

育児休業後も継続就業しながら子育ての 時間確保ができる働き方の実現について

目次

○育児休業後の働き方を見通すことができるような雇用環境の整備について	1
・育児休業後の働き方を見通すことができるような雇用環境の整備について	2
・育児のための勤務時間の短縮等の措置等について	7
・育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無別事業所割合	10
・育児のための勤務時間短縮等の措置の有無・措置の種類別事業所割合(産業別、事業所規模別)	11
・育児のための勤務時間勤務制度の短縮時間分賃金取扱い状況別事業所割合(事業所規模別)	12
・男女・育児のための勤務時間短縮等の措置の種類別育児休業後復職者に占める利用者割合	13
・短時間勤務制度の導入状況	14
・短時間勤務制度を導入していない理由及び従業員の利用意向	15
・短時間勤務制度に関する今後の考え	16
・子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方	17
・職場の子育て支援に対するニーズ	18
・育児のための短時間勤務制度の利用意向等	19
・育児のための短時間勤務制度の労働日1日に短縮する時間の長さ等	20
・諸外国における育児短時間勤務(未定稿)	21
○在宅勤務について	22
・在宅勤務について	23
・育児のための在宅勤務制度の利用意向等	24
・育児のための在宅勤務制度の有無等	25
○子の看護休暇について	26
・子の看護休暇について	27
・子の看護休暇制度について	28
・子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合等	31
・子以外で看護休暇の対象としている家族の有無等	32
・望ましい看護休暇制度	33
・小学校就学前の子どもがいる共働き夫婦の妻が一年間で取得した子の看護休暇の日数等	34
・子の看護休暇制度の休暇日数制限状況別事業所割合	35
・諸外国における看護休暇制度(未定稿)	36
○継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について	37
・継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について	38
・育児を行う労働者の時間外労働の制限について	39
・育児を行う労働者の深夜業の制限について	43
・子の看護休暇制度の規定の有無・利用可能期間別事業所割合	47
・育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定の有無・利用可能別期間別事業所割合・育児休業の取得期間	48
・育児のための勤務時間短縮等の措置の有無・最長利用期間別・事業所規模別事業所割合	49
・育児のための勤務時間短縮等の措置の種類・最長利用期間別事業所割合	50

育児休業後の働き方を見通すことができる
ような雇用環境の整備について

○育児休業後の働き方を見通すことができるような雇用環境の整備について

(「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)

育児休業後も働きながら子育てをする親と子どもの生活パターンを考えると、育児休業から復帰した後の働き方としては、父親と母親が保育所への送り迎えを余裕を持ってでき、子育ての時間確保ができるなど、育児休業を取得した後の働き方を見通すことができるよう、柔軟な働き方を選べる雇用環境の整備が求められている。

(現行制度と現状等)

現行の育児・介護休業法では、育児休業に加え、勤務時間短縮等の措置(第23条)、時間外労働の制限(第17条)、深夜業の制限(第19条)など、育児休業後に労働者が子育てに必要な時間を確保しつつ、働き続けることを可能とするための仕組みが設けられている。¹

このうち、勤務時間短縮等の措置については、事業主が、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対し、①短時間勤務、②フレックスタイム、③始業終業時刻の繰り上げ又は繰り下げ、④所定外労働の免除、⑤事業所内託児施設の設置等のうち、いずれかの措置を講じることを義務づけているもの(選択的措置義務)であるが、必ずしも労働者が利用したい制度が職場で用意されているとは限らず、また、いずれの措置も設けていない事業所が6割近く存在しているのが現状となっており、こうした事業所に勤める労働者にとっては、いずれかの措置を請求することさえ不可能となっている。

一方、特に「子を持つ母親の働き方」としては、子どもが小さいうちは「短時間勤務」、少し大きくなると「短時間勤務」と「残業のない働き方」を望む声が多く、また、短時間勤務をしている者の仕事と生活時間のバランスの満足度が高くなっているものの、短時間勤務は31.4%(平成17年度)、所定外労働の免除は23.2%(平成17年度)の事業所でしか導入されておらず、子育て期の労働者が求める働き方については、希望と現実との間に大きな乖離が存在している。

(諸外国の両立支援策の方向性)

既に、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデンといった国々では、就業を中断して子育てに専念してから職場に復帰する休業だけの両立支援施策から、就業と子育てを同時に行う「同時並行型」の両立支援となるよう、子育て期の労働者からの請求

¹ 「継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置」については、(別紙1)参照。

によって、短時間勤務へと転換できる制度になっている。

(今後の対応の方向性)

こうした諸外国の取組も参考にしつつ、育児休業の後も仕事と子育てを両立し、継続就業をしやすいするためには、子を養育する労働者からの希望が高く、子育ての時間確保を容易にすることができる短時間勤務と所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、原則としてどの企業においても労働者が選択できるようにすることが必要であると考える。

短時間勤務と所定外労働の免除を労働者が選択できるものとする法制度としては、以下の3通りが考えられる。²

- ① 労働者が短時間勤務等を請求できることとする場合で、事業主の承諾を不要とする場合（いわゆる「形成権」）
- ② 労働者が短時間勤務等を請求できることとする場合で、事業主の承諾を必要とする場合（イギリス、ドイツ、スウェーデン³）
- ③ 事業主の措置義務とする場合（選択的措置義務から単独での措置義務とする場合）

こうした制度の検討に当たっては、労働者にとっての柔軟な働き方の権利の確保と事業主にとっての負担との兼ね合いを考える必要がある。このため、事業主の負担や業務の性質等を考慮し、「事業の正常な運営を妨げる場合」等、事業主が労働者の請求を拒否できる場合を認めるべきかどうか、認めることとした場合、どのような事由を認めるか、また短時間勤務と所定外労働の免除とで、同じ事由を認めるべきかどうか等といった点についても検討を深める必要がある。⁴

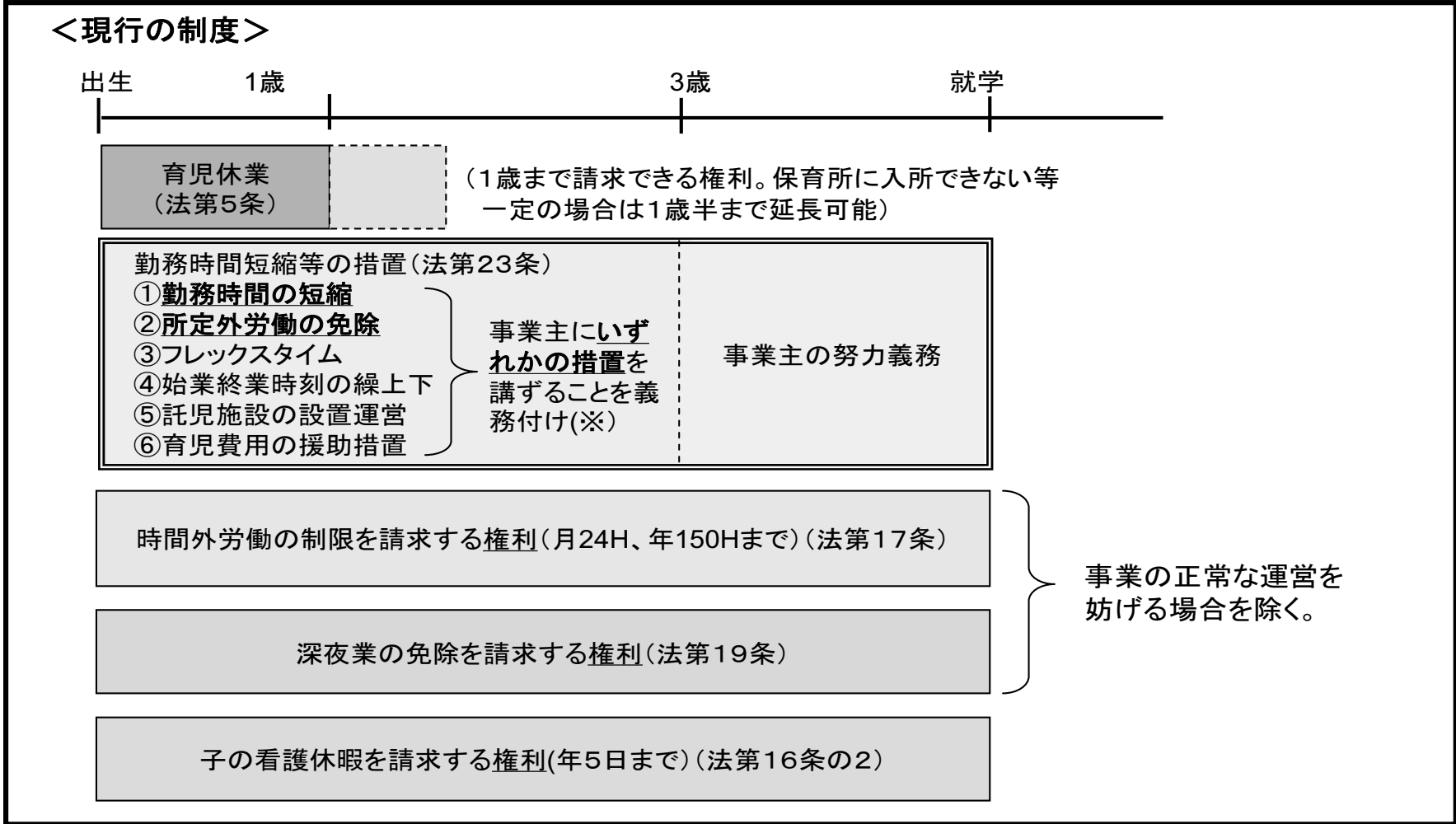
また、制度を設けるに当たっては、あらかじめ、賃金や配置等について不利益な取扱いに関する基準を明らかにしておく必要があること、短時間労働者、派遣労働者、期間を定めて雇用される者（いわゆる有期契約労働者。以下「期間雇用者」という。）についての適用関係について検討する必要があること等についても留意する必要がある。

² 「短時間勤務と所定外労働免除に関する権利の性格」については、（別紙2）参照のこと。

³ スウェーデンにおける部分両親休暇については、部分休暇の時期決定を原則として労働者に委ねることとしており、労働時間の具体的配置について合意できない場合には、使用者は「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望する形で休暇を付与しなければならないこととされている。

⁴ 「短時間勤務制度と所定外労働免除制度の組み合わせ」については、（別紙3）参照のこと。

継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置について



(※) 現状では、①短時間勤務(31.4%)及び②所定外労働免除(23.2%)は、事業主が取るべき措置の一つとしての位置づけにとどまり、希望しても利用できないケースが存在

短時間勤務と所定外労働免除に関する権利の性格について

労働者が請求できることとする場合		事業主による措置義務とする場合
事業主の承諾を不要とする場合	事業主の承諾を必要とする場合	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者が法律に基づき、事業主に対する「請求」という意思表示(単独の意思表示)をすることにより、事業主の労務提供請求権及び労働者の労務提供義務を消滅させるといった法的効果(民事効)を生じさせる権利(いわゆる「形成権」)。 ○ 労基法に基づく年次有給休暇の権利などの場合には、「<u>事業の正常な運営を妨げる</u>」ことを解除理由とする使用者の時季変更権が認められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者が法律に基づき、事業主に対し「請求できる」権利であるが、承諾が得られない限りは、事業主の労務提供請求権及び労働者の労務提供義務は消滅しない。 ○ 労働者の権利をより確実にするためには、法制上、別途事業主に応答義務等を課す必要がある。また、使用者の承諾を得るため、労使間の協議・交渉など意見調整のスキームが必要になる。 ○ 国家公務員育児休業法の育児短時間勤務の場合には、「<u>当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難</u>」である場合を除き、承認しなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主が法律の規定に基づき、就業規則や労働協約により、措置を事業所内制度として設けることによって、労働者の権利を発生させる。(規定が設けられていない場合には請求できない。) ○ ①公法上の法的効果としては、違反している場合には、法律に基づく行政指導の対象となり、②私法上の法的効果としては、義務規定違反の行為について、損害賠償請求権の発生の根拠となる。
(労働関係法令における例)	(労働関係法令における例)	(労働関係法令における例)
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法の年次有給休暇の権利、育児・介護休業法の育児・介護休業、時間外労働の制限及び深夜業の制限 など 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国家公務員育児休業法の育児短時間勤務、イギリスの柔軟な働き方、ドイツの親時間中における労働時間の短縮、スウェーデンの部分両親休暇⁶ など 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児・介護休業法の勤務時間の短縮等の措置 など

⁶ スウェーデンにおける部分両親休暇については、部分休暇の時期決定を原則として労働者に委ねることとしており、労働時間の具体的配置について合意できない場合には、使用者は「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望する形で休暇を付与しなければならないこととされている。

短時間勤務制度と所定外労働免除制度の組み合わせについて

	短時間勤務		所定外労働免除		留意点
パターン1	○事業主の承諾を不要とする場合 あらかじめ法律等により請求できる短時間勤務の形式を定めておく必要がある。 法律等により、事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由を定めておく必要がある。	+	○事業主の承諾を不要とする場合 法律等により事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由を定めておく必要がある。		○事業主にとって、法律等による短時間勤務の形式の設定や事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由の設定によっては負担が重くなる。 ○労働者にとって、選択の自由度が高い。
パターン2	○事業主の承諾を必要とする場合 あらかじめ法律等により請求できる短時間勤務の形式を定めておくか、又は、事業主に応じることのできる短時間勤務の形式を定める義務（労使協定等）を負わせる必要がある。 事業主の承諾を得るための協議又は意見調整のスキームが必要になる。 法律等により使用者が請求を拒否できる事由を定めておく必要がある。	+	同上		○短時間勤務の取り方について、事業主と労働者の調整が可能。
パターン3	○事業主による措置義務とする場合 事業主に、短時間勤務制度を必ず講じなければいけない措置として義務づける。	+	同上		○事業主にとって、事業所の実態に応じた短時間勤務の措置を講ずることができる。 ○労働者にとって、事業主が提示した短時間勤務のメニューと所定外労働免除のいずれかを選択できるものの、希望する短時間勤務の形式が用意される保障がなく、企業が措置しない場合は短時間勤務ができない。
パターン4	同上	+	○事業主による措置義務とする場合 事業主に、所定外労働免除制度を必ず講じなければいけない措置として義務づける。		○事業主にとって、事業所の実態に応じた短時間勤務の措置を講ずることができる。 ○労働者にとって、希望する短時間勤務の形式が用意される保障がない。企業が措置しない場合には、所定外労働の免除や短時間勤務ができない。

育児のための勤務時間の短縮等の措置等について

概要

事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者について勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（以下「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者について育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

○ 具体的な措置の内容として、次の①～⑤のいずれかの措置を講ずることを事業主に義務づけ。

①短時間勤務の制度

- a 1日の所定外労働時間を短縮する制度
- b 週又は月の所定外労働時間を短縮する制度
- c 週又は月の所定外労働日数を短縮する制度
- d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

②フレックスタイム制

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

④所定外労働の免除

⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

○ 各事業所の実情に応じて適切な措置を事業主が選択し、いずれか1つ以上の措置を講ずれば足り、個々の労働者の希望に応じた内容の措置を講ずることまでを求めるものではない。

○ 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者については努力義務とされている。

＜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）
（勤務時間の短縮等の措置等）

第23条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その1歳（当該労働者が第5条第3項の申し出をすることができる場合にあつては、1歳6か月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する労働者で育児をしないものにあつては労働者の申し出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下この項及び次条第1項において「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、その雇用する労働者のうち、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

2（略）

（3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等に関する措置）

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3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関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講じるよう努めなければならない。

2（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34条 法第23条第1項に規定する勤務時間の短縮等の措置は、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 法第23条第1項の労働者（以下の項において「労働者」という。）であつて当該勤務に就くことを希望するものに適用される短時間勤務の制度を設けること。
- 二 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に掲げるいずれかの制度を設けること。
 - イ 労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度

ロ 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る制度

- 三 所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定外労働時間を超えて労働させない制度を設けること。
- 四 労働者の3歳に満たない子に係る託児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。

○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16年厚生労働省告示第460号)(抄)

第2 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

- 九 法第二十三条第一項の規定による育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び同条第二項の規定による労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるに当たっての事項
- (一) 労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。
 - (二) 当該措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはならないものであること。
 - (三) 当該措置を講ずるに当たっては、就業しつつその子を養育する労働者にとって、現実に労働時間を短縮できる短時間勤務の制度に対するニーズが高いことも勘案すること。
 - (四) 短時間勤務の制度は、労働者が就業しつつその子を養育すること又はその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。

育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無別事業所割合

平成17年度の勤務時間短縮等の措置の制度がある企業は約4割。
短時間勤務制度は31.4%、所定外労働免除は23.2%の企業で導入されている。

(%)

	総計	勤務時間短縮等の措置の制度あり (M. A.)								勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明
		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度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	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	1歳以上の子を対象とする育児休業			
【総計】	100.0	41.6 (100.0)	31.4 (75.4)	5.8 (13.9)	18.5 (44.6)	23.2 (55.8)	1.0 (2.3)	1.7 (4.2)	9.3 (22.5)	58.4	0.0
【事業所規模】											
500人以上	100.0	95.0 (100.0)	70.7 (74.4)	22.2 (23.4)	38.4 (40.4)	64.8 (68.1)	8.1 (8.5)	16.2 (17.1)	36.9 (38.8)	4.9	—
100～499人	100.0	78.3 (100.0)	60.7 (77.5)	13.8 (17.6)	36.5 (46.6)	47.3 (60.4)	5.4 (6.9)	5.5 (7.0)	22.7 (29.0)	21.7	—
30～99人	100.0	58.8 (100.0)	47.2 (80.3)	7.7 (13.1)	25.0 (42.5)	33.2 (56.5)	1.3 (2.1)	2.1 (3.5)	14.0 (23.9)	41.1	0.1
5～29人	100.0	37.1 (100.0)	27.5 (74.0)	5.1 (13.7)	16.7 (45.0)	20.5 (55.2)	0.7 (1.9)	1.5 (4.0)	8.0 (21.5)	62.9	—
30人以上(再掲)	100.0	63.0 (100.0)	50.1 (79.5)	9.0 (14.3)	27.3 (43.4)	36.3 (57.7)	2.1 (3.4)	2.9 (4.6)	16.0 (25.4)	37.0	0.1

事業所総=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

育児のための勤務時間短縮等の措置の有無・措置の種類別事業所割合(産業別、事業所規模別)

産業別にみると、金融・保険業を除き、短時間勤務制度の導入割合が最も高い。
事業所規模別にみると、すべての事業所規模で短時間勤務制度の導入割合が最も高い。

(%)

	総計	勤務時間短縮等の措置の制度あり(M. A.)	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度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	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	1歳以上の子を対象とする育児休業	勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明
【総計】	100.0	41.6 (100.0)	31.4 (75.4)	5.8 (13.9)	18.5 (44.6)	23.2 (55.8)	1.0 (2.3)	1.7 (4.2)	9.3 (22.5)	58.4	0.0
【産業】											
鉱業	100.0	25.2	20.8	3.7	10.7	14.8	1.8	3.6	3.3	74.8	—
建設業	100.0	25.0	17.6	3.9	13.3	11.9	—	0.2	6.9	75.0	—
製造業	100.0	33.3	26.0	5.8	15.5	18.3	0.7	1.3	8.0	66.6	0.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	94.4	86.6	13.2	45.5	60.9	—	13.7	56.1	5.7	—
情報通信業	100.0	53.0	36.9	9.3	19.5	25.7	0.4	5.5	14.4	47.0	—
運輸業	100.0	30.8	22.2	3.6	14.1	20.1	0.1	1.5	6.9	69.2	—
卸売・小売業	100.0	45.7	34.9	7.6	21.0	26.6	1.5	1.8	8.5	54.3	—
金融・保険業	100.0	84.5	53.7	6.7	29.2	56.3	1.3	4.8	15.5	15.5	—
不動産業	100.0	41.7	31.8	4.9	15.4	20.9	—	0.2	16.0	58.3	—
飲食店、宿泊業	100.0	41.2	34.7	2.2	20.6	18.4	1.8	3.2	10.6	58.8	—
医療、福祉	100.0	52.9	38.8	1.8	21.6	24.3	3.4	1.1	17.0	47.1	—
教育、学習支援業	100.0	38.8	30.1	8.8	18.0	21.3	0.6	2.1	9.4	61.2	—
複合サービス事業	100.0	73.2	63.8	8.5	24.7	47.4	0.0	4.8	8.3	26.8	—
サービス業	100.0	40.0	31.3	6.6	17.8	22.3	0.4	1.2	8.5	59.9	0.0
【事業所規模】											
500人以上	100.0	95.0 (100.0)	70.7 (74.4)	22.2 (23.4)	38.4 (40.4)	64.8 (68.1)	8.1 (8.5)	16.2 (17.1)	36.9 (38.8)	4.9	—
100～499人	100.0	78.3 (100.0)	60.7 (77.5)	13.8 (17.6)	36.5 (46.6)	47.3 (60.4)	5.4 (6.9)	5.5 (7.0)	22.7 (29.0)	21.7	—
30～99人	100.0	58.8 (100.0)	47.2 (80.3)	7.7 (13.1)	25.0 (42.5)	33.2 (56.5)	1.3 (2.1)	2.1 (3.5)	14.0 (23.9)	41.1	0.1
5～29人	100.0	37.1 (100.0)	27.5 (74.0)	5.1 (13.7)	16.7 (45.0)	20.5 (55.2)	0.7 (1.9)	1.5 (4.0)	8.0 (21.5)	62.9	—

事業所総数=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

育児のための勤務時間勤務制度の短縮時間分賃金取扱い状況別事業所割合（事業所規模別）

育児のための短時間勤務制度がある事業所のうち、約8割が短縮時間分を無給としている。

(%)

	総計	有給	一部有給	無給	不明
【総計】	100.0	10.2	9.1	80.1	0.6
【事業所規模】					
500人以上	100.0	4.8	8.9	86.3	—
100～499人	100.0	8.1	9.1	82.7	0.1
30～99人	100.0	8.5	11.7	79.4	0.4
5～29人	100.0	10.9	8.4	80.0	0.7

育児のための短時間勤務制度がある事業所＝100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

男女・育児のための勤務時間短縮等の措置の種類別育児休業後復職者に占める利用者割合

育児休業後の復職者(女性)に占める利用者の割合をみると、短時間勤務制度の割合がもっとも高い。

	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度				始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ				所定外労働の免除							
	制度がある事業所における育児休業後復職者に占める利用者の割合(注1)	女性	男性	女性育児休業後復職者に占める利用者の割合(注2)	男性育児休業後復職者に占める利用者の割合(注2)	制度がある事業所における育児休業後復職者に占める利用者の割合	女性	男性	女性育児休業後復職者に占める利用者の割合	男性育児休業後復職者に占める利用者の割合	制度がある事業所における育児休業後復職者に占める利用者の割合	女性	男性	女性育児休業後復職者に占める利用者の割合	男性育児休業後復職者に占める利用者の割合					
【総計】	30.3 (100.0)	(100.0)	(-)	18.2	-	18.1 (100.0)	(99.8)	(0.2)	2.8	0.4	25.7 (100.0)	(99.9)	(0.1)	8.9	0.4	14.2 (100.0)	(100.0)	(-)	7.0	-
【事業所規模】																				
500人以上	36.5 (100.0)	(100.0)	(-)	27.1	-	15.1 (100.0)	(99.2)	(0.8)	4.1	10.2	13.8 (100.0)	(100.0)	(-)	4.5	-	10.1 (100.0)	(100.0)	(-)	7.3	-
100～499人	32.2 (100.0)	(100.0)	(-)	22.4	-	22.7 (100.0)	(100.0)	(-)	3.0	-	14.5 (100.0)	(99.6)	(0.4)	5.4	5.7	17.1 (100.0)	(100.0)	(-)	10.1	-
30～99人	36.2 (100.0)	(100.0)	(-)	23.3	-	28.4 (100.0)	(100.0)	(-)	3.5	-	26.6 (100.0)	(100.0)	(-)	10.4	-	19.3 (100.0)	(100.0)	(-)	8.8	-
5～29人	17.8 (100.0)	(100.0)	(-)	7.8	-	11.9 (100.0)	(100.0)	(-)	1.5	-	42.0 (100.0)	(100.0)	(-)	12.9	-	10.6 (100.0)	(100.0)	(-)	3.5	-

	事業所内託児施設				育児に要する経費の援助措置				上記以外のその他の措置						
	制度がある事業所における育児休業後復職者に占める利用者の割合	女性	男性	女性育児休業後復職者に占める利用者の割合	男性育児休業後復職者に占める利用者の割合	制度がある事業所における育児休業後復職者に占める利用者の割合	女性	男性	女性育児休業後復職者に占める利用者の割合	男性育児休業後復職者に占める利用者の割合	制度がある事業所における育児休業後復職者に占める利用者の割合	女性	男性	女性育児休業後復職者に占める利用者の割合	男性育児休業後復職者に占める利用者の割合
【総計】	46.1 (100.0)	(100.0)	(-)	4.4	-	9.5 (100.0)	(99.0)	1.0	0.9	0.2	2.4 (100.0)	(100.0)	(-)	1.0	-
【事業所規模】															
500人以上	36.6 (100.0)	(100.0)	(-)	8.9	-	6.4 (100.0)	(97.2)	(2.8)	1.8	4.9	0.9 (100.0)	(100.0)	(-)	0.8	-
100～499人	59.9 (100.0)	(100.0)	(-)	8.4	-	34.2 (100.0)	(100.0)	(-)	2.0	-	3.0 (100.0)	(100.0)	(-)	1.9	-
30～99人	87.8 (100.0)	(100.0)	(-)	2.6	-	4.7 (100.0)	(100.0)	(-)	0.1	-	5.3 (100.0)	(100.0)	(-)	1.1	-
5～29人	- (100.0)	(-)	(-)	-	-	- (100.0)	(-)	(-)	-	-	1.6 (100.0)	(100.0)	(-)	0.3	-

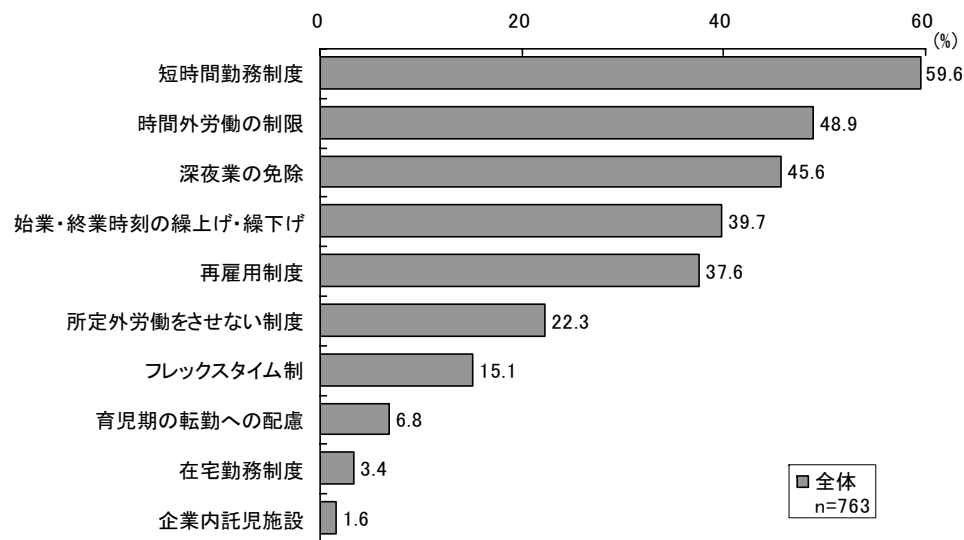
(注1) 勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所において、H16.4.1～17.3.31までに復職した者のうち、H17.10.1までの間に利用を開始した者(開始予定の申し出をしている者を含む。)の割合である。

(注2) H16.4.1～17.3.31までに復職した者のうち、H17.10.1までの間に利用を開始した者(開始予定の申し出をしている者を含む。)の割合である。

短時間勤務制度の導入状況

短時間勤務制度の導入が進む一方で、規模間格差もみられる。

両立支援制度の導入割合(企業調査)



育児のための短時間勤務制度の導入状況(企業調査)

		調査数 (n)	全体	制度(規定)として ある	運用として ある	ない	無回答	「ある」計
全 体		763	100.0	51.1	8.5	38.8	1.6	59.6
規模別	10~29人	220	100.0	31.8	10.5	57.3	0.5	42.3
	30~99人	180	100.0	43.3	8.9	45.0	2.8	52.2
	100~299人	107	100.0	70.1	4.7	25.2	0.0	74.8
	300~999人	100	100.0	71.0	8.0	21.0	0.0	79.0
	1000人以上	96	100.0	80.2	6.3	13.5	0.0	86.5

注:規模9人以下(38社)はサンプル数が少ないので表示していない。

注1:短時間勤務制度、再雇用制度、在宅勤務制度については、それぞれに制度の有無をたずねている。ここでの導入割合は、「制度(規定)としてある」、「運用としてある」の計。それ以外については、育児のために働き方を柔軟にできるような制度等として、導入しているものをすべて選んでもらっている(複数回答)。

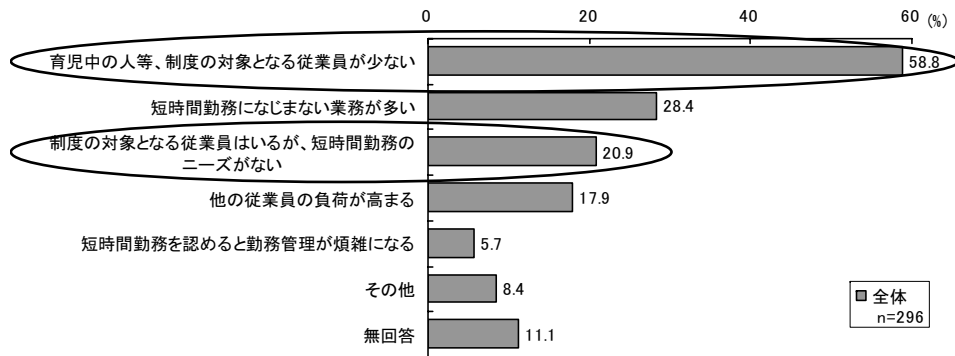
注2:再雇用制度は、妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者を再雇用する制度。それ以外は育児のための制度に限定してたずねている。

出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

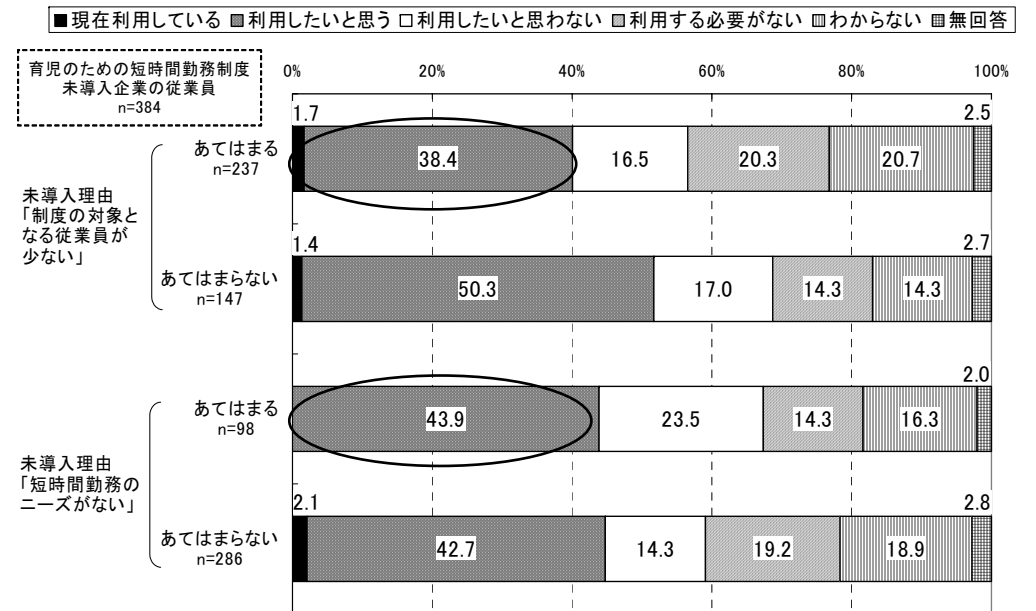
短時間勤務制度を導入していない理由及び従業員の利用意向

短時間勤務制度の対象者やニーズが少ないと考える未導入企業でも、当該企業の従業員は制度を利用したいと考えている。

育児のための短時間勤務制度を導入していない理由(企業調査)



企業の未導入理由と従業員の利用意向(企業調査、従業員調査)



注1: 育児のための短時間勤務制度が「ない」企業について

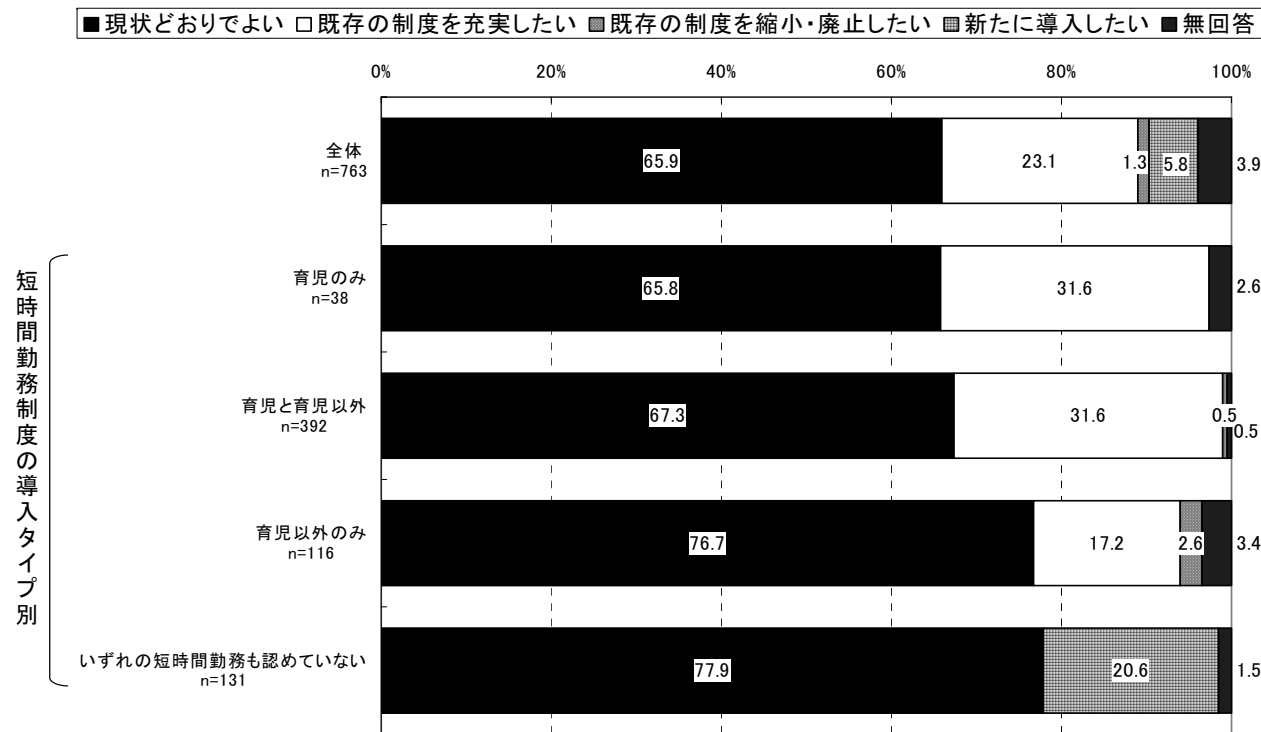
注2: 複数回答

出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

短時間勤務制度に関する今後の考え

短時間勤務制度導入企業はさらに充実、未導入企業は現状維持～制度の充実度合いが今後二極化していく懸念。

短時間勤務制度に関する今後の考え（企業調査）



注：短時間勤務制度の導入タイプは、次のような考え方で類型化している。

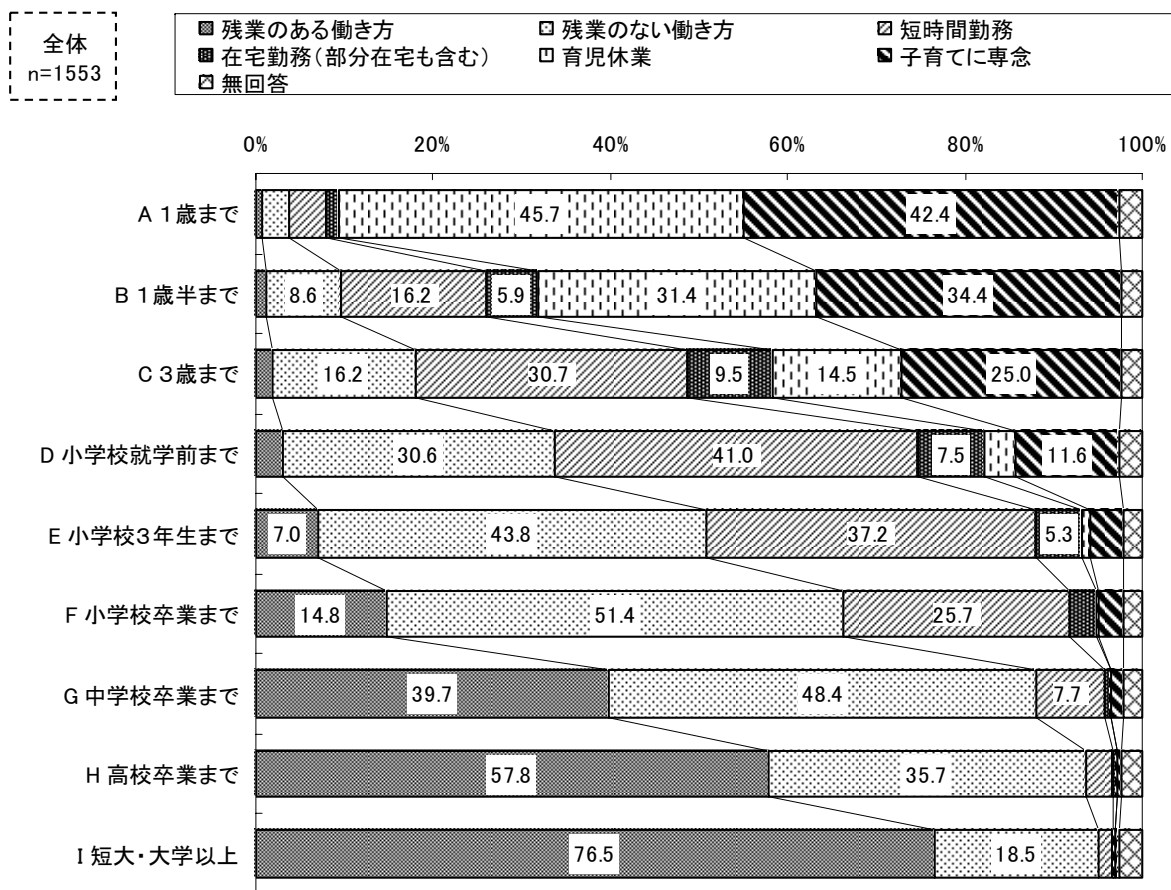
- 育児のみ：育児のための短時間勤務を制度又は運用として導入しているが、育児以外の事由（介護、子どもの看護、その他、適用事由に制限なし）では短時間勤務を認めていない。
- 育児と育児以外：育児のための短時間勤務を制度又は運用として導入しており、育児以外の事由でも短時間勤務を認めている。
- 育児以外のみ：育児のための短時間勤務は導入していないが、育児以外の事由で短時間勤務を認めている。
- いずれの短時間勤務も認めていない：育児のための短時間勤務も、育児以外の事由での短時間勤務も認めていない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（平成20年）

子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方

子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。

子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方(従業員調査)



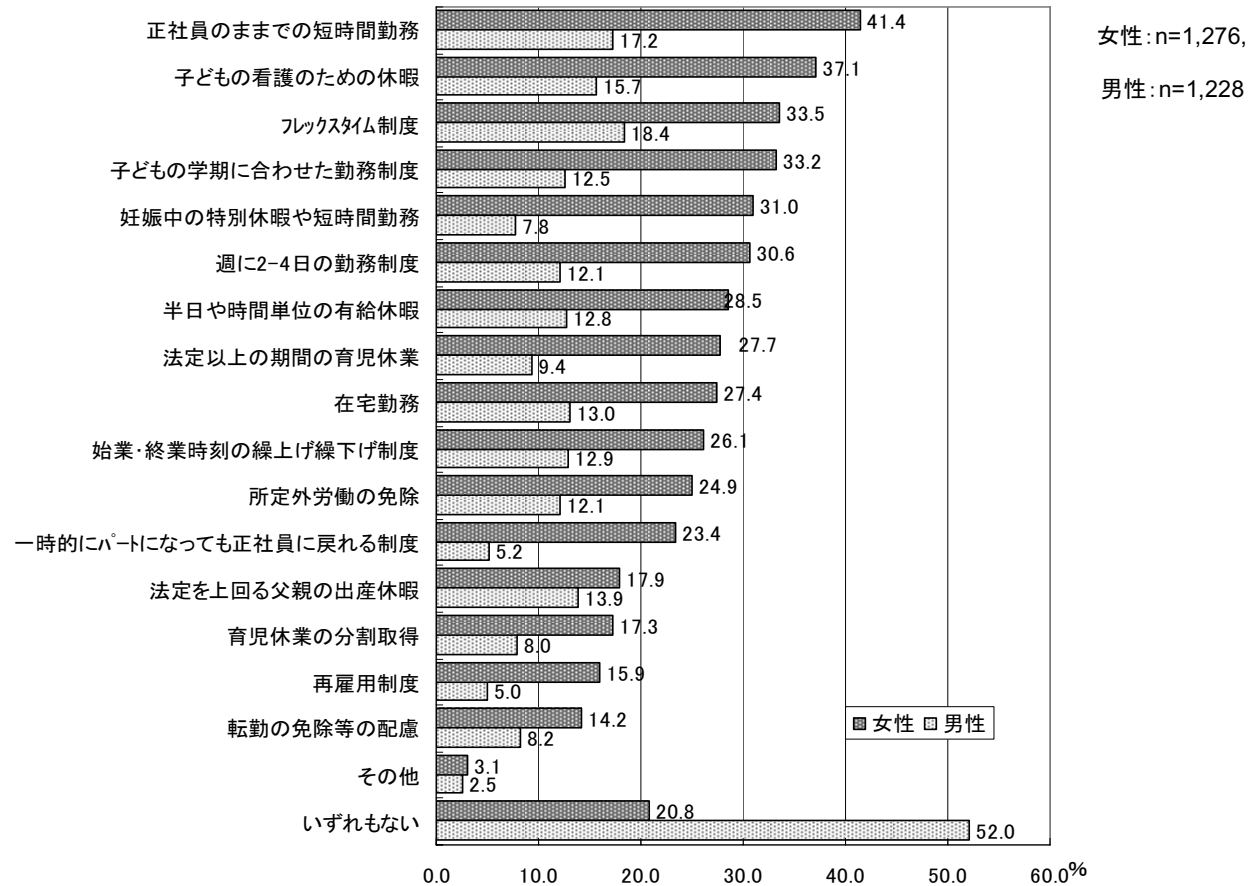
注:図表を見やすくするために、5.0%未満はデータを表示していない。

出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

職場の子育て支援に対するニーズ

女性労働者は、「正社員のままで短時間勤務」について、利用ニーズが最も高い。

職場の子育て支援に対するニーズ(利用したい・利用しなかったサービス)(複数回答)



出典: こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告(平成19年度)」

育児のための短時間勤務制度の利用意向等

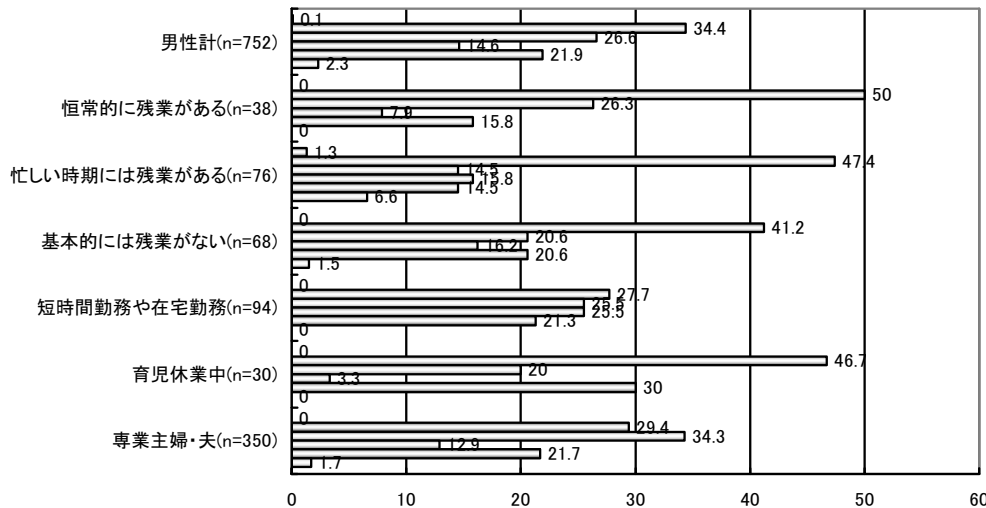
共働き世帯の場合には、短時間勤務の利用ニーズは、6割弱。
夫や妻に残業がある場合に、その配偶者の短時間勤務のニーズが高い。

育児のための短時間勤務制度の利用意向—配偶関係別（従業員調査）

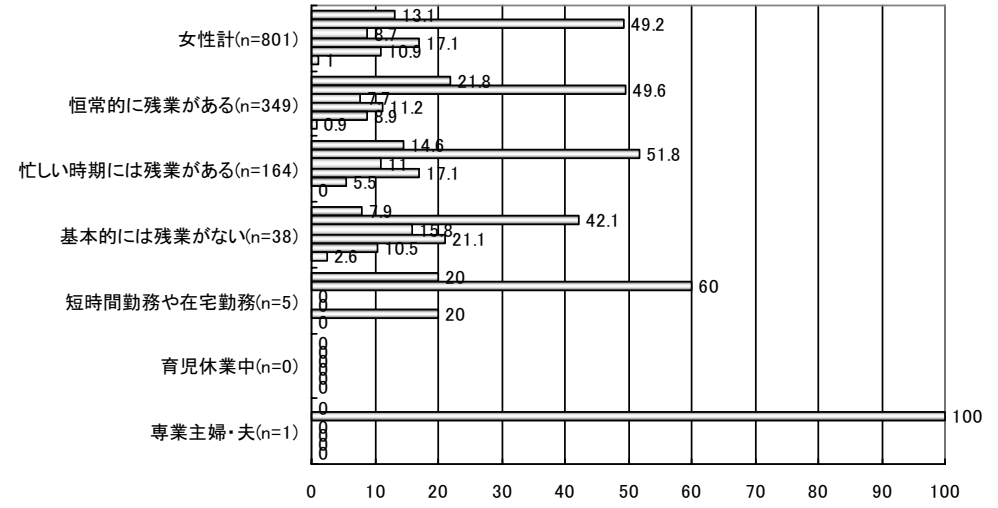
	調査数 (n)	全体	現在利用している	利用したいと思う	利用したいと思わない	利用する必要がない	わからない	無回答
全体	1553	100.0	6.8	42.0	17.4	15.9	16.2	1.6
共働き	862	100.0	12.2	46.4	13.5	14.6	12.2	1.2
夫婦とも残業あり	410	100.0	9.0	53.9	12.2	13.2	10.0	1.7
配偶者だけ残業あり	216	100.0	29.6	42.1	7.4	13.0	7.4	0.5
自分だけ残業あり	158	100.0	0.0	36.7	22.8	22.2	17.7	0.6
夫婦とも残業なし	47	100.0	8.5	31.9	17.0	17.0	23.4	2.1
無職の配偶者	351	100.0	0.0	29.6	34.2	12.8	21.7	1.7
独身	332	100.0	0.0	44.3	9.9	22.3	21.1	2.4

配偶者の働き方別の育児のための短時間勤務制度の利用意向（従業員調査、勤務先の制度の有無にかかわらず）

妻の働き方別の短時間勤務制度の利用意向



夫の働き方別の短時間勤務制度の利用意向



注) 調査対象は「10人以上規模企業の40歳以下の正社員」
注) 配偶者の普段の働き方とのクロス集計

□ 現在利用している □ 利用したいと思う □ 利用したいと思わない □ 利用する必要がない □ わからない □ 無回答

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

育児のための短時間勤務制度の労働日1日に短縮する時間の長さ等

短時間勤務制度を導入している企業のうち8割弱は、1時間以上3時間未満短縮している。企業調査の結果によると、短時間勤務制度の対象は、3歳までが最も多く、小学校就学前までとしている企業も1/4。

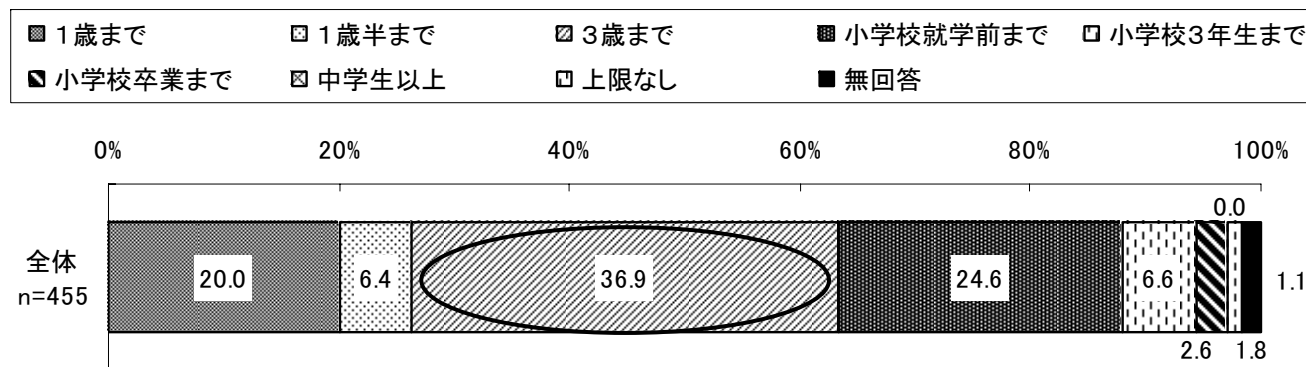
育児のための短時間勤務制度の労働日1日に短縮する時間の長さ

		総計	制度あり	労働日1日に短縮する時間の長さ					
				1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上	その他	不明
短時間 勤務制 度	【総計】	100.0	31.4 (100.0)	(2.0)	(36.8)	(41.2)	(13.3)	(4.0)	(2.6)
	【事業所規模】 30人以上	100.0	50.1 (100.0)	(2.2)	(37.1)	(42.6)	(14.0)	(2.5)	(1.7)

事業所総数=100.0%

出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

育児のための短時間勤務制度の、対象となる子の上限年齢(企業調査)



注:育児のための短時間勤務制度が「制度(規定)としてある」または「運用としてある」企業について。

出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

諸外国における育児短時間勤務（未定稿）

	対象労働者	子の年齢	制度の内容	手当
イギリス	26週以上同じ企業で勤務している労働者 (業務に支障のある正当な理由がある場合使用者は請求を拒否できる。)	原則 6 歳未満の子 (障害児の場合は18歳未満)	柔軟な働き方として、 ①労働時間の変更 ②労働時間帯の変更 ③在宅勤務への変更 等の中から申請できる。	なし（無給）
フランス	勤続 1 年以上の労働者	原則 3 歳未満の子	育児親休業の 1 つのパターンとして、労働時間を1/5以上削減できる。(週16時間を下回るとは不可) ※最長 1 年間の休業又は短時間勤務を 2 回まで更新できる。(子に重大な疾病等がある場合は最長 1 年延長可能)	①就業自由選択補足手当 ②保育方法自由選択補足手当 (短時間勤務の場合は①を減額した上で併給も可能)
ドイツ	制限なし (労使で合意できない場合、従業員 15 人超の事業所で勤続 6 か月超の労働者であって、差し迫った経営上の理由がない等一定の要件が必要)	原則 3 歳未満の子 (親時間の期間)	親時間の期間中でも週30時間以内の勤務を可能とする。	12か月（両親で合わせて最長14か月）親手当が支給。
オランダ	勤続 1 年以上の労働者 (所定労働時間が週12時間未満の者は除外)	8 歳未満の子	子 1 人につき週労働時間の13倍（完全休業の場合は13週、1/2休業の場合は26週）を上限として、時間単位で労働時間を短縮することを可能とする	なし（無給）
スウェーデン	制限なし (業務の運営を著しく妨げる場合以外は労働者の希望する形で付与)	原則 8 歳未満の子	勤務時間の短縮を12.5%、25%、50%、75%の中から選択可能	完全両親休暇と合わせて480日分の範囲で所得の減少分に応じて両親給付が支給
アメリカ	50人以上の労働者を雇用している事業主に ①12か月以上雇用されており、 ②直近12か月間に1250時間以上 労働している労働者	18歳未満の子	使用者の同意があれば 1 年に計12週間分まで労働時間の短縮が可能。 ※育児・介護や本人の病気の場合も全て含んだ休暇（1年間で計12週間）の一部	なし（無給）

在宅勤務について

○在宅勤務について

（「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）

近年のIT化の進展等を踏まえ、一部の企業では在宅勤務（テレワーク）の導入が進められている。

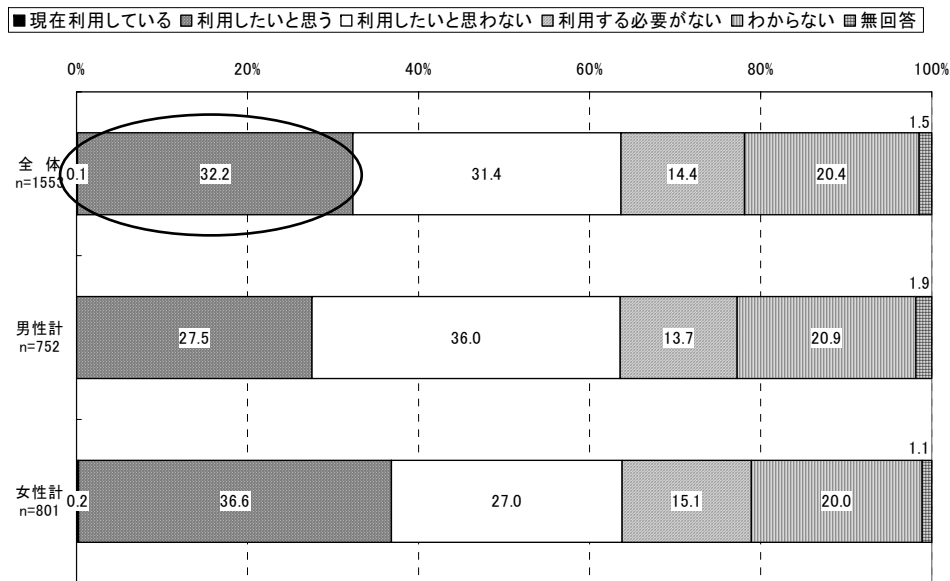
子育てや介護を行う労働者にとっては、在宅勤務の導入により、通勤時間が削減される分だけ、子ども等と一緒にいられる時間が増えるなどのメリットが期待されることから、在宅勤務制度を子育てや介護と仕事の両立に資する制度として、育児・介護休業法第23条第1項及び第2項の勤務時間短縮等の措置の一つとして位置づけるべきものと考える。

なお、子育てや介護と仕事の両立のための在宅勤務制度の活用に当たっては、保育サービス等の利用により、仕事に専念できる体制を整えるとともに、事業主においても、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に基づき、在宅勤務を行う労働者の適切な労務管理に努める必要がある。

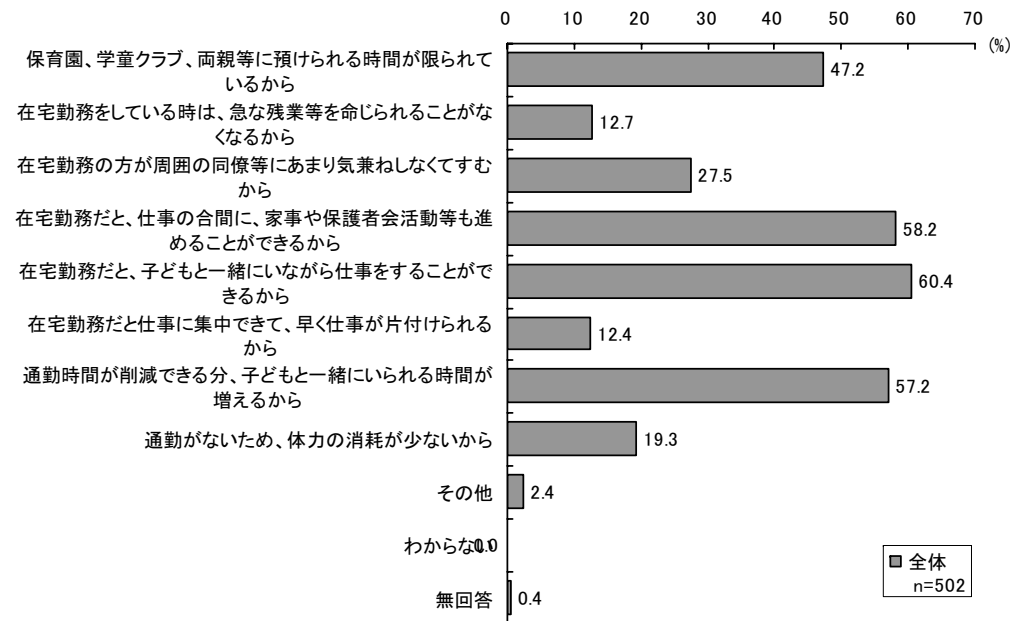
育児のための在宅勤務制度の利用意向等

育児のための在宅勤務制度の利用者は少ないが、利用ニーズは3割強。
在宅勤務を希望する理由としては、子どもと一緒にいられること等のほか、通勤時間の削減等の理由が高い。

育児のための在宅勤務制度の利用意向－性別（従業員調査）



育児のための在宅勤務制度を利用する理由



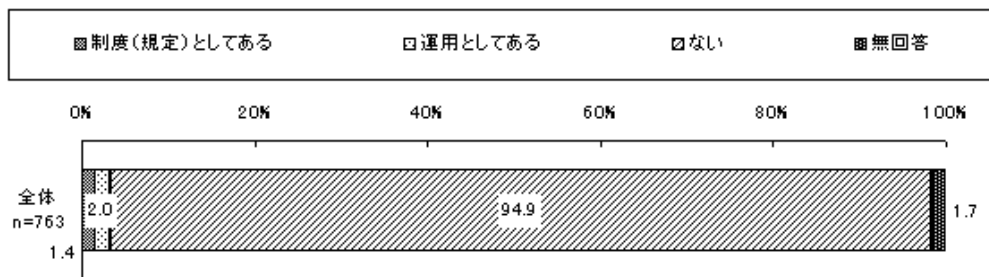
回答者：左記調査で「現在利用している」または「利用したいと思う」と回答した従業員

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（平成20年）

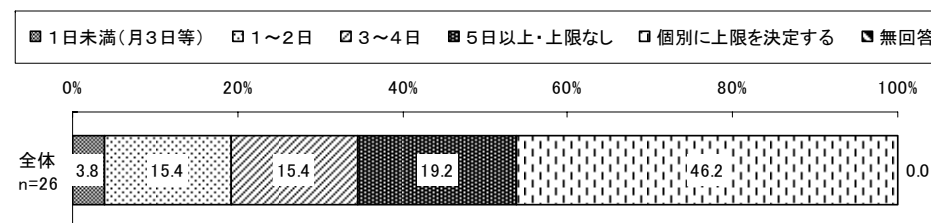
育児のための在宅勤務制度の有無等

現在、育児のための在宅勤務制度を設けている企業はまだ少ない。

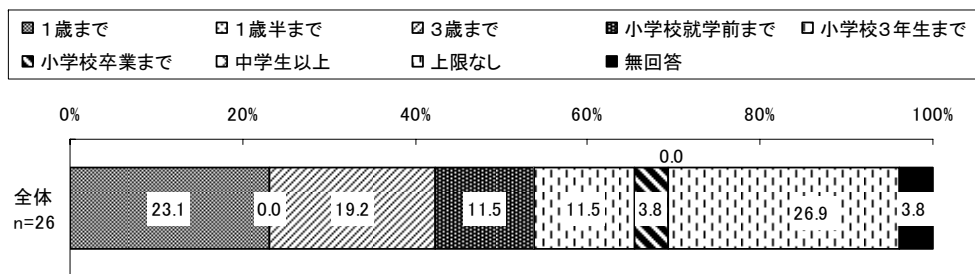
育児のための在宅勤務制度の有無(企業調査)



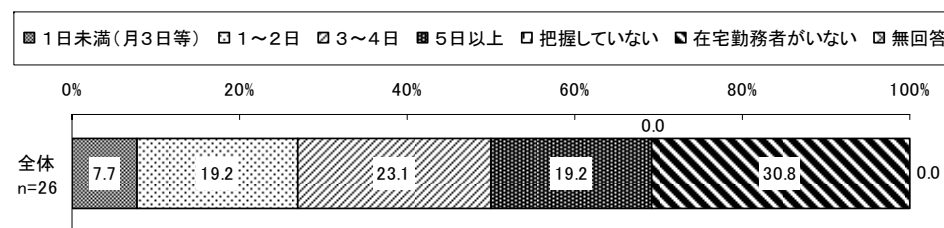
在宅勤務を認める上限日数(週あたり)(企業調査)



在宅勤務制度の対象となる子の上限年齢(企業調査)



在宅勤務者の平均的な在宅勤務日数(週あたり)(企業調査)



出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

子の看護休暇について

○子の看護休暇について

(「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)

現行の育児・介護休業法では、子の看護休暇制度は、小学校に入学するまでの子を養育する労働者に対し、年に5日を限度として取得することができるが、子どもの人数にかかわらず日数が一定となっているため、子どもの多い労働者にとって不公平感がある。

また、子どもは病気や怪我の時にこそ親にそばにいて欲しいものであり、子の看護休暇制度は、子どもの健やかな育ちという観点からも重要である。時間単位といった柔軟な取得についてのニーズも高い。

平成16年の育児・介護休業法改正時の国会の附帯決議においては、子の人数に配慮した制度とすることについて検討することとされていることも踏まえれば、現行の年5日の子の看護休暇を子どもの人数に応じた制度とすべきものとする。この際、子どもの人数に応じた上限を設けるべきか否かについて、事業主の負担等についても十分考慮する必要がある。

また、子どもの状態に応じた休暇を取得することができるよう、休暇取得単位を柔軟にし、時間単位でも取得できるような制度とすることについても検討すべきものとする。なお、子どもの予防接種や健康診断の受診を理由とする休暇の取得を認めてもよいのではないかとの意見もあった。

子の看護休暇制度について

概要

- 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。
- 次のような労働者について子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は申し出を拒むことができる。
 - ①その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
 - ②その他子の看護休暇を取得することができない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
- 子の看護休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話を行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に与える必要がある。
- 「子の看護休暇を取得することができない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」とは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者をいう(則第30条の2)。

＜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)

(子の看護休暇の申出)

第16条の2 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5労働日を限度として、負傷し、又は、疾病にかかったその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。)を取得できる。

2 前項の規定による申し出は、厚生労働省令で定めるところにより、こ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1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月21日に終わるものとする。

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第16条の3 事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書(第2号を除く。)及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは、「6月」と、同条第2項中「前条ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の2第1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20年03月31日厚生労働省令第76号)(抄)

第7条 法第6条第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 (略)

二 1週間の所定外労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者

三 (略)

第30条 法第16条の2第1項の規定による申出(以下この条において「看護休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に
対して明らかにすることによって、行わなければならない。

- 一 看護休暇申出をする労働者の氏名
 - 二 看護休暇申出に係る子の氏名及び生年月日
 - 三 子の看護休暇を取得する年月日
 - 四 看護休暇申出に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実
- 2 事業主は、看護休暇申出があったときは、当該看護休暇申出をした労働者
に対して、前項第4号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求める
ことができる。

第30条の2 法第16条の3第2項において準用する法第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、第7条第2号の労働者とする。

第31条 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの看護休暇申出を拒
む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

○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16年厚生労働省告示第460号)(抄)

第2 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

九 法第十六条の二の規定による子の看護休暇に関する事項

- (一) 子の看護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、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) 子の看護休暇は、現に負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇であることから、証明書類の提出を求
める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮するものとする。
- (三) 労働者の子の症状、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。

子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合等

子の看護休暇の就業規則等により明文化されている事業所は1 / 3。
就学前の子を持つ労働者のうち、女性の方が取得割合が高い。

子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合

(%)

	合計	あり	なし	不明
合計	100.0	33.8	66.2	0.0
【事業所規模】				
500人以上	100.0	91.3	8.7	—
100～499人	100.0	70.4	29.6	—
30～99人	100.0	47.9	52.1	0.1
5～29人	100.0	29.8	70.2	—
30人以上〔再掲〕	100.0	52.7	47.2	0.0

事業所規模別・男女別就学前の子を持つ労働者に占める子の看護休暇取得者割合

(%)

	就学前までの子を持つ労働者	子の看護休暇取得者	性別		就学前までの子をもつ女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合	就学前までの子をもつ男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合
			女性	男性		
合計	100.0	4.2 (100.0)	(54.2)	(45.8)	9.2	2.5
【事業所規模】						
500人以上	100.0	2.8			10.9	1.0
100～499人	100.0	3.9			8.5	2.4
30～99人	100.0	4.3			8.8	2.8
5～29人	100.0	4.7			9.6	2.9
30人以上〔再掲〕	100.0	3.9			9.0	2.3

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

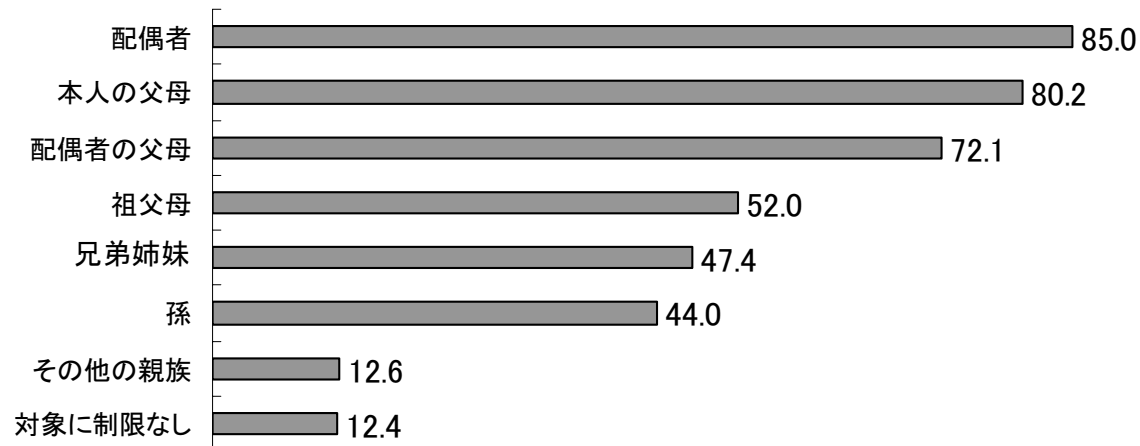
子以外で看護休暇の対象としている家族の有無等

看護休暇の対象に子以外の者を含めている事業所は2割。
その内訳は、配偶者や、本人又は配偶者の父母の割合が高い。

子以外で看護休暇の対象としている家族の有無(事業所割合、%)



子以外で看護休暇の対象としている家族の範囲(事業所割合、%)(複数回答)

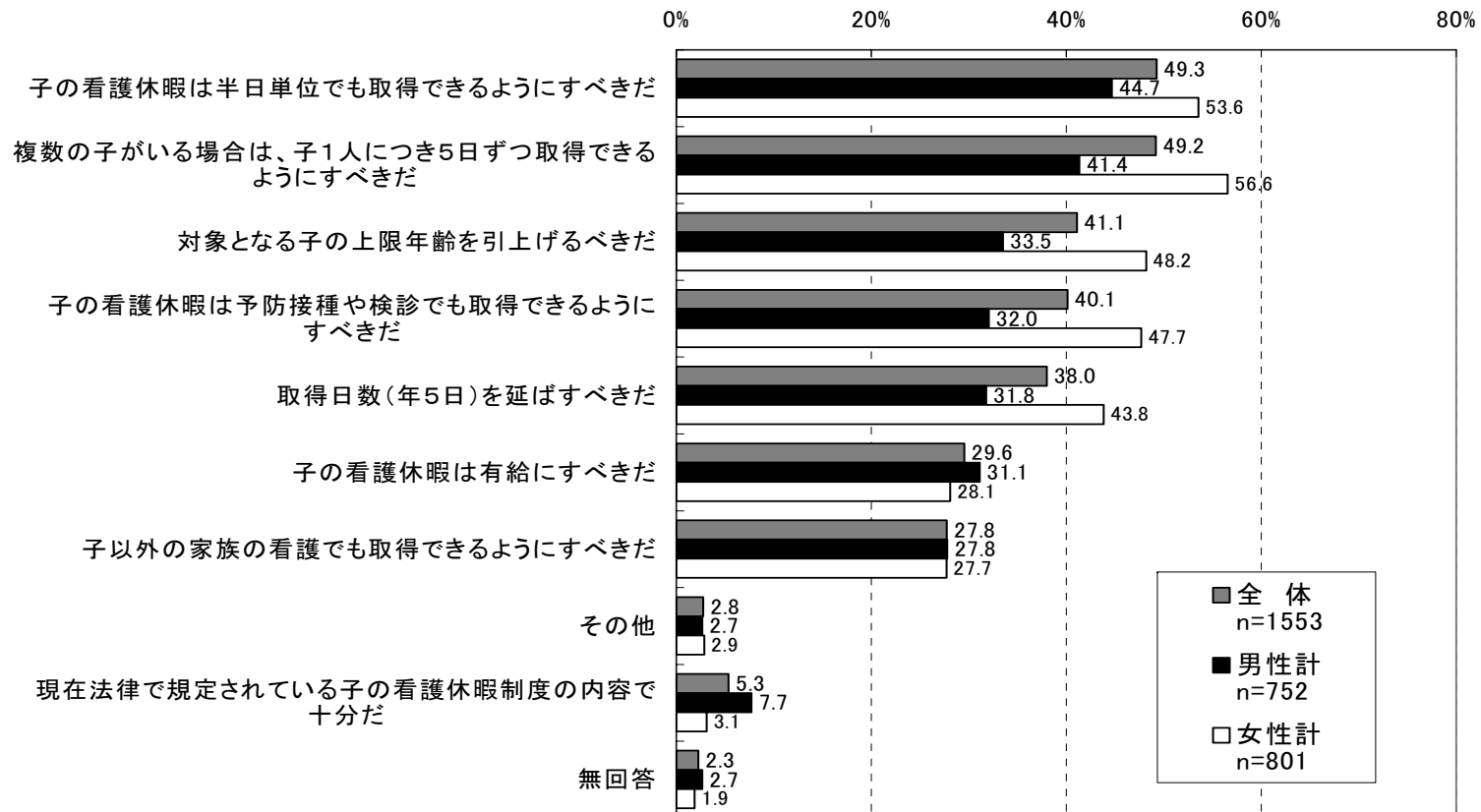


出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

望ましい看護休暇制度

望ましい看護休暇制度としては、半日単位での取得を認めることや、複数の子がいる場合には、子1人につき5日ずつ取得できることを求めるニーズが高い。

望ましい看護休暇制度－性別(従業員調査、複数回答)

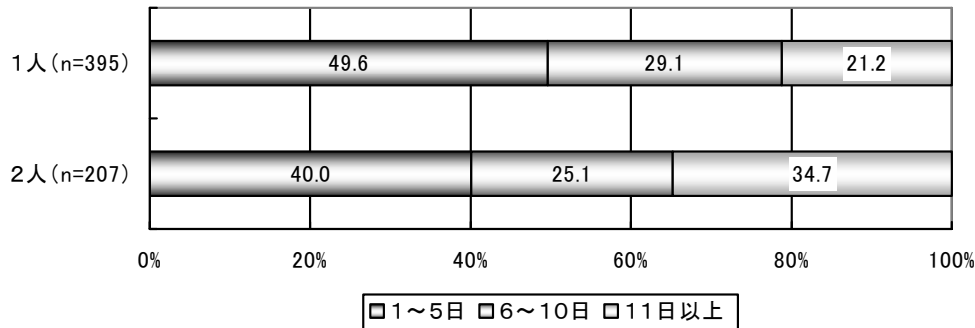


出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

小学校就学前の子どもがいる共働き夫婦の妻が一年間で取得した子の看護休暇の日数等

就学前の子の数に応じて、共働き世帯の妻の短期の休暇取得日数は増加する。
 また、子が0, 1歳児の時期は、病気や予防接種等により、保育所に預けられない日も少なくない。

小学校就学前の子どもがいる共働き夫婦の妻が一年間で取得した子の看護休暇の日数(小学校就学前の子どもの数別、%)



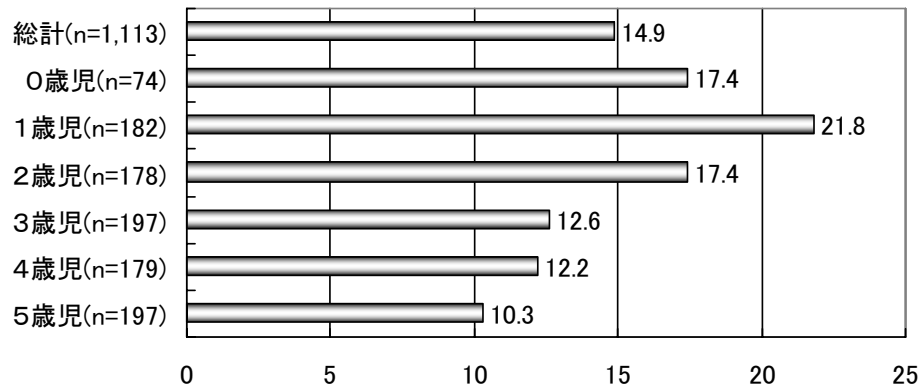
注:「子の看護休暇」は、年次有給休暇、欠勤等を含む。
 出典:厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(2003年)

子どもが受ける予防接種の例

予防接種の種類	受ける回数	望ましい時期	
定期接種	BCG	1回 生後6ヶ月未満	
	ポリオ	2回 生後3ヶ月~1歳6ヶ月	
	ジフテリア	1期:3回 生後3ヶ月~1歳	
	百日せき	1期追加:1回 初回接種終了後1年~1年6ヶ月	
	破傷風	2期:1回 11歳	
	麻しん・風しん	1期:1回 2期:1回 1歳になったらできるだけ早く	
	任意接種	水ぼうそう	1回 3歳
		おたふくかぜ	1回 4歳
インフルエンザ		13歳未満は2回 2期:1回 9歳	
任意接種	B型肝炎	3回	

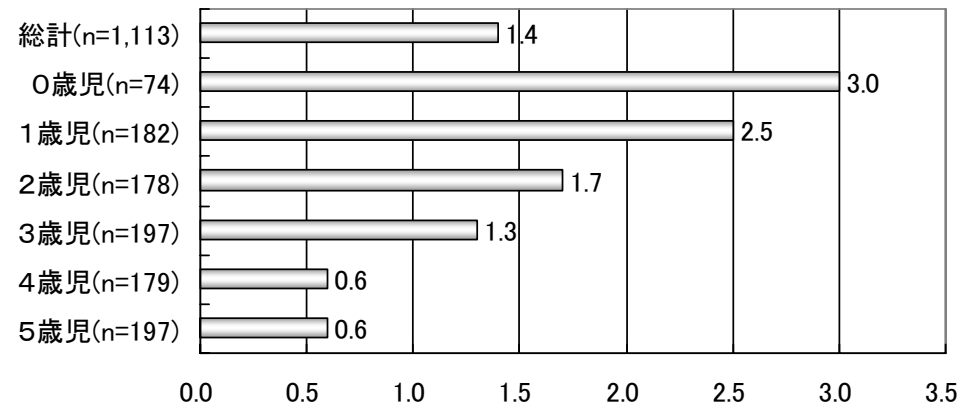
出典:母子健康手帳

一年間で、病気・怪我により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数(日)



注:調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者
 出典:連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」(2000年)

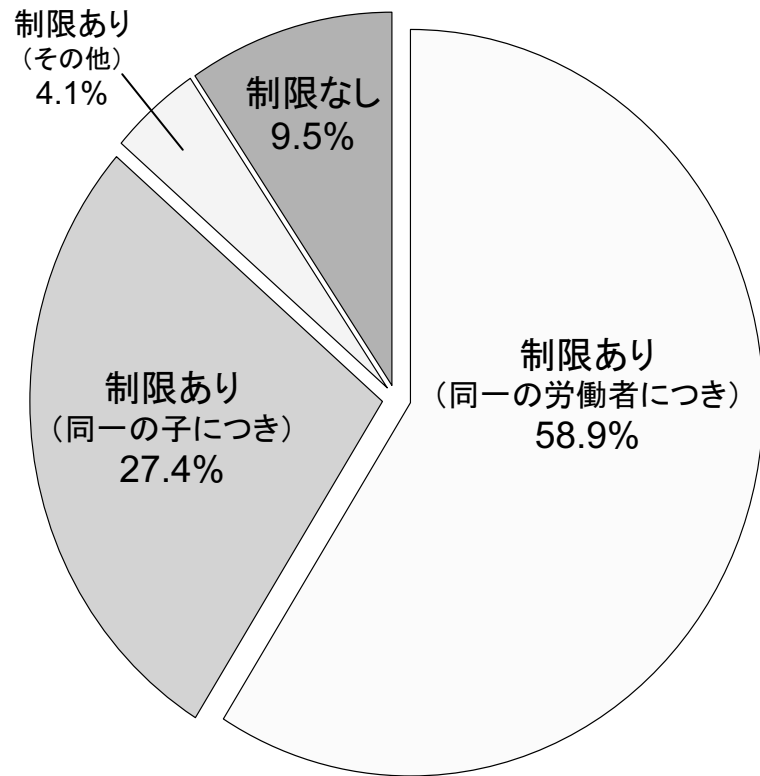
一年間で、予防注射・定期検診により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数(日)



注:調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者
 出典:連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」(2000年)

子の看護休暇制度の休暇日数制限状況別事業所割合

労働者単位で看護休暇を付与している事業所が約6割。子単位で付与している事業所も約3割存在。
いずれの場合も、休暇日数は5日が9割以上となっている。



「制限あり(同一の労働者につき)」の休暇日数の内訳

5日	5日以外
91.6%	8.3%

「制限あり(同一の子につき)」の休暇日数の内訳

5日	5日以外
90.3%	9.7%

※子の看護休暇制度の規定がある事業所=100%

出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

諸外国における子の看護休暇制度（未定稿）

	看護の対象となる子	日数	手当その他
イギリス	16歳未満の子	1年に各親10日	なし（無給）
フランス	16歳未満の子 （診断書で証明される疾病又は事故）	1年に3日 （子が1歳未満又は16歳未満の子が3人以上の場合5日）	なし（無給）
ドイツ	12歳未満の子 （看護手当を受給できることが要件）	1年に10日 （親1人につき25日まで）	疾病保険から傷病手当金を支給 （有給でない場合）
オランダ		年間10日まで	事業主から賃金の70%
スウェーデン	12歳未満の子について ①病気 ②その子を養育する者の病気 ③予防接種、健康診断 （一時介護両親手当を受給できることが要件）	両親あわせて1年に60日	一時両親給付を支給（所得の80%）
アメリカ	18歳未満の子	1年に12週間 ※育児や本人の病気の場合も全て含んだ休暇の一部	なし（無給）

※ 一般的な病気についての子の看護休暇を掲載した。
これとは別に、重病の場合の休暇や他の家族に対する休暇を設けている国もある。

出典：「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（ニッセイ基礎研究所）2008年、海外情勢報告2003～2004（厚生労働省国際課）他

継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について

○継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について

(「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)

現行の育児・介護休業法では、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置のうち、勤務時間短縮等の措置については、3歳までは選択的措置義務、3歳から小学校入学までは努力義務とされ、時間外労働の制限、深夜業の制限、子の看護休暇については、小学校入学まで義務とされている。しかし、近年、小学校に入学した途端に放課後の預け先がなくなるなど、仕事と子育ての両立が困難になる「小1の壁」と言われる小学校低学年時の両立支援が課題となっていることから、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置については、小学校3年生終了時まで延長すべきものと考える。⁵

⁵ 「継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置」については、(別紙1)参照。

育児を行う労働者の時間外労働の制限について

概要

- 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはならない。
- ただし、次のような労働者は請求できない。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 配偶者が常態としてその子を養育することができると思われる労働者
 - ③ その他請求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
- 労働者が請求したときは、事業主は原則として、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限如何に関わらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働(法定時間外労働)をさせることはできない。ただし、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が、1か月について24時間、1年について150時間を下回る場合は、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が優先される。
- 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断する。
- 「配偶者が常態としてその子を養育することができると思われる労働者」とは、配偶者が次の①～④のいずれにも該当する場合をいう(則第31条の2)
 - ① 職業に就いていないこと(育児休業その他の休業により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含む)。
 - ② 負傷、疾病等により子の養育が困難な常態でないこと。
 - ③ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
 - ④ 請求に係る子と同居していること。
- 「請求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」とは、次のいずれかの場合をいう(則第31条の3)
 - ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ② 内縁の妻(夫)等が上記①～④のすべてに該当する労働者

＜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17条 事業主は、労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間(以下この条において単に「労働時間」という。)を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間(一月について24時間、一年について150時間をいう。次項において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

- 一 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
 - 二 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
 - 三 前2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、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長し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(同項において「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。
- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、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。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
- 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
- 三 制限終了予定日とされた日まで、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

○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)

第31条の2 法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む。)であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第17条第1項の規定による請求に係る子を養育することが困難な状態にある者ではないこと。
- 三 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
- 四 請求に係る子と同居している者であること。

第31条の3 法第17条第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 二 請求に係る子の親であって当該請求をする労働者または当該労働者の配偶者のいずれでもない者であるものが前条各号のいずれにも該当する場合における当該労働者

○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の両立を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16年厚生労働省告示第460号)(抄)

第2 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

四 法第十七条及び第十八条の規定による時間外労働の制限に関する事項

- (一) 時間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) 労働者が時間外労働の制限を請求したこと又は時間外労働の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

育児を行う労働者の深夜業の制限について

概要

- 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」という。)において労働させてはいけない。
- ただし、次のような労働者は請求できない。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族がいる労働者
 - ③ その他請求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

- 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断する。
- 所定外労働の延長として深夜に及ぶことになった場合にも請求できる。
- 「深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、次の①～③のいずれにも該当する者をいう(則第31条の11)
 - ① 深夜に就業していないこと(深夜における就業日数が1月について3日以下の場合を含む)。
 - ② 負傷、疾病等により子の保育が困難な常態でないこと。
 - ③ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
- 「請求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」とは、次のいずれかの場合をいう(則第31条の12)。
 - ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ② 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

＜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19条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間(以下この条において「深夜」という。)におい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1年に満たない労働者
 - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前2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、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間(一月以上六月以内の期間に限る。第4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(同項において「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。
- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、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。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

- 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
- 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

○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)

第31条の11 法第19条第1項第2号の厚生労働省令で定める者は、同項の規定による請求に係る子の16歳以上の同居の家族(法第2条第5号の家族をいう。)であって、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第19条第1項の深夜(以下「深夜」という。)において就業していない者(深夜における就業日数が一月について3日以下の者を含む。)であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を保育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定があるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。

第31条の12 法第19条第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 二 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

○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16年厚生労働省告示第460号)(抄)

第2 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

五 法第十九条及び第二十条の規定による深夜業の制限に関する事項

- (一) 深夜業の制限については、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) あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇(昼間勤務への転換の有無を含む。)に関する事項を定めるとともに、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ものとする。
- (三) 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、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。
- (四) 労働者が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

子の看護休暇制度の規定の有無・利用可能期間別事業所割合

子の看護休暇の規定がある事業所は、全体としては約3割強で、事業所規模が大きいほど、規定がある事業所の割合が高くなっている。
 規定がある事業所のうち、利用可能期間をみると、「小学校就学始期まで」とする事業所が9割弱。

(%)

	総計	規定あり	利用可能期間						規定なし	不明
			小学校就学の始期に達するまで	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	小学校卒業以降も利用可能	その他	不明		
合計	100.0	33.8 (100.0)	(87.2)	(1.4)	(1.7)	(9.6)	(0.0)	(0.1)	66.2	0.0
[事業所規模]										
500人以上	100.0	91.3 (100.0)	(87.3)	(1.3)	(2.8)	(8.6)	-	-	8.7	-
100～499人	100.0	70.4 (100.0)	(91.4)	(0.9)	(1.2)	(6.3)	(0.0)	(0.1)	29.6	-
30～99人	100.0	47.9 (100.0)	(89.6)	(0.4)	(1.6)	(7.9)	(0.1)	(0.3)	52.1	0.1
5～29人	100.0	29.8 (100.0)	(86.2)	(1.7)	(1.7)	(10.3)	(0.0)	-	70.2 (2.8)	-

出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定の有無・利用可能別期間別事業所割合

時間外労働の制限の規定がある事業所は、全体としては約4割で、事業所規模が大きいほど、規定がある事業所の割合が高くなっている。
 規定がある事業所のうち、利用可能期間をみると、「小学校就学始期まで」とする事業所が9割以上。

(%)

	総計	育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある	利用可能期間					育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がない
			小学校就学始期まで	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	小学校卒業以降も利用可能	不明	
合計	100.0	39.7 (100.0)	(92.6)	(1.5)	(0.7)	(2.4)	(2.7)	60.3
[事業所規模]								
500人以上	100.0	85.6 (100.0)	(88.0)	(4.7)	(4.5)	(1.2)	(1.6)	14.4
100～499人	100.0	71.9 (100.0)	(91.9)	(2.3)	(1.6)	(1.7)	(2.5)	28.1
30～99人	100.0	53.7 (100.0)	(94.0)	(0.9)	(0.4)	(2.3)	(2.4)	46.3
5～29人	100.0	35.3 (100.0)	(92.4)	(1.5)	(0.7)	(2.6)	(2.8)	64.7

※時間外労働を行った労働者がいる事業所＝100%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

育児のための勤務時間短縮等の措置の有無・最長利用期間別・事業所規模別事業所割合

勤務時間短縮等の措置について、「制度あり」とする事業所と、「制度なし」とする事業所は、全体としてはほぼ半々。事業所規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり」とする割合が高い。「制度あり」とする事業所について最長利用期間をみると、「3歳に達するまで」がもっとも多く、「小学校就学の始期に達するまで」以上とする事業所割合は全体で38.8%。

(%)

	合 計	制度あり									制度なし	不明
		最長利用期間							【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上			
		3歳に達するまで	3歳～小学校就学前	小学校就学の始期に達するまで	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	小学校卒業以降も利用可能	不明				
合計	100.0	49.5 (100.0)	28.0 (56.5)	2.0 (3.9)	14.8 (30.0)	1.7 (3.4)	1.4 (2.8)	1.3 (2.7)	0.3 (0.7)	19.2 (38.8)	50.1	0.4
[事業所規模]												
500人以上	100	93.8 (100.0)	(32.7)	(3.6)	(38.6)	(20.1)	(3.8)	(1.1)	(0.1)	(63.7)	6.2	-
100～499人	100	82.4 (100.0)	(52.8)	(4.4)	(32.0)	(6.7)	(2.7)	(1.0)	(0.4)	(42.4)	17.6	0.1
30～99人	100	62.2 (100.0)	(55.2)	(4.6)	(30.0)	(6.0)	(1.5)	(2.4)	(0.3)	(39.9)	37.8	0.0
5～29人	100	45.3 (100.0)	(57.4)	(3.7)	(29.8)	(2.3)	(3.1)	(2.9)	(0.8)	(38.1)	54.2	0.5

出典：厚生労働省「平成19年度雇用均等基本調査」

育児のための勤務時間短縮等の措置の種類・最長利用期間別事業所割合

勤務時間短縮等の措置の中では、短時間勤務制度の措置割合がもっとも高く、次いで、所定外労働の免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、の順となっている。

(%)

	総計	制度あり	最長利用期間							【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上	不明
			3歳に達するまで	3歳～小学校就学前	小学校就学の始期に達するまで	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	小学校卒業以降も利用可能	その他		
			短時間勤務制度	100.0	31.4 (100.0)	20.3 (64.6)	1.0 (3.2)	6.9 (22.1)	1.0 (3.3)		
育児の場合に利用できるフレックスタイム制	100.0	5.8 (100.0)	2.8 (47.9)	0.3 (5.4)	1.1 (18.6)	0.2 (4.3)	0.1 (1.4)	1.2 (21.4)	0.1 (1.0)	2.6 (45.7)	0.0
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	100.0	18.5 (100.0)	10.6 (57.1)	0.6 (3.5)	4.6 (25.0)	0.8 (4.1)	0.4 (1.9)	1.4 (7.4)	0.2 (1.0)	7.1 (38.4)	0.0
所定外労働の免除	100.0	23.2 (100.0)	11.4 (49.0)	1.3 (5.4)	8.5 (36.5)	0.7 (3.0)	0.3 (1.3)	0.9 (4.0)	0.2 (0.7)	10.4 (44.8)	0.0
事業内託児施設	100.0	1.0 (100.0)	0.4 (39.8)	0.0 (4.8)	0.3 (29.3)	0.0 (1.9)	0.0 (3.7)	0.2 (20.6)	-	0.5 (55.4)	0.0
育児に要する経費の援助措置	100.0	1.7 (100.0)	0.5 (28.6)	0.2 (8.9)	0.4 (20.9)	0.3 (15.2)	0.1 (3.3)	0.4 (23.0)	0.0 (0.1)	1.1 (62.5)	0.0

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)