

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

○育児のための勤務時間の短縮等の措置等について	1
○在宅勤務について	4
・在宅勤務について	5
・育児のための在宅勤務制度の利用意向等	6
・育児のための在宅勤務制度の有無等	7
・情報通信機器を利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ついて	8
○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	14
・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	15
・育児を行う労働者の時間外労働の制限について	17
・育児を行う労働者の深夜業の制限について	21
・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	25
・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	26
・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	27
・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	28
○子の看護休暇について	29
・子の看護休暇について	30
・子の看護休暇制度について	31
・子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合等	34
・子以外で看護休暇の対象としている家族の有無等	35
・望ましい看護休暇制度	36
・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	37
・子の看護休暇制度の休暇日数制限状況別事業所割合	38
・諸外国における看護休暇制度(未定稿)	39

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日の所定労働時間を短縮する制度
- b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- c 週又は月の所定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。

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。

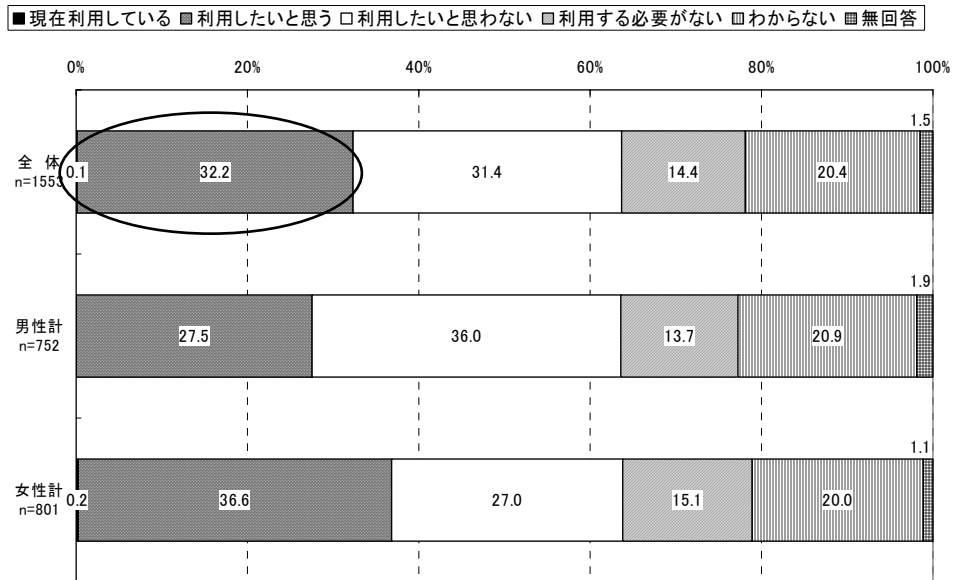
子育てや介護を行う労働者にとっては、在宅勤務の導入により、通勤時間が削減される分だけ、子ども等と一緒にいられる時間が増えるなどのメリットが期待されることから、在宅勤務制度を子育てや介護と仕事の両立に資する制度として、育児・介護休業法第23条第1項及び第2項の勤務時間短縮等の措置の一つとして位置づけるべきものと考える。

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。

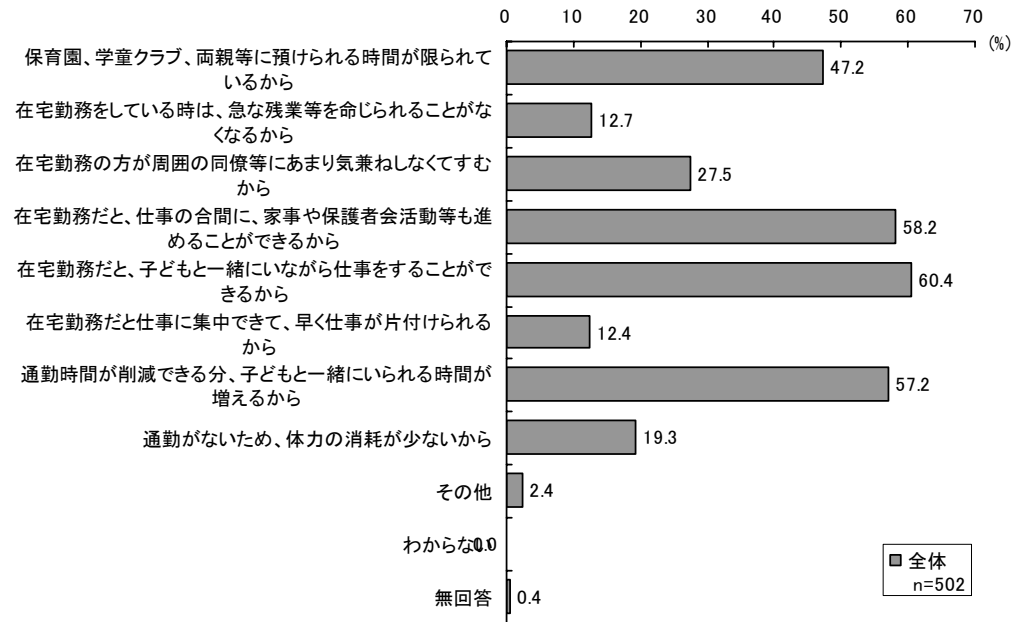
育児のための在宅勤務制度の利用意向等

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



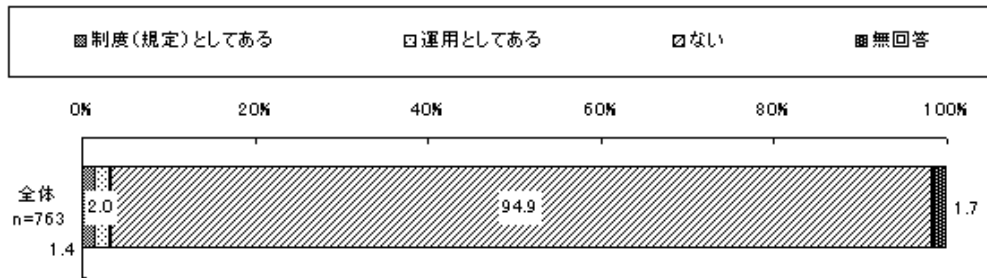
回答者：左記調査で「現在利用している」または「利用したいと思う」と回答した従業員

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)

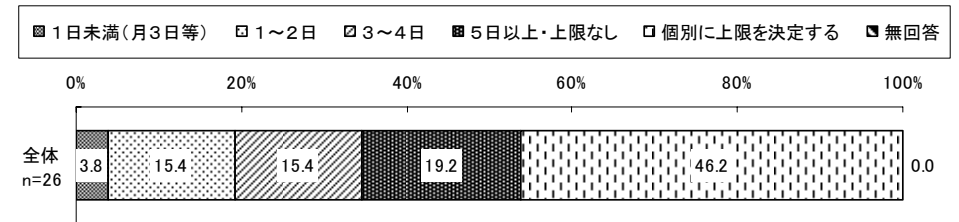
育児のための在宅勤務制度の有無等

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。

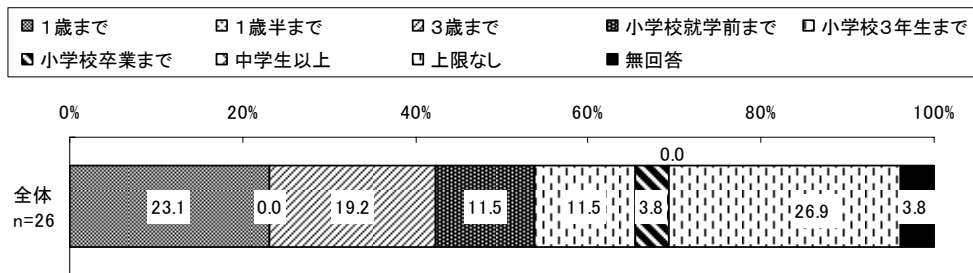
育児のための在宅勤務制度の有無(企業調査)



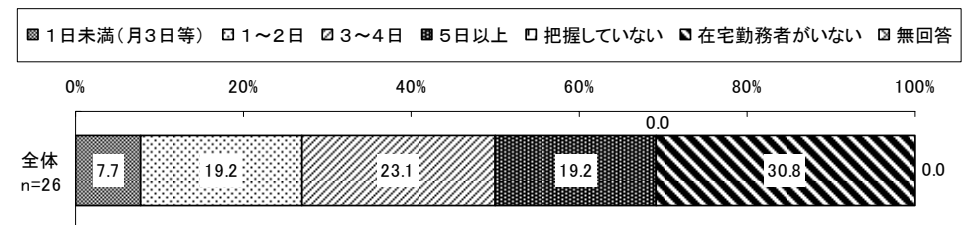
在宅勤務を認める上限日数(週あたり)(企業調査)



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)