

職業安定分科会雇用保険部会(第 119 回) (第 177 回労働政策審議会雇用均等分科会(11 月 21 日)資料 2)	資料 1-2
平成 28 年 11 月 22 日	

## 経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について（素案）

### 【はじめに】

#### （経緯）

- ・ 3 月に改正育児・介護休業法が成立し、来年 1 月 1 日の施行に向け、労使ともに準備に全力をあげているところである。
- ・ このような状況の中で、「未来への投資を実現する経済対策」（平成 28 年 8 月 2 日閣議決定）を踏まえ、「雇用の継続に特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長等を含めた両立支援策」について議論することとなった。

#### （議論するに当たって）

- ・ 本来であれば、1 月 1 日の施行を待って、施行状況を踏まえて両立支援のあり方について議論したいところであるが、上記経済対策を踏まえ、限定された事項について議論することとした。

#### （議論の前提：保育所整備の必要性）

- ・ 待機児童の状況を詳細に見ると、多くの自治体では保育所に入所できており、育児休業からの復帰もスムーズであると考えられる。
- ・ 今回の議論は、特に都市部において、待機児童が多く見られることが背景となっており、国として、育児休業を取得した労働者が安心して職場復帰できるように、保育所の整備をまずは進めることが必要である。

#### （議論の前提：女性活躍）

- ・ 安倍政権の最重要課題の一つが「女性が輝く社会」の実現であり、女性活躍新法の制定、施行に至る議論の中で、女性活躍の機運が非常に高まってきたところである。
- ・ 女性労働者も、できるだけ早く職場復帰して様々な両立制度を上手く使いながらキャリアアップを続けるようになり、企業の側もそれを支援してきたところである。
- ・ このような状況の下、今回は、保育所等に入所できず離職せざるを得ない労働者（主として女性労働者）も少ない割合であるが一定数存在することを踏まえ、緊急的なセーフティネットの一つとして、継続就業に資するような策にする必要がある。

## 【雇用の継続に特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長について】

(延長が想定される場合)

- ・ 現行育児・介護休業法では育児休業は原則 1 歳まで、保育所に入れない等の場合は例外的に 1 歳 6 ヶ月まで認められているものである。現行規定を踏まえ、どのような場合に更に延長が必要かは、現行既に規定されているように、「雇用の継続に特に必要と認められる場合」、すなわち「保育所に入れない等の場合」(育児・介護休業法施行規則第 6 条参照)に限定すべきである。
- ・ 原則 1 歳まで、例外的に 1 歳 6 ヶ月まで延長の更なる措置であり、例外の例外であることが明確になるようにすべきである。

(延長が想定される期間)

上記のとおり、保育所に入れない等の場合に 1 歳 6 ヶ月まで延長できることとした平成 16 年改正時の議論を踏まえ、今回は、希望する時期より入所が遅れた場合の待機期間のデータ等を参考に、最長 2 歳までが適切ではないかと考えられる。

これは、育児・介護休業法において、育児休業が原則として子供の年齢を基準に構成されていることを踏まえたものである。

## 【能力・モチベーション維持のための対策】

(原則論)

- ・ 労働者自身のキャリアを考えると早い復帰が望ましく、国は、産休・育休に入る前の労働者に直接両立支援についての情報提供を積極的に行うべきである。

(具体策)

- ・ 本来育児休業期間中は育児に専念する期間ではあるが、労働者は会社を離れていることの不安や焦りもあると考えられるので、企業では、従業員のニーズに応じて様々な手法で労働者のモチベーション維持や復帰のための仕組みを工夫しているところもある。
- ・ 国は、特に、①有期契約労働者等のいわゆる非正規雇用労働者や中小企業で働く労働者及び②やむを得ず育児休業期間を延長することになり焦りや不安を感じる人が多いであろう労働者を念頭に置いて、本人のニーズに応じて育児休業中や復帰時に活用できる能力開発プログラムの開発や調査研究を行うべきである。
- ・ また、国は、既存の制度の活用など必要な情報を発信すべきである。

#### 【男性の育児休業取得を促進する方策】

- ・ 男性の育児休業取得率が低い現状を踏まえ、育児休業にかかわらず男性が休んで育児に関わることを促進していくことが必要である。
- ・ 企業において、就学前までの子供を有する労働者が育児にも使える休暇を設け、労働者、特に男性労働者の育児参加を促していくことが考えられる。

#### 【その他】

- ・ 国は、介護休業の分割取得、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和、妊娠・出産・育児休業等に関する上司・同僚からの職場でのハラスメントの防止措置を事業主に義務づけなどを主な内容とする1月1日の改正法の着実な施行に努めるべきである。
- ・ 上記施行により、有期契約労働者は育児休業を取得しやすく、育児休業等に関するハラスメントを受け取得を断念していた男性労働者も育児休業を取得しやすくなると考えられる。
- ・ 分科会としては、改正法の1月1日施行により、労働者の仕事と家庭の両立の状況が大きく前進することを期待している。