を効率的に進める方法や会議時間の短縮のコツなどの社内勉強会での共有や、管理職や同僚からの声かけ、不在時におけるiPhoneやiPadを活用した情報共有等により、所定外労働の削減と休暇を取りやすい職場環境づくりを実現
- ◆ ライフイベントに応じたさまざまな休暇制度を設け、「お互い様風土」の醸成により育児休業や「パパ産休」（配偶者の出産時等の休暇）の取得が容易に
- ◆ 離職率低下や人材の確保、売上高向上などに寄与

イクメン企業アワード2013 特別奨励賞受賞

ソフトバンクグループ通信3社

所在地：東京都港区 業種：情報通信業 従業員数：17,428人

- ◆ 家族のきずな月間（10月）、育メンインタビュー（育児中の男性社員に仕事の進め方等を聞きイントラネットで公開）、パパのための育自カUP！講座（男性社員向けワークショップ）、おやおや倶楽部（カウンセリングやコーチングの有資格者による自発的な活動）などの多彩なイクメン推進施策を実施
- ◆ 社長による「社内業務ペーパーゼロ宣言」等により積極的に業務改善に取り組み、社員のモチベーション向上に寄与

イクメン企業アワード2013 特別奨励賞受賞

第一生命保険株式会社

所在地：東京都千代田区 業種：保険業 従業員数：56,976人

- ◆ 男性も含めたワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことを、社長の考えとして社内外へ表明している。年度初めに全管理職あて社内通知で取り組みを指示
- ◆ 男性の育児休業取得率目標を担当部署の数値目標として設定。毎月、担当部署から子どもが生まれた男性職員の上司に育児休業取得奨励文書を送付、育児休業制度の解説と取得事例等を掲載した案内を同封し、上司から男性職員に手交する等の取組を実施
- ◆ 離職率低下や職員満足度調査の向上に寄与

イクメン企業アワード2013 特別奨励賞受賞

明治安田生命保険相互会社

所在地：東京都千代田区 業種：保険業 従業員数：約43,000人

- ◆ 育児休職取得対象の男性職員および所属長あてに、育児休職の取得を個別に勧奨しているほか、男性職員の育児休職取得を所属長の評価に反映（ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に向け全社で推進する「ワーク・ライフ・バランスプログラム」において、男性の連続5営業日以上の子育て休業取得を評価対象のひとつに設定）
- ◆ 育児休職の取得等、男性職員の育児参加の好事例を社内ポータルサイトで紹介しているほか、育児休業からのスムーズな復職を支援する「復職応援セミナー」を、配偶者（夫）も参加できるように休日に開催する等により、男性の育児参加の重要性を啓発

イクメン企業アワード2013 特別奨励賞受賞

株式会社リコー

所在地：東京都中央区 業種：製造業 従業員数：12,196人

- ◆ 男性の育児参加促進のため、経営トップ層からの発信を強化するとともに、部門への取組推進を徹底。男性の育児参加のメリット、休業取得にあたっての留意点等を情報提供し、育児休業者の体験談を発信、制度利用の不安解消に努めている
- ◆ 平成22年度から育児休業取得率に数値目標を設定し、達成に向けた促進活動を継続して実施（平成25年度は対象者全員取得を目指す）
- ◆ 従業員の意識調査の結果向上などに寄与

イクメン企業アワード 受賞企業における特徴的な取組概要④

2014年受賞企業①

イクメン企業アワード2014 グランプリ受賞

アース・クリエイイト株式会社

所在地：岐阜県岐阜市 業種：建設業 従業員数：22人

- ◆ 従業員、家族の気持ちを十分くみ取り、働きやすい環境を整備することを責務とし、持続性の高い会社運営を目指す経営姿勢
- ◆ 小規模事業所でかつ男性従業員が多い建設業でありながら、これまでに延べ8名の男性従業員が育児休業を取得
- ◆ 毎月営業本部長が個人目標を基に個人面談をし、業務管理をしながら、同時に家族状況等も把握し、必要に応じた休暇の取得等を促進しているほか、営業本部長から従業員宛、文書による休暇の周知も随時実施
- ◆ 配偶者出産時の特別休暇制度（2週間）や始業時刻の繰上げ・繰下げ制度等、制度の充実
- ◆ 両立支援の取組が契機となり、会社全体で休業者をフォローしあう意識が醸成されたことから作業効率が向上し、時間外労働が大幅に減少（H19年度年平均300時間⇒H25年度年平均換算110時間）するとともに、年次有給休暇取得率は大幅に伸長（H19年度20%⇒H25年度85%）

イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

昭和電工株式会社

所在地：東京都港区 業種：製造業 従業員数：5,133人

- ◆ ダイバーシティプロジェクト内に「働き方を変えるチーム」を発足し、育児座談会等を企画。両立支援やワークライフバランスに関する従業員ニーズを把握し、施策につなげる試みを展開
- ◆ 男性の育児休業取得キャンペーン「パパキャン」による、全社の育児休業取得対象者への育児休業取得アピール（上司を経由した対象者への周知等）
- ◆ 取組の結果として、男性の育児休業取得者が大幅に増加（H20年19人⇒H25年53人）

イクメン企業アワード 受賞企業における特徴的な取組概要⑤

2014年受賞企業②

イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

住友生命保険相互会社

所在地：東京都中央区 業種：保険業 従業員数：42,109人

- ◆ 業務効率化の取組とあわせて、「時間」に関する意識改革を実行。具体的には、全職員に対して、毎日遅くとも20時までの退館をPC利用時間制限も行いながら推進するとともに、休暇等の取得も推進し、取得率は大幅に上昇
- ◆ 管理職の意識改革を目的としたワークライフバランスに関する講演会の定期的な開催
- ◆ 男性の育児休業取得者増加に取り組み、結果として取得者が大幅に増加（H22年度6人⇒H25年度39人。最長取得日数77日）

イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

株式会社千葉銀行

所在地：千葉県千葉市 業種：金融業 従業員数：4,376人

- ◆ 「19時（いくじ）に帰ろう月間」の設定や「イクメン・イクママ カエルみえる化キャンペーン」の実施（デスク上に退行予定時間等を表示する札を設置）により早期退行しやすい雰囲気醸成するとともに、勤務時間の短縮を支店の業績評価に反映
- ◆ 「業務効率化及び早帰り推進委員会」を設置し、顧客の取引情報のシステム入力項目を見直すなど、業務の抜本的な見直しを実施
- ◆ 早帰りを実践している支店の取組を行内報や行内ビデオニュースで紹介するなどにより、社員の時間管理の意識が向上

イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

日本生命保険相互会社

所在地：大阪府大阪市 業種：保険業 従業員数：70,806人

- ◆ 経営計画の一環として、「早帰り運営」「各種休暇の取得徹底」「効果的、効率的な働き方の徹底」のための取組を展開するなど、会社を挙げての取組
- ◆ 育児休業取得のメリットを明確にし、発信するとともに、仕事と育児の両立を可能にするための業務運営の工夫についても具体的に提示
- ◆ 男性の育児休業取得率100%に向けた取組により、男性の意識改革が進むとともに、採用活動等にも好影響

イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

株式会社日立ソリューションズ

所在地：東京都品川区 業種：情報通信業 従業員数：9,590人

- ◆ 事業部門ごとにダイバーシティ推進ワーキンググループを発足し、事業特性に沿った働き方の見直しを実施し、全社で課題とノウハウを共有
- ◆ ポジティブな理由の休暇を「ポジティブ・オフ」と名付け、その取得事例を「ポジティブ・オフ100選」として公開。家族での活動事例等が寄せられ、休暇促進に寄与
- ◆ 男性の両立支援制度の利用者が増えており、育児短時間勤務はH25年度13名が取得（H24年度3名）、育児休業は1年以上の長期取得者も存在

イクメン企業アワード2014 特別奨励賞受賞

株式会社丸井グループ

所在地：東京都中野区 業種：小売業 従業員数：6,104人

- ◆ 各所属において業務の流れ・分担の見直しによる業務の効率化を促進
- ◆ 所定外労働の削減目標を設定し、所定外労働が多い部署に対するヒアリングの実施や、削減傾向にある部署の取組の共有など、全社的取組を展開により所定外労働を縮減
- ◆ H25年4月に短期育児休職制度（1歳未満の子を養育する場合、7日間までは有給）を導入し、これまでに男性も20人が利用（H26年9月末現在）

イクメン企業アワード2015 グランプリ受賞

社会福祉法人桔梗会

所在地：群馬県沼田市 業種：医療・福祉 従業員数：57人

- ◆ 出産が近い妻がいる男性職員には管理職から育児休業取得を促し、育児参加しやすくなるよう他職員にも管理職から協力を呼びかけ
- ◆ 中堅職員の仕事を分散し、情報の共有化を図るなど、業務改善に取り組み、担当職員の不在時でも仕事がまわる仕組みづくりを推進
- ◆ 行政主催のイクボス研修を活用し、管理職のイクボス養成を実施
- ◆ 育児休業の有給化、年休の時間単位取得など、小規模な企業ながら制度を整備
- ◆ H22年度以降、男性の育児休業取得率は100%を継続

イクメン企業アワード2015 グランプリ受賞

大同生命保険株式会社

所在地：大阪府大阪市 業種：保険業 従業員数：6,894人

- ◆ PCシャットダウン・ビル消灯（20時）と連動した「リミット20」など所定外労働削減の徹底した取組を実施
- ◆ 会議や電話・メールに関する「仕事のスリム化運動」などの業務改善を実施
- ◆ 在宅勤務制度やモバイル端末の活用など、仕事と家庭が両立できる働き方を促進
- ◆ 取組の結果、残業時間が大幅に削減（対H20年度比 残業時間55%減）。ワーク・ライフ・バランスの充実が社員の就業意欲を増進させ、生産性が向上し、業績も向上
- ◆ 上司の意識改革・指導力向上を目的とした「ペア研修」の実施や、「両立支援ハンドブック」の提供、育児休業取得者の体験談の紹介など、男性が育児参加しやすい環境醸成に取り組み、平成26年度の男性の育児休業取得率は100%を達成

イクメン企業アワード 受賞企業における特徴的な取組概要⑧

2015年受賞企業②

イクメン企業アワード2015 特別奨励賞受賞

コネクシオ株式会社

所在地：東京都新宿区 業種：情報通信業 従業員数：4,828人

- ◆ 業務効率化・総労働時間削減に向け、「働き方改善」プロジェクトを実施。業務の棚卸しや店舗オペレーションの改革を進め、優良な取組は本社会議で事例発表し、各事業所へ水平展開することで、ワーク・ライフ・バランス推進にも繋がった
- ◆ 繁閑に合わせた柔軟で多様なシフト運用と有給休暇の取得推進などにより一人当たりの年間平均総労働時間を削減（対H25年度比47時間削減）
- ◆ 育児休業の取得促進に向け、対象者とその上司への取得推進メールの配信や、会議における役職者へ啓発活動などの取組を行い、男性の育児休業取得者が増加

イクメン企業アワード2015 特別奨励賞受賞

東京急行電鉄株式会社

所在地：東京都渋谷区 業種：運輸業 従業員数：4,267人

- ◆ 中期経営計画の重点施策として「ワークスタイル・イノベーション」を提唱し、マネジメント層の意識改革に向け、全管理職を対象に「イクボスセミナー」を開催
- ◆ フレキシブルな勤務体系を整備し、仕事とライフイベントを両立できる働き方を促進。ワーク・ライフ・バランスの推進により、直近3年間に入社した総合職の離職率は0%
- ◆ 育児休業の有給化（最大43日間）や、「イクメンセミナー」など男性の育児休業・育児参画促進の取組。男性の育児休業取得者が増加し、取得日数も平均73日と長い

イクメン企業アワード2015 特別奨励賞受賞

株式会社ローソン

所在地：東京都品川区 業種：小売業 従業員数：3,723人

- ◆ 「イクメンキャンペーン」や社内公認部活動「イク☆Men活動部」など独自の取組により、男性の育児を支援する雰囲気社内を醸成
- ◆ 管理職を対象とした労務管理研修や、子どもの生まれた男性社員の上司宛てに人事部から育児休業取得の声掛け依頼を実施するなど、マネジメント層にも取組を浸透
- ◆ 上記取組のほか、育児休業を5日間有給とする制度の導入（H26年度）などにより、男性の育児休業取得者が増加

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

(略)

3 男性の子育てへの関わりを可能とするための環境整備

(1) 男性の育児休業取得促進

(現行制度の現状等)

- 共働き家庭のみならず、専業主婦家庭の男性でも育児休業取得希望が一定程度あり、かつ育児休業の取得状況が進んでいない現状があるため、これを改善する必要がある。
- また、前回平成21年の法改正によって創設された男性の育児休業取得促進のための各種制度(パパ・ママ育児プラス、出産後8週以内に育児休業を取得した場合の再度取得の特例)について、ほとんど知られていないと指摘されている。
- さらに、男性が「職場の雰囲気」を理由として育児休業を取得しない状況を改善することが必要であり、そのためには、上司を含め、職場に対して、育児休業取得を言い出しやすくすることが必要である。

(今後の対応の方向性)

- 男性の育児休業取得促進については、専業主婦家庭の男性を含め、育児休業を取得したいと考える男性が、その置かれた状況に応じてどのような時期に育児休業を取得すれば、妻の育児負担の軽減、ひいては継続就業・再就業にとって効果的か等について、具体的な情報を提供すべきである。また、前回平成21年の法改正によって設けられたパパ・ママ育休プラス等の制度についても、わかりやすく周知を行うべきである。
- さらに、育児休業取得を言い出しやすくするためには、配偶者が出産した男性職員に対して、上司が育児休業の取得計画書の提出を求めることなどにより、取得希望を把握するようにすることが効果的と考えられ、このような取組が進む方策を検討すべきである。
- また、事業主による育児休業の取得を理由とした不利益取扱は禁止されていることを周知徹底する等、育児休業を申し出た、又は取得したことによって事業主、管理職、職場の同僚等から不当な取扱を受けることのないよう、何らかの措置を検討すべきである。
- 加えて、妻の出産後8週間以内の期間は、産後休業の期間にあたり、母体の保護のためにも、当該期間に夫が休業するニーズは高いと考えられ、この期間に育児休業を取得することを推進することが求められる。現に、育児を目的とした男性の休業取得者のうち、80.7%が当該期間内に何らかの休業を取得している。
- したがって、この点からも、前述の妻の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合の再度取得の制度について、周知を図るべきである。また、少子化社会対策大綱において、配偶者の出産直後の男性の休暇取得率(出産後8週間以内に半日又は1日以上のお休み(年次有給休暇、配偶者出産休暇、育児休業等)を取得した男性の割合)を2020年までに80%にする目標が掲げられており、この達成に向け、政府全体で社会的な機運の醸成を図る中で、育児休業取得を促進していくことが求められる。

その他

育児期・介護期のテレワークについて

育児期・介護期のテレワークという働き方
についてどう考えるか

世界最先端IT国家創造宣言（平成27年6月30日）閣議決定

■世界最先端IT国家宣言

(略)

Ⅲ．目指すべき社会・姿を実現するための取組

(略)

2．ITを利活用したまち・ひと・しごとの活性化による活力ある社会

(略)

(3)雇用形態の多様化とワーク・ライフ・バランス(「仕事と家庭の調和」)の実現

若者や女性、高齢者、介護者、障がい者を始めとする個々人の事情や仕事の内容に応じて、クラウドなどのITサービスを活用し、外出先や自宅、さらには山間地域等を含む遠隔地など、場所にとらわれない就業を可能とし、多様で柔軟な働き方が選択できる社会を実現するとともに、テレワークを社会全体へと波及させる取組を進め、労働者のワーク・ライフ・バランスと地域の活性化を実現する。

このため特に就業継続が困難となる子育て期の女性や育児に参加する男性、介護を行っている労働者等を対象に、週一回以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワークにおける、労働者にやさしいテレワーク推奨モデルを産業界と連携して支援し、2016年までにその本格的な構築・普及を図り、女性の社会進出や、少子高齢化社会における労働力の確保、男性の育児参加、仕事と介護の両立等を促進する。

…(中略)…

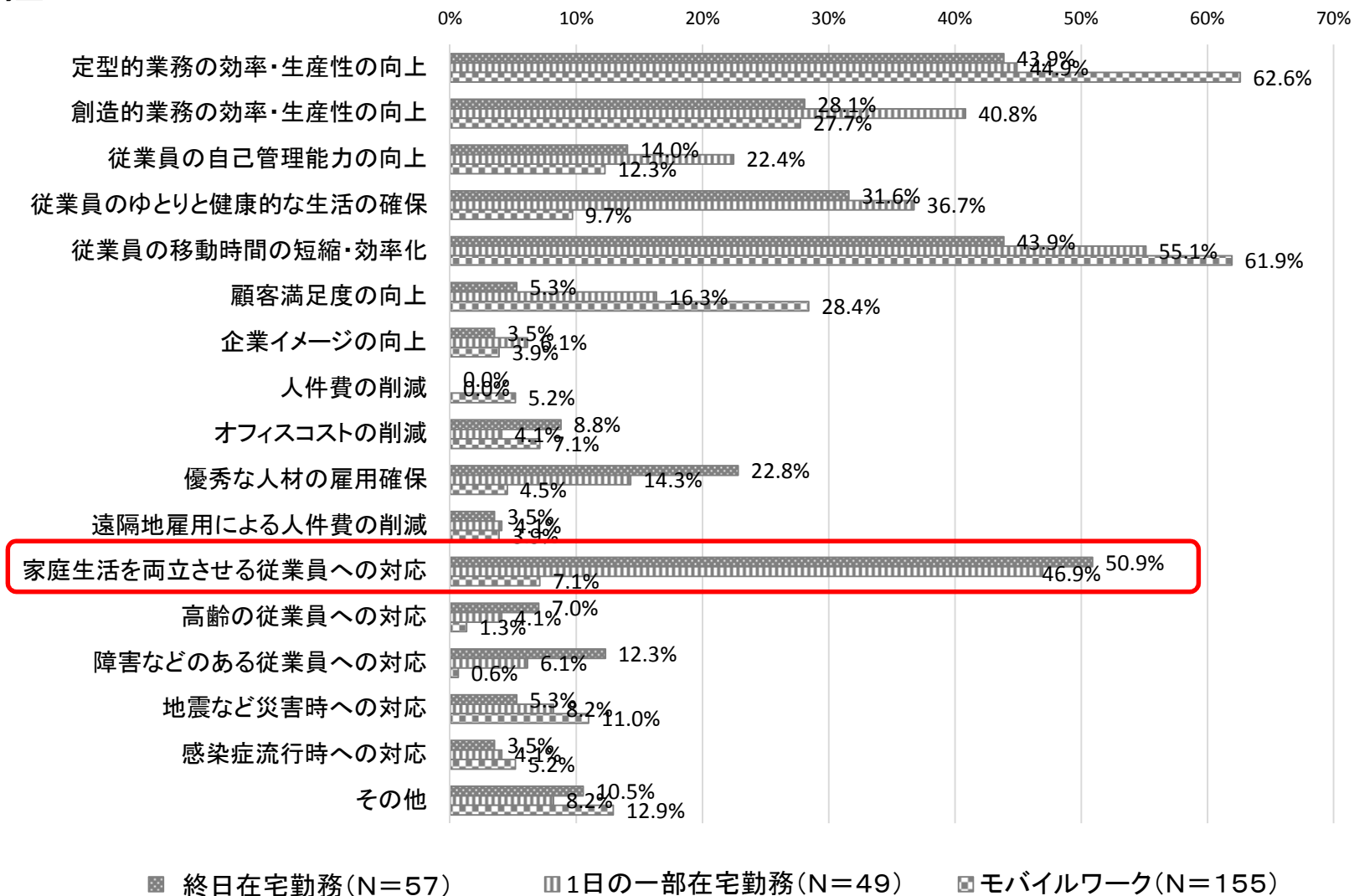
これらの取組などにより、2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上にし、また、こうした取組も含めた女性の就業支援等により、第一子出産前後の女性の継続就業率を55%(2009年においては38.0%)、25歳から44歳までの女性の就業率を73%(2011年においては66.8%)まで高める。

テレワークの実施目的

○ 「終日在宅勤務」では「家庭生活を両立させる従業員への対応」が最も高い割合で50.9%である。

<企業調査>

テレワーク実施の目的(複数回答)



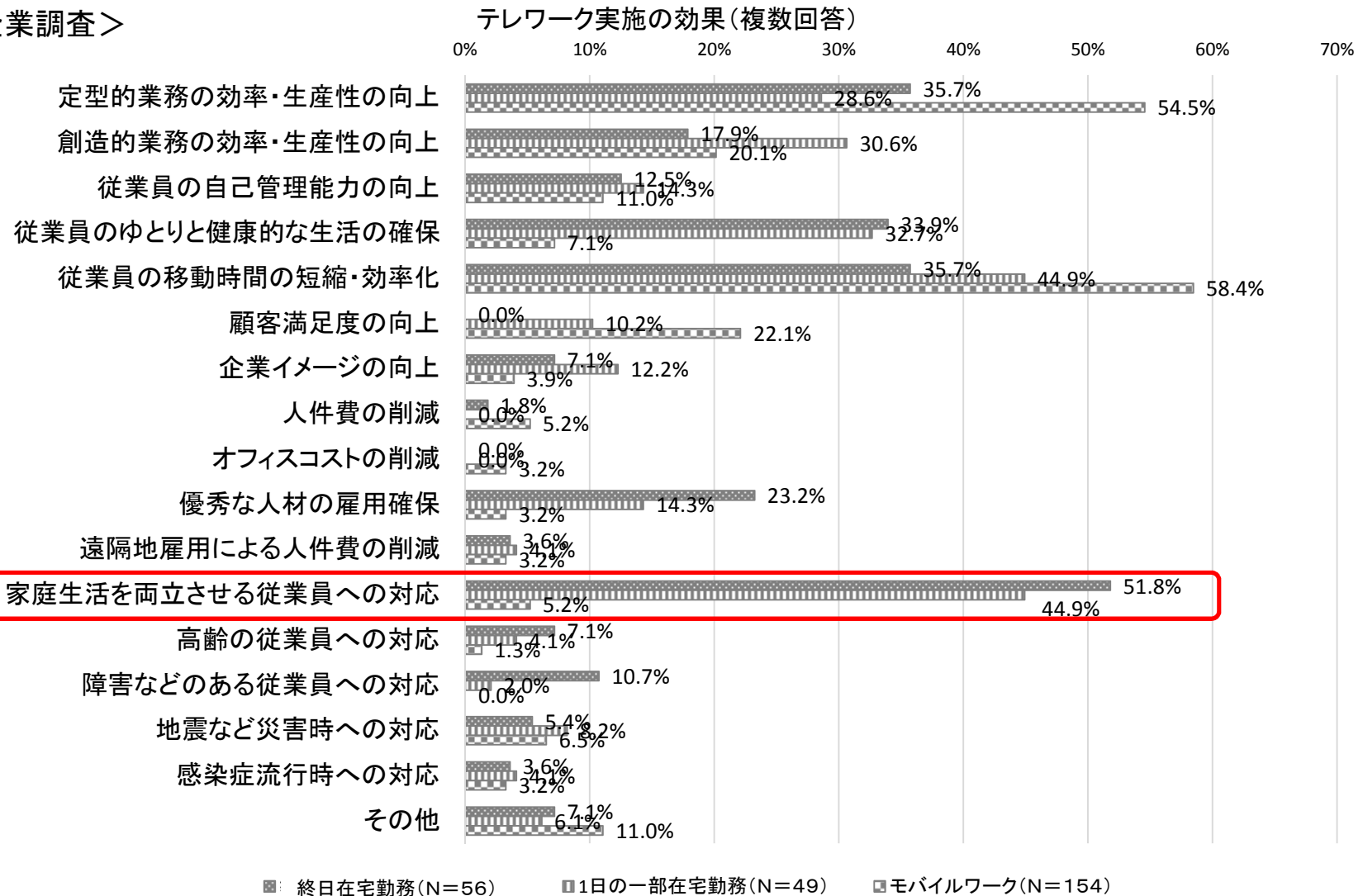
注)本調査におけるテレワークの定義はP.97参照

出典:平成27年5月「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」JILPT

テレワークの実施の効果

○ 企業からみたテレワーク実施の効果として回答割合が高かったのは、「終日在宅勤務」と「1日の一部在宅勤務」において「家庭生活を両立させる従業員への対応」の割合が高い。

<企業調査>



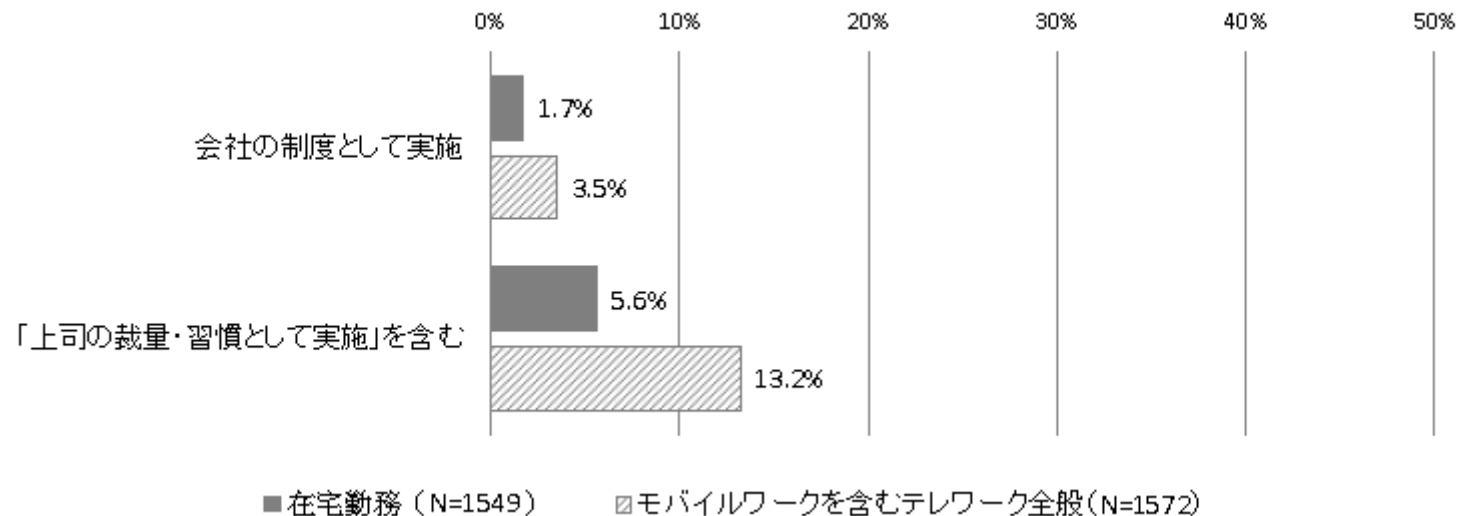
注)本調査におけるテレワークの定義はP.97参照

出典:平成27年5月「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」JILPT

テレワークの実施割合

○ 在宅勤務(「終日在宅勤務」もしくは「1日の一部在宅勤務」)とモバイルワークを含むテレワーク全般の実施割合をそれぞれみると、在宅勤務で「会社の制度として実施」の割合は1.7%、「上司の裁量・習慣として実施」を含む割合は5.6%であった。

<企業調査>



出典:平成27年5月「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」JILPT

【本調査におけるテレワークの定義】

<企業調査>

「電子メールや携帯電話などの情報通信手段が利用できる環境で仕事をするを条件」とし、「情報通信技術を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方」と定義し、その上で以下の3つのタイプに分けて尋ねている。

A. 終日在宅勤務:週に1日以上終日在宅で作業をする働き方

B. 1日の一部在宅勤務:1日の勤務時間のうちの一部を在宅で作業する働き方

C. モバイルワーク:電話連絡だけではなく、会社のサーバーにアクセスできる環境で、施設に依存せずにもどこでも仕事が可能な働き方(営業職など)

<従業員調査>

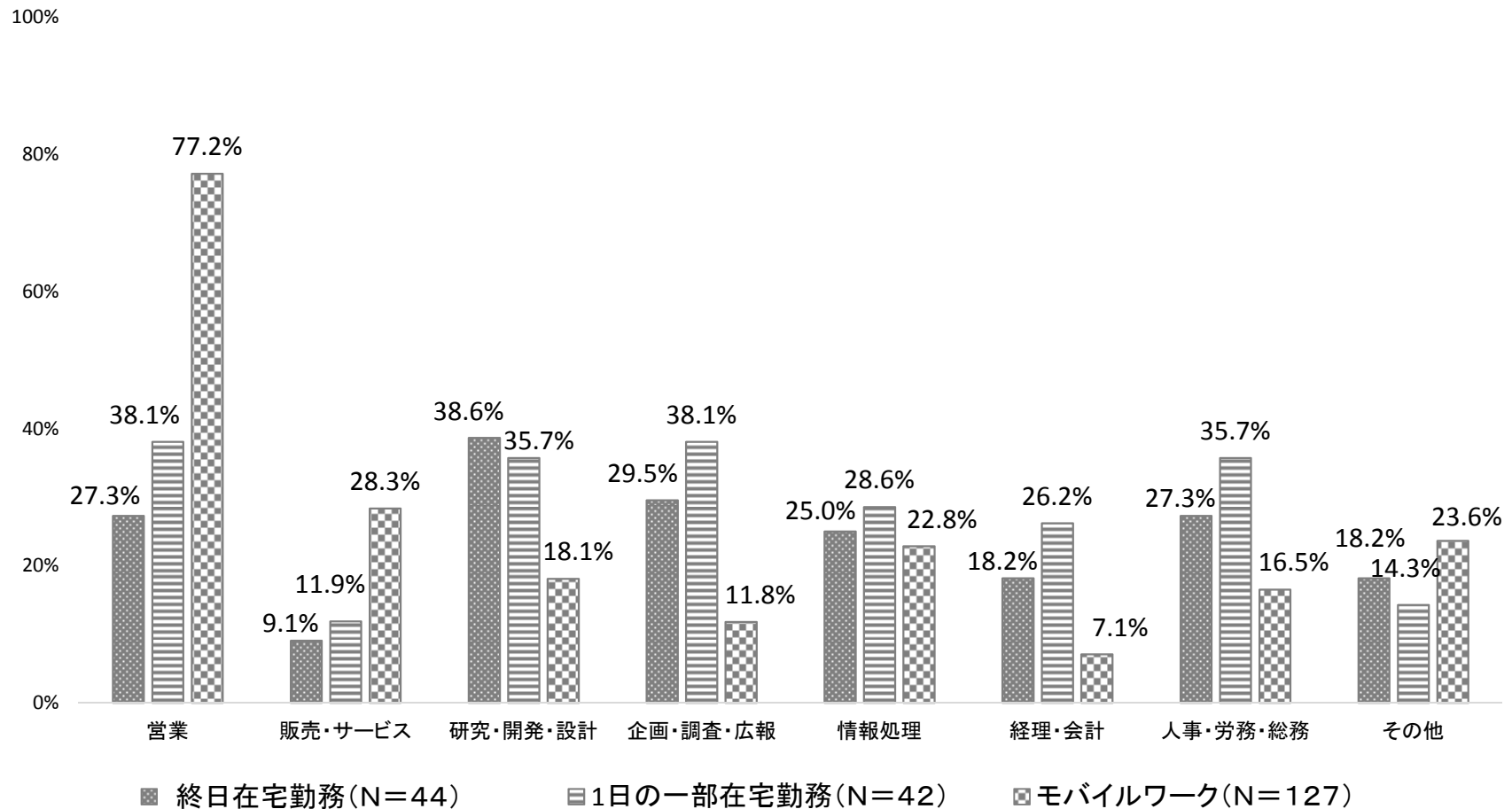
所属している勤務先の通常の勤務場所以外で仕事(メールなど情報通信機器を使ったテレワーク)」をすることと定義づけている。

テレワークの実施部門

○ テレワークは様々な部門で実施されている一方、その実施割合は様々であり、「モバイルワーク」は営業で比較的高い割合となっている。

<企業調査>

テレワーク実施該当部門(複数回答)



注)本調査におけるテレワークの定義はP.97参照

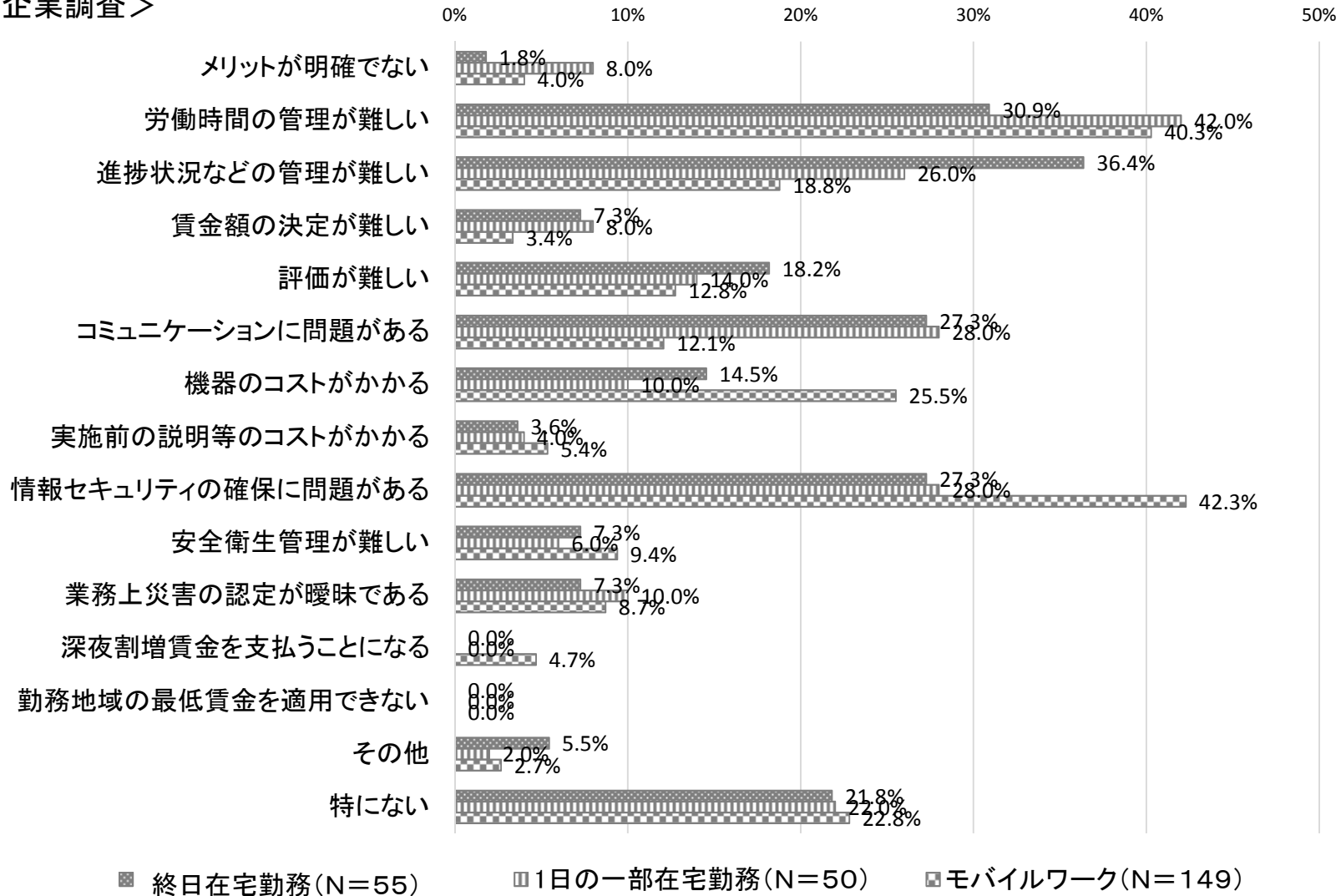
出典:平成27年5月「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」JILPT

テレワーク実施の問題・課題

○ テレワーク実施の課題は多岐にわたっている。

<企業調査>

テレワーク実施の問題・課題(複数回答)



注)本調査におけるテレワークの定義はP.97参照

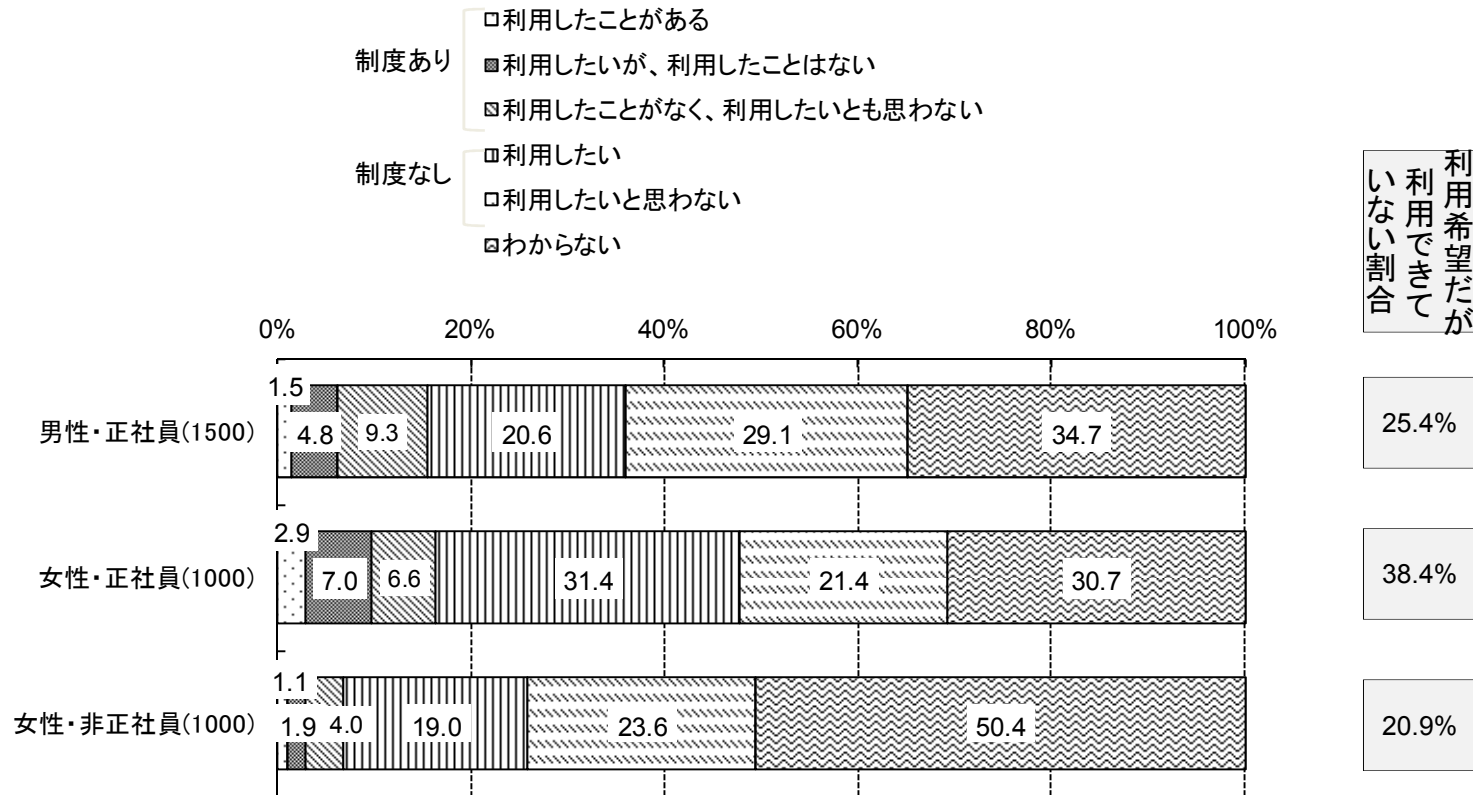
出典:平成27年5月「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」JILPT

テレワークの利用経験（労働者調査）

○ 在宅勤務・テレワークの利用経験がある割合は、いずれも1~3%程度と低い水準である。利用希望は特に「女性・正社員」で4割弱と高い。

注) 就業形態は現在

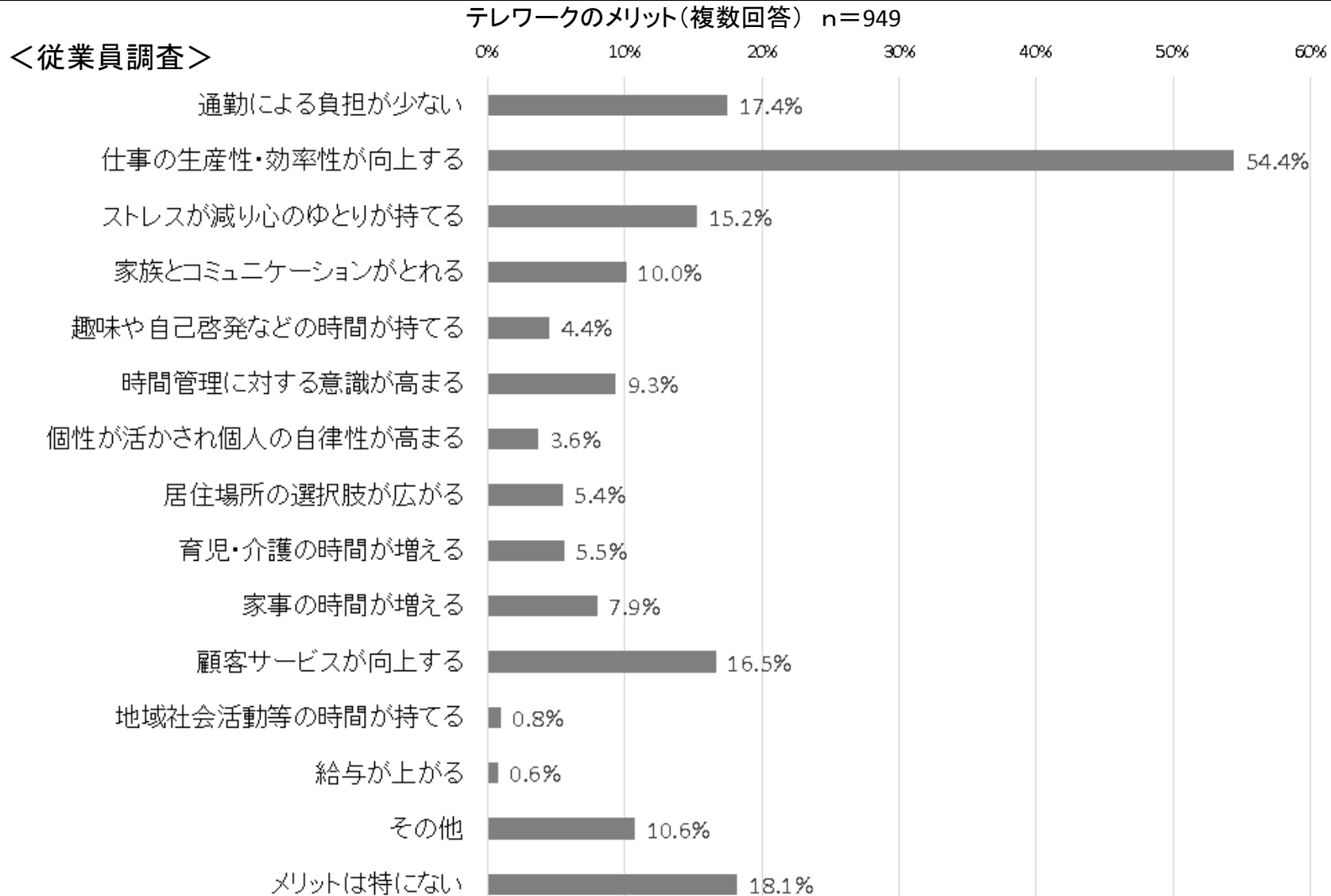
在宅勤務・テレワークの利用経験・利用意向



【調査対象】
 年齢は全て20歳～49歳
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

テレワークのメリット

○実際にテレワークを行っている従業員が考えるテレワークのメリットは、複数回答で、「仕事の生産性・効率性が向上する」が54.4%と群を抜いて高い割合となっている一方、「育児・介護の時間が増える」も5.5%ある。

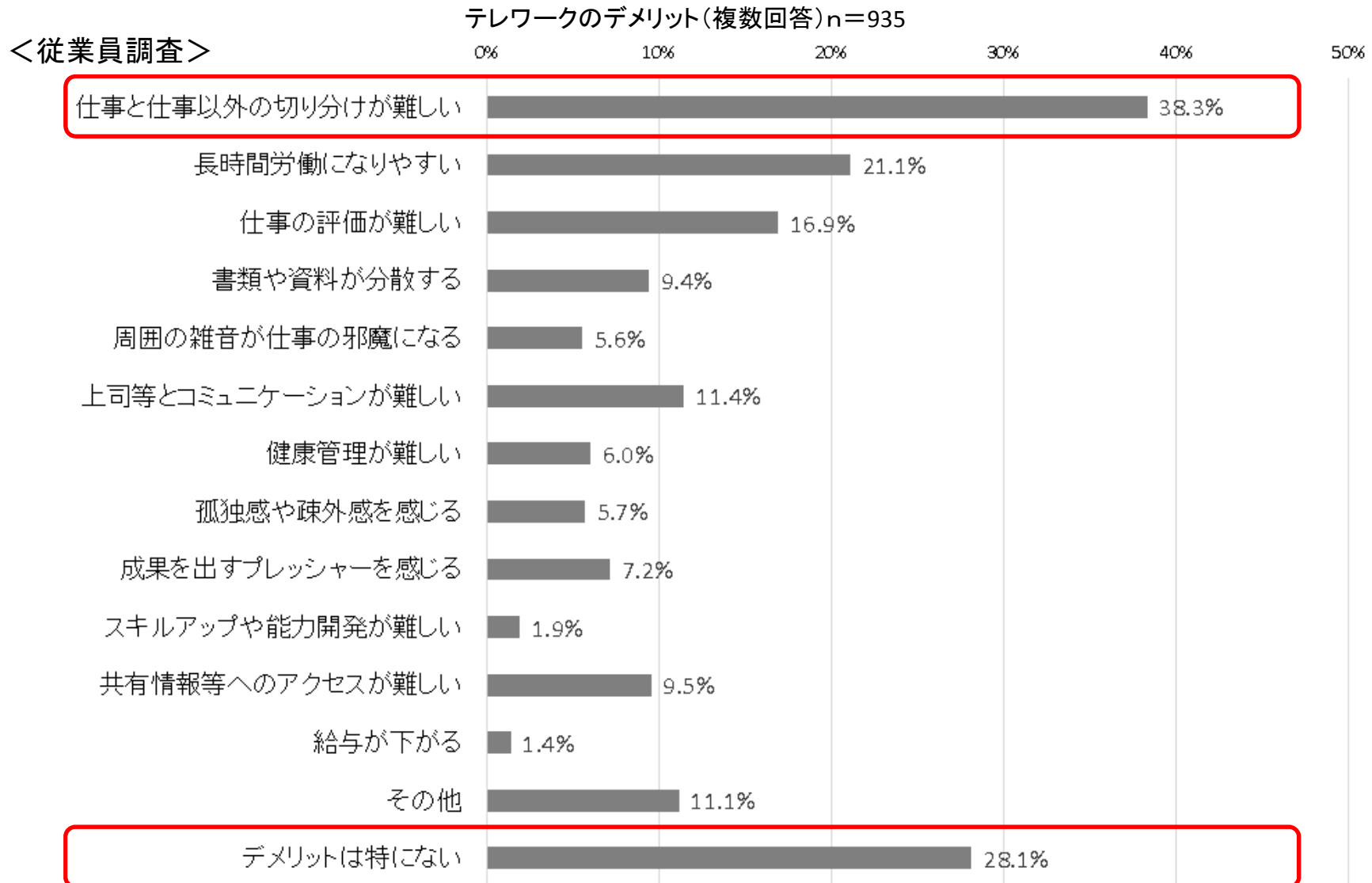


注)本調査におけるテレワークの定義はP.97参照

出典:平成27年5月「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」JILPT

テレワークのデメリット

○ テレワークのデメリットは「仕事と仕事以外の切り分けが難しい」が最も高くなっているが、テレワークに不都合を感じない者もある程度いるようである。



注)本調査におけるテレワークの定義はP.97参照

出典:平成27年5月「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果」JILPT

テレワークモデル実証実験事業（平成26年度）テレワーク好事例集（抄）①

2.1 向洋電機土木株式会社（建設業） 詳細編はP.20～

工事部門を含む全従業員が、きめ細かい対応により、在宅勤務を実践

会社概要

- 設立 : 1965年
- 本社所在地 : 神奈川県横浜市
- 主たる事業 : 屋内外の電気設備の設計・施工
- 従業員数 : 25人 (2014年12月1日現在)



テレワークの特徴

2008年1月から経営効率の向上及び改善を目的に在宅勤務制度を導入。テレワーク環境の投資をなるべくせず、工事部門を含む全従業員25名が業務内容にあわせてテレワークを使用した勤務を実施している。全員が公平・公正になるよう、きめこまかなマネジメントを行い、あわせてお客様・従業員・その家族と個人の満足度を高められるような施策（成果管理、メンタルヘルス対策等）を実施している。

テレワーク導入の目的

テレワーク導入の目的は経営の効率化、改善であるが、在宅勤務により、従業員のワーク・ライフ・バランス、ならびに従業員の家族の満足度の向上につながっている。

テレワーク導入形態

テレワークを推進する総務課長が自身の介護と育児の経験を活かして在宅勤務の制度設計を行っている。官公庁等から電気設備の設計、施工を請け負い、設計や施工の工程管理を行うとともに、実際に工事を行っている。

- ・利用者が勤務する事業所：全事業所
- ・在宅勤務時の作業場所：従業員の自宅（会社が許可した場所のみ）
- ・在宅勤務実施のプロセス：テレワークの申請は、事前に総務課長に口頭で行い、仕事の状況や実施予定について把握してもらっている。
- ・在宅勤務時の条件：基本的なことであるが、「家族にP.C.を触らせない、見せない」を守れる環境であることを在宅勤務の条件の1つとしている。住居形態や設備状況について、現地確認を行い、承認できない場合は改善に向けたサポートとアドバイスを行っている。

テレワーク導入のメリット

人材育成、生産性向上、コスト削減において成果が出ている。たとえば、テレワークを含めた施策の展開により、従業員一人ひとりの自由裁量権が拡大し、成長を実感している。

コスト削減においても、テレワーク単体によるものではないとしても、ガソリン、本社電力消費量、労働時間は平成20年度から大きく削減できている。

加えて、従業員からは、家族と過ごす時間が増え、精神的・肉体的な負担が軽減されたことで、業務への集中度が増したという声がある。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2008年に時間的制約のある従業員の採用をきっかけとして、従業員の能力任せの体制から、従業員の特性を重視した「テレワークによる経営効率の向上及び改善」という体制にしている。

一人ひとりがテレワークを上手く活用できるよう、きめ細やかな指導を行っている。

※同社の導入のきっかけやワーク・ライフ・バランス等の詳細は、本書P.20～P.21をご覧ください。

2.2 カルビー株式会社（製造業） 詳細編はP.22～

全国の事務間接部門の全従業員を対象に、在宅勤務により、業務の生産性向上を図りつつ、育児支援を実施

会社概要

- 設立 : 1949年
- 本社所在地 : 東京都千代田区
- 主たる事業 : 菓子・食品の製造・販売
- 従業員数 : 連結3,341人 (2014年3月31日現在)



テレワークの特徴

なでしこ銘柄*2014に選定された同社は、2010年に「ダイバーシティ委員会」を設置し、女性の活躍推進を優先課題に、社内の意識改革を実施。経営トップが主導する働き方に対する意識改革（効率的な働き方とプライベートの充実を追求）の一環としてトライアルを経て、2014年の4月より在宅勤務制度の本格導入を実施した。また、一般社員対象のフレックスタイム制に加えて、本社を中心とした時短勤務者対象のフレックスタイム制も導入。子どもの送り迎えのしやすさ、「ライフ・ワーク・バランス」の向上など育児中の女性に優しいテレワークを実現している。

※経済産業省が東京証券取引所と共同で選定している、女性活躍推進に優れた東証一部上場企業

テレワーク導入の目的

従業員の働き方に対する意識改革を目的とし、経営トップは、「早く来て早く退社して、勉強や交流等に時間を使いなさい。新たなインプットにより成長し、会社に貢献してほしい」というメッセージを発信している。

テレワーク導入形態

2014年4月より、全国の事務間接部門の従業員を対象（上司が認めた者は誰でも）に、週2日を上限とする在宅勤務制度を導入。営業職の従業員に対しては、従来から直行直帰のモバイルワークを認めている。

- ・利用者が勤務する事業所：全事業所オフィス
- ・在宅勤務時の作業場所：自宅（営業職を除いてモバイルワークを認めていない）
- ・在宅勤務実施のプロセス：前日までに上司に申請することと翌日に業務報告を行うことを定めている。
- ・在宅勤務時の条件：①8時30分～17時までの所定労働時間勤務すること。②自宅でも会社と同じように集中して業務を行うこと。③呼び出しがかかればいつでも会社に出社できること。

テレワーク導入のメリット

2013年に実施した在宅勤務のトライアルでのアンケートでは、従業員からおおむね高い評価が得られている。

特に、「育児期間中の従業員が子どもの送り迎えをしやすくなった」「通勤時間を削減でき時間にゆとりができた」「通勤ラッシュを回避できるようになった」というコメントがある。

また、女性の部下を持つ管理職から、「残業が減り、部下の『ライフ・ワーク・バランス』が向上した」という声がある。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2009年、経営刷新がスタートし、2010年ダイバーシティを「成長のためのエンジン」と位置付け、「ダイバーシティ委員会」を発足させた。その後、トライアルを経て、2014年に在宅勤務制度を本格導入した。

※同社の在宅勤務制度の導入、プロセス等は、本書P.22～P.23をご覧ください。

テレワークモデル実証実験事業（平成26年度）テレワーク好事例集（抄）②

2.9 株式会社NTTデータ（情報通信業） 育 介 管 フ 見

育児期・介護期等を含めた事務職の従業員のトライアルを経て、システムエンジニア職を含む全従業員に本格導入を実現

会社概要

- ・設立 : 2008年10月
- ・本社所在地 : 東京都新宿区
- ・主たる事業 : 情報処理システムの企画、設計、開発
- ・従業員数 : 1,708人（2014年4月1日現在）

NTT DATA
株式会社NTTデータ

テレワークの特徴

社内SNSや、従業員へのヒアリング、アンケートを活用して自社に合った方法を模索し、在宅勤務のトライアルを経て、本格導入の準備を行った。

開発現場では顧客先常駐の従業員もいるため、本格導入後の運用は各事業部に一任している。
全員がテレワークを実施できなくとも、可能な従業員から推進する方針をとっている。

テレワーク導入の目的

時間制約がある従業員（育児・介護等）をはじめ、全従業員に働きやすい環境を提供し、働き方の選択肢を増やすことで、業務効率化・会社満足度向上につなげ、「一人ひとりがイキイキと働きやすい会社」の実現を目的としている。

テレワーク導入形態

トライアル段階では事務職を対象としたが、本格導入後はシステムエンジニア職を含む全従業員を対象としている。

- ・利用者が勤務する事業所：全事業所
- ・在宅勤務時の作業場所：従業員の自宅
- ・在宅勤務実施のプロセス：開始・終了の連絡を上司に報告することをルール化している。また業務計画を担当メンバー内で共有し、「業務の見える化」を図ることを推奨している。
- ・在宅勤務時の条件：在宅勤務時にはワーク・ライフ・バランスの観点から就業時間内で仕事をすることを前提としており、残業、深夜勤務とも原則禁止している。短時間勤務者にも、所定労働時間外の業務は禁止している。ただし、海外とのやり取りがある等、やむを得ない場合には、上司の判断で許可することがある。

テレワーク導入のメリット

在宅勤務時は計画的に仕事を行うため、時間的な制約がある従業員でも、確実に仕事を終わらせることができ、メリットは大きいと感じている。

なお、トライアル実施後のアンケートやヒアリングでは、実施者からは「タイムマネジメント意識が向上した」「働きやすさが向上した」「自律・自己管理的な働き方ができるようになった」といった意見があった。

上司からの感想も、「本人の働きやすさが向上した」「本人のタイムマネジメント意識が向上した」といった意見が多かった。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2011年よりダイバーシティ推進のための検討を開始した。

2013年に時間的制約のある従業員や希望者による二度のトライアルを経て、2014年8月より本格導入を開始している。（一度目のトライアルは、育児期の従業員が大半を占めたが、二度目は介護期の従業員や男性管理職を含めて実施した）

2.10 株式会社日建設計総合研究所（その他サービス業） 育 介 管 フ 高

働き方変革を目的とし、多様なライフステージの研究職を中心とした全従業員がテレワークを活用

会社概要

- ・設立 : 2006年
- ・本社所在地 : 東京都千代田区
- ・主たる事業 : 建築の企画・設計監理、都市・地域計画、建築コンサルタント
- ・従業員数 : 62人（2014年4月現在）

nikken.jp **NSRI**
日建設計総合研究所

テレワークの特徴

建築設計・都市計画等を総合的に手掛ける日建グループのシンクタンクである同社は、2006年の設立当初から「研究組織のオープン化、フラット化」を掲げてワークスタイルの変革に取り組み、職場環境の見直しを図ってきた。東日本大震災を契機に、2011年から研究職を中心とした在宅勤務を開始し、既に対象者の6割がテレワーク勤務の経験がある。

通勤負担軽減を目的とした定年退職後の継続雇用者の利用事例や、育児・介護を目的とした男性従業員の利用事例がある。

テレワーク導入の目的

ワークスタイルの多様化への対応による知的生産性向上と、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現が主な目的である。経営トップもテレワークの推進を経営目標として掲げている。

テレワーク導入形態

終日在宅勤務が基本であるが、業務の都合により出社を認める部分在宅勤務のほか、モバイルワークも認めている。サテライトオフィスも設置している。

- ・利用者が勤務する事業所：東京もしくは大阪オフィス
- ・在宅勤務時の作業場所：自宅、外出先、サテライトオフィス
- ・在宅勤務実施のプロセス：テレワーク実施の前月までに企画部長へ申請する。実施回数の上限は10回/月としているが、従業員の事情に応じて柔軟に対応しており、家庭で在宅介護を行う男性従業員が10回超/月の在宅勤務を行った例がある。
- ・在宅勤務時の条件：テレワーク中、常に電話連絡が可能であることを条件としている。

テレワーク導入のメリット

知的生産性の向上と従業員のワーク・ライフ・バランスの実現の両立ができています。特に育児期・介護期の従業員が柔軟に活用していることもあり、テレワークに対する従業員の満足度も高い。

通勤の負担がなくなることは、定年退職後継続雇用している高齢の従業員に好評で、「仕事に対する集中力が向上した」「休憩時間に散歩等ができ、精神的に余裕ができた」といった声がある。

テレワークによる生産性の低下は、導入当初懸念していたが、特に生じていない。

テレワーク導入の経緯、導入までのプロセス

2011年の東日本大震災を契機として導入した。当初は、事業継続性の確保と節電を目的として在宅勤務を開始した。

2012年1月、オフィス移転を機として、企業戦略であるワークスタイル変革の一環として在宅勤務制度を正式に導入した。現在は日建グループ全体への展開も支援している。

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より

(略)

Ⅱ 各論

(略)

4 その他

(1) テレワークの活用

- 育児や介護を行う労働者が仕事と育児・介護を両立できるようになるためには、育児や介護を行う労働者以外も含め、従業員全体の働き方の見直しを行い、すべての人の働き方の柔軟性を上げていくことが重要である。
- この点、「世界最先端IT国家創造宣言」(平成27年6月30日閣議決定)では、ワーク・ライフ・バランスの実現の観点から、テレワークを推進することにより、女性の社会進出や、少子高齢化社会における労働力の確保、男性の育児参加、仕事と介護の両立等を促進することとされている。在宅勤務などのテレワークは、例えば遠距離介護を行う場合や半日ケアマネジャーと打ち合わせたのちに半日在宅勤務する場合などには特に有効であるという意見もある。
- 一方で、テレワークは、すべての子育て家庭にマッチするわけではなく、特に子どもが小さいうちは育児と在宅での勤務の分離が極めて困難であるため難しいのではないかという意見もあった。また、現状、テレワークを導入している企業は少なく、実際に導入している企業で見ても、企業のすべての部門で実施している割合は高くない。
- このようなテレワークの普及状況や、テレワークであっても労働時間管理などの適切な労務管理等が必要であることも踏まえ、仕事と育児・介護の両立促進のためのテレワークの在り方について、好事例をまずは積み重ね、引き続き検討すべきである。
- なお、柔軟な働き方の確保については、育児・介護をしている労働者だけにテレワークなど個別の施策を推進するのではなく、労働者全体の働き方のフレキシビリティを高めることによって、両立支援を進めることを目指すべきであるといった意見もあった。