

雇用均等分科会における主な意見

資料No.1

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

	労側委員	使側委員	公益委員
1 短時間勤務及び所定外労働の免除	<p>(1) 制度の位置づけについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が子どもを持ちながら働くことを実現するための制度として、短時間勤務と残業のない働き方は非常に有効。承諾を不要として本人が望んだときには取れるという前提で制度化していく必要がある。 ・措置義務では対応できないというのが私どもの思い。措置義務であると、事業主が講じないと機能しないし、また、現在選択的措置義務となっても、約半数が何の策も講じていないという実態がある。 ・短時間勤務と所定外労働免除は性格が違う。所定外労働免除については、事業主の承諾を不要として位置づけるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者が権利という形で、どの仕事であったとしても原則として請求できるといったような枠組みというのは難しいのではないかと。どの仕事の中で短時間勤務を入れていくのかという裁量部分は、企業サイドが持つ話。 ・現行の枠組みは選択的措置義務であるから、労使の取り組みの中で職場の実態にあった施策を選ぶことができる合理的なものと理解している。 ・現行の選択できる仕組みを維持して、職場内では相互の理解と連携・協力といった労使の取り組みの中で進めていくことが現実的。 	<ul style="list-style-type: none"> ・選択的措置義務の中から短時間勤務を取り出して、この導入が進むようなことが必要ではないか。 ・短時間勤務と育児休業は、代替要員の確保の観点からは性格が異なる面がある。
(2) 困難な事情		<ul style="list-style-type: none"> ・例えば交代制勤務、ラインの組み立て工、チーム営業、また、同一部署で一定割合を超える短時間勤務が出た場合、などは難しい。 ・経理が決算の時期を迎えるときや、総務が株主総会や大きな会合を抱えている時期に、短時間勤務や所定外労働 	

		<p>働免除になっているのはどうなのだろうか、また、パート労働者が正社員に転換した後に短時間勤務を取る場合など、バランスとしてどうなのかといった議論もある。</p> <p>・下請けの場合は「今日中に納めよ」「1週間で納めよ」「明日の夜中までに納めよ」といった注文があり、そうした場合に事業主が裁量権を持っていないと、請求権を出されても応えられないというケースがかなりあるのではないか。</p>	
(3) 具体的内容			
(4) その他	<p>・せめて1歳になるまでは部分的休業と位置づけて、ある程度所得の保障をしてあげるような制度を作った方が良いのではないか。</p>	<p>・一律的にすべての企業に中小などの規模にかかわらずはめ込んでいくことには慎重であるべき。</p> <p>・中小企業が今非常に厳しい中で、国からのサポートを万全にやっていただいた上で徐々に進めるべき。</p> <p>・保育所の整備や保育サービスの充実などといったインフラの整備というのが必要。</p>	
2. 在宅勤務	<p>・例えば労働条件分科会などできちんと新たなテレワークについての労務管理の在り方等について御議論いただいて、ベースを作った上で入れていただきたい。</p> <p>・在宅勤務を選択すればそれ以外は措</p>	<p>・在宅勤務が可能な企業は、選択的措置義務の枠外で労使の取組により実施可能。選択的措置義務の対象とすると制度導入の可否が求められることになるが、労務管理上の問題も残されており、対応可能な状況にない。</p>	

		置しなくても良いというものではなく、その観点からはやはり時期尚早と言わざるを得ない。	
3. 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	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校3年生と4年生の違いはないので、小学校卒業までというところで検討いただきたい。 ・学童保育等も整えて、短時間勤務の期間を整えて、その上で個人が選択できるようなシステムに変えていった方が良い。 ・子育てがキャリア形成に不利という考え方を変えていく必要がある。休業や短時間勤務を選択した時、処遇への影響で早く復帰してフルタイムで働かざるを得ない人もいる。個人の選択肢として幅を広げていくことが重要である。 ・選択肢という視点であれば、各項目についての子の対象年齢は同じように考えるべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度があっても、3歳まで育児休業を取る人や、小学校まで短時間勤務を取る人は少なく、キャリア形成の観点から通常勤務に早く戻りたいというニーズもある。 ・出産、育児がキャリア形成に不利になるかどうかというと、不利にも有利にもならないのが現実。子育てを選択するから不利になるというのは何も無いが、ただ、その間就業していない、ないしは就業しないことから業務に対する経験が少なくなるということに関しては、将来に対して何らかの影響がないものではないと考えている。 ・保育サービスを充実・多様化させていくことでキャリア形成や継続就業が幅広くできていく。単純に期間を延長していくこと以外の施策もぜひ充実をお願いしたい。 ・保育所の整備とか、保育サービス、放課後児童クラブといった部分の充実を図ることで相当数が緩和できる。 	
4 子 の 看 ： (1) 付与日数	<ul style="list-style-type: none"> ・子の人数に応じたものにすべき。 ・子どもの数に応じて日数を増加するということが良いのではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・年休の取得率も50%を下回るという状況があり、せっきくの権利の有給休暇を取っていくことが先決ではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・カップルで子育てすることを考えれば現行でも10日あるが、増やす必要があると思う。

<p>護 休 暇</p>	<ul style="list-style-type: none"> 一般的な年休取得の状況と子を持つ親の年休取得の状況(欠勤までしている状況)とは全く別であることは、子の看護休暇が入るときに既に議論されている。 		
<p>(2) 時間単位での取得</p>	<ul style="list-style-type: none"> 時間単位の取得については、現行の付与日数がそもそも少ないという問題があり、これを実態にあったものとしていくという前提であれば、時間取得というのはニーズとしてはどうなのかと思う。 時間単位の取得というところにこだわりたい。多様な選択肢の一つとして重要な課題ではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> 労基法改正案においても、労使協定を結ぶような形になっており、まずそちらの法案が成立し、検証した上で、議論すべき。 時間単位の取得となると企業にとっての労務管理コストが非常に高くなり、非常に厳しい。 	
<p>(3) 予防接種や健診の受診を理由とする取得</p>	<ul style="list-style-type: none"> 働きながら子を持つという実態からすると、健診や予防接種のための休みというのも考慮していただきたい。 		

父親も子育てにかかわることができる働き方の実現

	労側委員	使側委員	公益委員
1. 専業主婦(夫)除外規定	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業を取りたいというニーズは出ているので、労使で除外規定として定める必要はない。 ・専業主婦の子育てが、核家族化が進んで地域のコミュニティの関係も希薄な中で、非常に孤独になっているのではないかと。男性が誰でも子育てに参画したいと思ったときに取りやすい環境を作っていくのが非常に重要。 ・父親が育児に関わるということは、国を挙げて取り組んでいるワーク・ライフ・バランスの推進の本当に根本的なところ。育児休業の取得率が1.5%で、何もしなければ数値目標のところに行かないと思う。どうしたら大きく背中を押すことができるかを、育児・介護休業法の改正の中で考えていかなくてはいけない。 ・休業を取りたいと思ったときに、労使協定なり、就業規則をみたときに、専業主婦という時点で取れないと勘違いしてしまう男性は非常に多いのではないかと。PRの意味でも除外規定を外していくのは重要。 ・労使協定だけに任せていけば、実はいつまでも除外規定はなかなか労使協定の議論の俎上にも乗らないので 	<ul style="list-style-type: none"> ・労使協定が現行70%を超えている現状にあるとすれば、労使の話し合いの中でそのような枠組みを作っているのだということは十分に押さえていただかなければいけない。 ・家庭内で育児をどう考えていくのか、家事をどう考えていくのかといったことは家庭の中で考えていただいて、それを尊重する枠組みで十分ではないか。 ・出産後8週間以内であれば、現行の枠組みの中でも十分取りきれ。法律改正をすることなく、今の枠組みの中で十分こなし得るのではないかと。 ・8週間以内でなくて8週間を超えて取れるような状況を今作らなくてはならないといった必要性が見えてこない。 ・例えば、帰宅時間を早めたり、週休日を使ったりといったような形での子育て参加も十分ありうる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性が子育てをしたい、育児休業を取りたいというときに取れるような仕組みを用意しておくということ。専業主婦の子育て不安感が非常に強く、育児ノイローゼになって子育てができなくなる前に、男性が2週間でも3週間でも育児休業が取れれば、そうならないような状態は実際にある。

	<p>はないかと思うので、これは外すべき。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・除外規定の廃止が適当でない理由が見えてこない。本当に緊急性の中で取らざるを得ない例が非常に多いと思う。 		
2. 出産後8週間の父親の育児休業	<ul style="list-style-type: none"> ・女性は出産した以上母性保護という観点から8週間お休みしなさいと法律で守られているところはあるが、男性が同じようにお休みしても、それは男性であろうが女性であろうが子育てをするという前提からすると同じことではないか。 ・産科医、小児科医のインフラの整備も必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・再度取得を認めることにより、長い期間休業することになれば、代替要員の確保に大変苦労する。 ・「パパ休暇」という愛称は、片親の方がいる中で少し考慮が必要ではないか。 	
3. パパ・ママ育休プラス	<ul style="list-style-type: none"> ・ぜひ導入していくべき。出生率が回復した国で導入している事例であり、グッドプラクティスとして前向きに取り組んでいくべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・期間の延長をあえて設けなくても、早く戻れるような仕掛けにしていく方が良いのではないか。 ・一人親世帯が増えてきている中で、両方が休んだらインセンティブがつくということが良いか、配慮が必要ではないか。 	

労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

	労側委員	使側委員	公益委員
1. 再度取得要件	<ul style="list-style-type: none"> ・検討項目の2事例については認めてほしい。 ・例えば1か月の休みが10日以上など、あまりにも小さいうちに預けてしまったので子どもの状態が不安定になってしまって就業ができないというような労働者も再度取得できるような要件に入れることができないか。 ・再度取得は、予期せぬものであり、再度取得の申出の期間について、短くしなければ実際生きてこない。 ・女性がキャリアを意識して子どもを産んだ後もすぐに復職しようという意識が高くなってくれば、こういうニーズは高くなっていると思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・医療機関に預ける場合まで再取得要件に加えるのは多少違和感を持っている。 ・申請から取得までの期間が短いと、十分な現場での対応ができない。 ・子の養育を担う親族の範囲をどこまで見ていくのか、同居しているのか否かをどのようにイメージしていくのか、具体事例をいろいろ考えていくと対象が広がり、休業そのものが細切れになっていく危惧を持たざるを得ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合は、緊急性を要するような病気なので、事前の申込みを例えば1か月ということであれば、ほとんど機能しない制度になってしまう。 ・子の看護休暇について期間を延長するといった別の代替案もあるのではないか。
2. 1歳6ヶ月まで延長できる特別な事情	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが病気をした場合も入れるべき。 		
3 介護のため	<ul style="list-style-type: none"> ・現状の93日では足りないということは、実際に休んでいる方が最も多いのが3～6か月という実態があり、現状よりもう少し期間を延長すべき。 ・産別として介護休業期間を最長1年とした取り組みを確認しており、実際2006年度の調査においても休職できる 		<ul style="list-style-type: none"> ・基本的には本人が介護するために介護休業はあるわけではないという原則は、変えない方が良さだろうと思う。

<p>休業・休暇制度</p>	<p>期間については1年が最も多いという結果が出ている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・終末ケアや看取りなど、93日を延長できる特例を作ることが必要ではないか。 ・介護の実態は、介護方針を決める期間だけではなくなってきた。また、国の方針も在宅介護の方向に向いている。 ・長期的な計画を立てるための介護休職ということを変えろという考えではない。 ・介護のための勤務時間短縮等の措置が、現実的には方針を立てた以降に必要なしてくるということがあるので、方針を立てるための期間以外にも使えるように、長期のものにしていただければありがたい。 ・同居や扶養しているということに限定している対象家族の範囲は見直す必要がある。 		
<p>(2) 短期の休暇</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・何らかの形で新たな介護のための休暇制度が必要。 ・遠距離介護などのニーズもあり、短期の休暇制度のニーズは高いと考えられる。 ・家族の中に介護の対象者が出ること 	<ul style="list-style-type: none"> ・まずは介護サービス側に内在する問題を議論して、そこで解決できないということであれば、次に働き方の見直しを議論すべきである。介護サービスを利用しながらということ踏まえて考えれば、現行の枠で対応可能ではないか。 ・時間単位については、労働基準法の 	

	<p>によって就業継続できない、そういうことが現実として日々起きていて、50万人という多くの方たちがリタイアしている。これをどうするかを議論していかなくてはいけない。</p>	<p>改正やその施行を見ながら考えていくべきものであり、時期尚早である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間単位について、労務管理上のコストが増えるということも考えると、まず年次有給休暇の消化を促進することを大前提にしてやるべき。 	
<p>4. 非正規労働者の両立支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・向こう1年引き続き雇用することが見込まれるというのは、労働者が判断できることではない。そこが有期契約労働者が育児休業が取れないという誤解を生んでしまう原因になっているのではないか。 ・周知徹底だけでは、有期契約労働者が育児休業を取って働き続けることにはならない。現在の要件は、わかりにくいだけでなく、そもそも取れない有期契約労働者が圧倒的に多いのではないかと思う。 ・雇用継続の見込みは使用者側が判断するようになっており、労働者側から覆すのは相当難しいと言わざるを得ない。この要件は取り払うべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の要件は極めて合理的だと考えている。復帰後も働ける状況が見込まれるというのは決して無理な要件ではない。これは平成16年度改正で労使の間で議論があった上での合意事項であり、周知徹底を図るという方向性は妥当な見解であると考え。 ・育児・介護休業自体が、雇用継続が前提になっていて、復帰してなおかつ就業継続されることを考えると、現行の条件は合理性が高いものだと考えるべき。 ・例えば1歳に達するときに業務がなくなってしまっているというようなこともあって、そういうことを考えると、条件については妥当性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・休業というものはどういうものかということを中心に理解することと、所得保障の問題と分けて考えた方がよい。 ・「見込まれる」というのは曖昧で、どちらにでも取れる。悪くすれば都合良く企業に利用される可能性がある。継続しないという場合はよいが、そうでない場合は可能という書き方が明確ではないか。ただし、まだ始まったばかりであるので、事実をきちんとフォローして、実態を精査することが必要。

両立支援制度の実効性の確保

	労側委員	使側委員	公益委員
1. 不利益取扱い	<ul style="list-style-type: none"> 均等法で改正してきた経過のあるものについては、育児・介護休業法にも合わせられるものは合わせていくという考え方で良いのではないか。 育児・介護休業法では、育児について1年、事由があれば1年半、介護については93日という規定なので、均等法における女性の出産・妊娠の一連のところからすると、決して長いとは感じていない。 昇進・昇格の人事考課についても、育児・介護休業法の中に織り込んでいかなければ、男性の育児への参画にもつながっていかないのではないか。 育児・介護休業法で、休業からの復帰について原職又は原職相当職ということを明確に位置づけることが必要。 派遣労働者が原職に復帰するときに多くが待たされてしまうのが現状。結果的に退職勧奨を迫っているような状態になっており、こうした取扱いは不利益取扱いであるということを入れていただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> 均等法と育児・介護休業法は法律の目的も違うので、それぞれの法律の中で独自に考えればよいのではないか。 休業の場合、育児休業に準じた措置との連動であれば3歳までとなっている。勤務の場合は、小学校入学までとなっている。いずれも均等法の対象期間より長い現状があるので均等法と同様に考えることは難しい。 休業・休暇の場合と、制度の適用により以前と異なる働き方をするものについて、ごちゃごちゃにしたような議論をすることは難しい。 不利益取扱いの規定の見直しは、事業主の人事権を萎縮させるおそれがあるものであれば断固反対であり、不利益取扱いの内容を追加する場合には、報告書の中に書いているように慎重を期す必要がある。 各社各様の社内基準の中で昇進・昇格を行っているので、それを全部一律でこのようなものは駄目ということが本当に書けるのかは大いに疑問。 復帰後原職又は原職相当職に就けなければいけないとすることは、実際にそういう業務があるのか、あるいは人 	<ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務を入れるときに、不利益取扱いが何かということを明記しないと、制度を入れたけれども利用が進まないということになるのではないか。 昇進・昇格の人事評価について、不利益取扱いということはきちんと書いておく方が、働く側にとっても企業側にとっても紛争回避という点でも望ましいのではないか。

		<p>事的な措置ができるのかといったところで、逆に働きにくい環境ができかねず、現状の「配慮する」という位置づけで運用していく方が良いと考える。</p>	
2. 苦情・紛争の解決の仕組み	<p>・紛争解決の仕組みを均等法と同様の仕組みに持って行くべきだろうと思う。</p>		
3. 広報、周知・指導等		<p>・広報・周知は大事なことである。誤解を招くことのないよう、事実を正確に広報してほしい。</p>	<p>・育児休業等の規定の整備率が低い。労働基準法上就業規則の作成義務がない企業であっても、育児・介護休業法は、強行法規であるから、規定の整備について、それぞれのところで進めていただきたい。</p>