

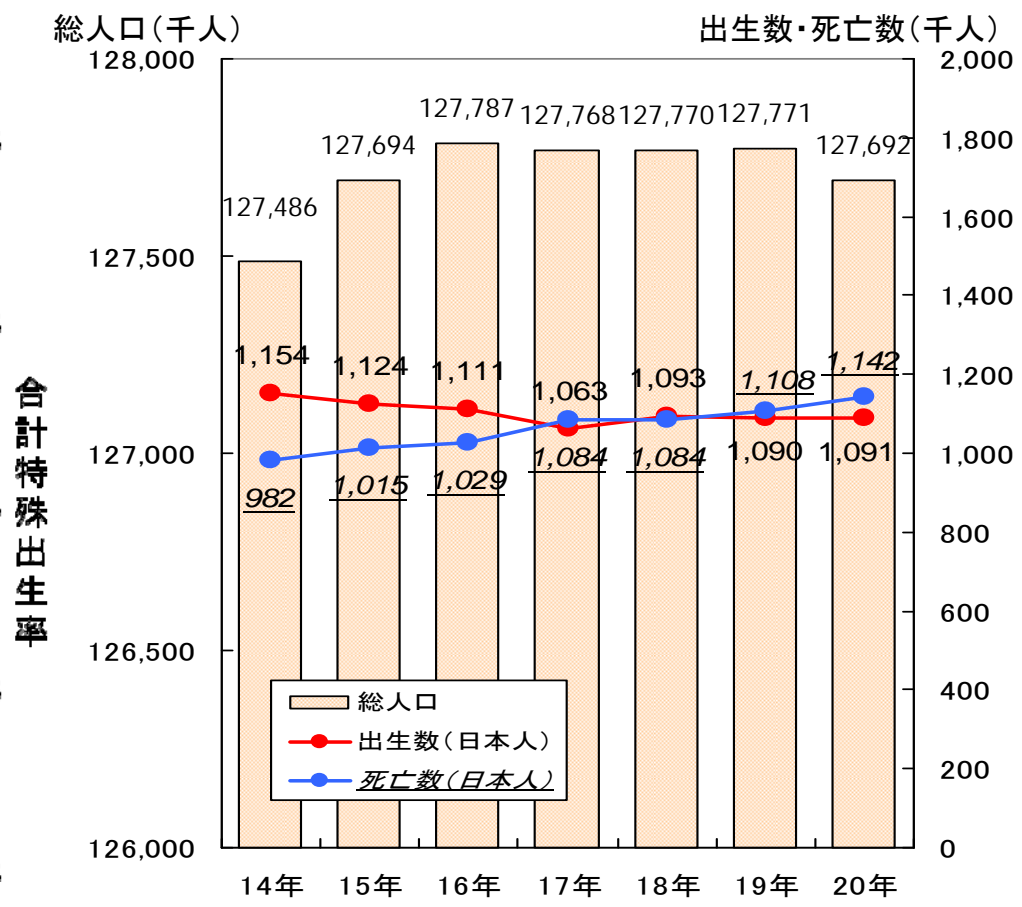
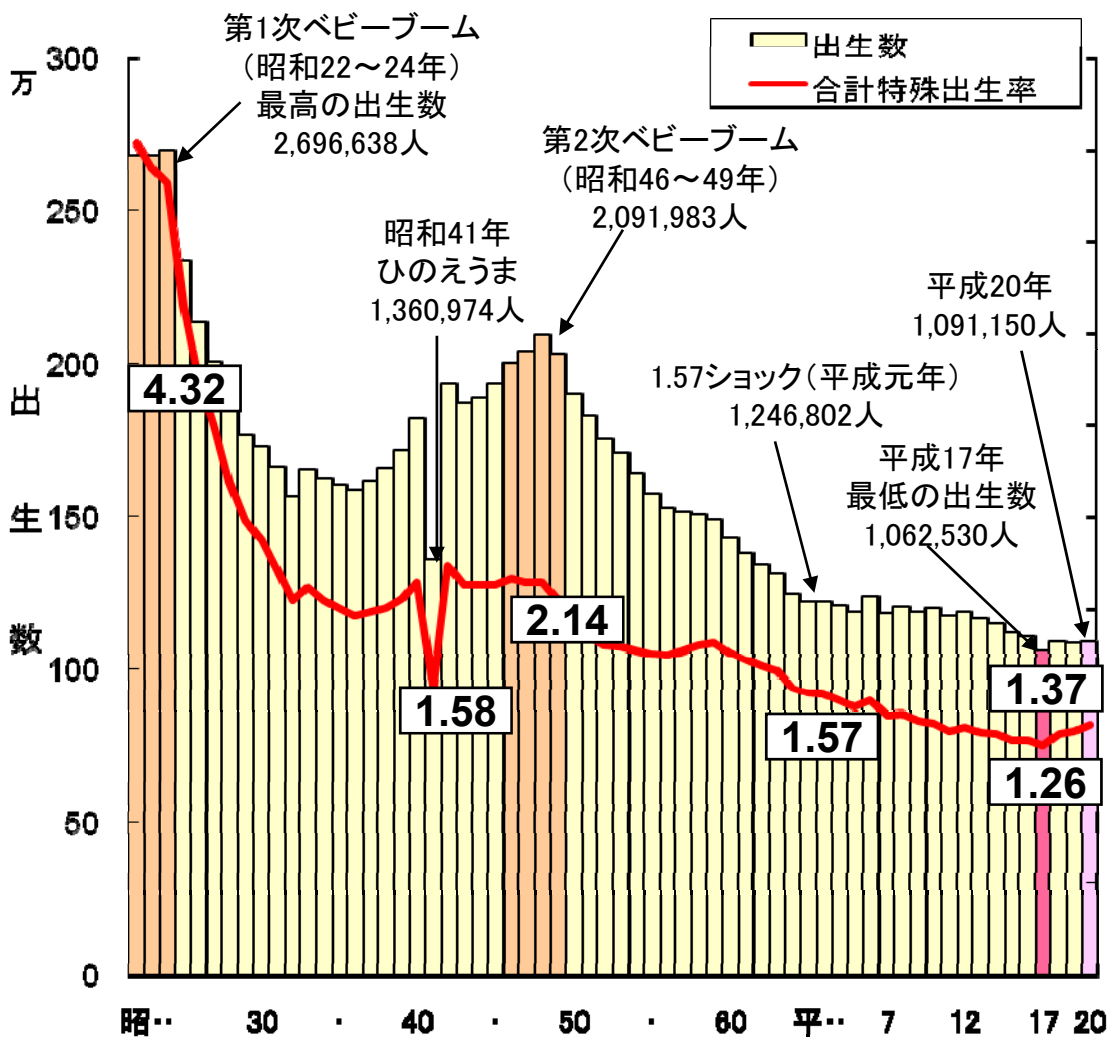
改正育児・介護休業法 参考資料集

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課

H21.12

少子化の進行と人口減少社会の到来

- 現在我が国においては急速に少子化が進行。合計特殊出生率は、平成17年に1.26と過去最低を更新。18年～20年の出生率は前年を上回ってはいるが、依然として厳しい状況。
- 平成17年には死亡数が出生数を上回り、国勢調査結果でも総人口が前年を下回って、我が国の人口は減少局面に入った。

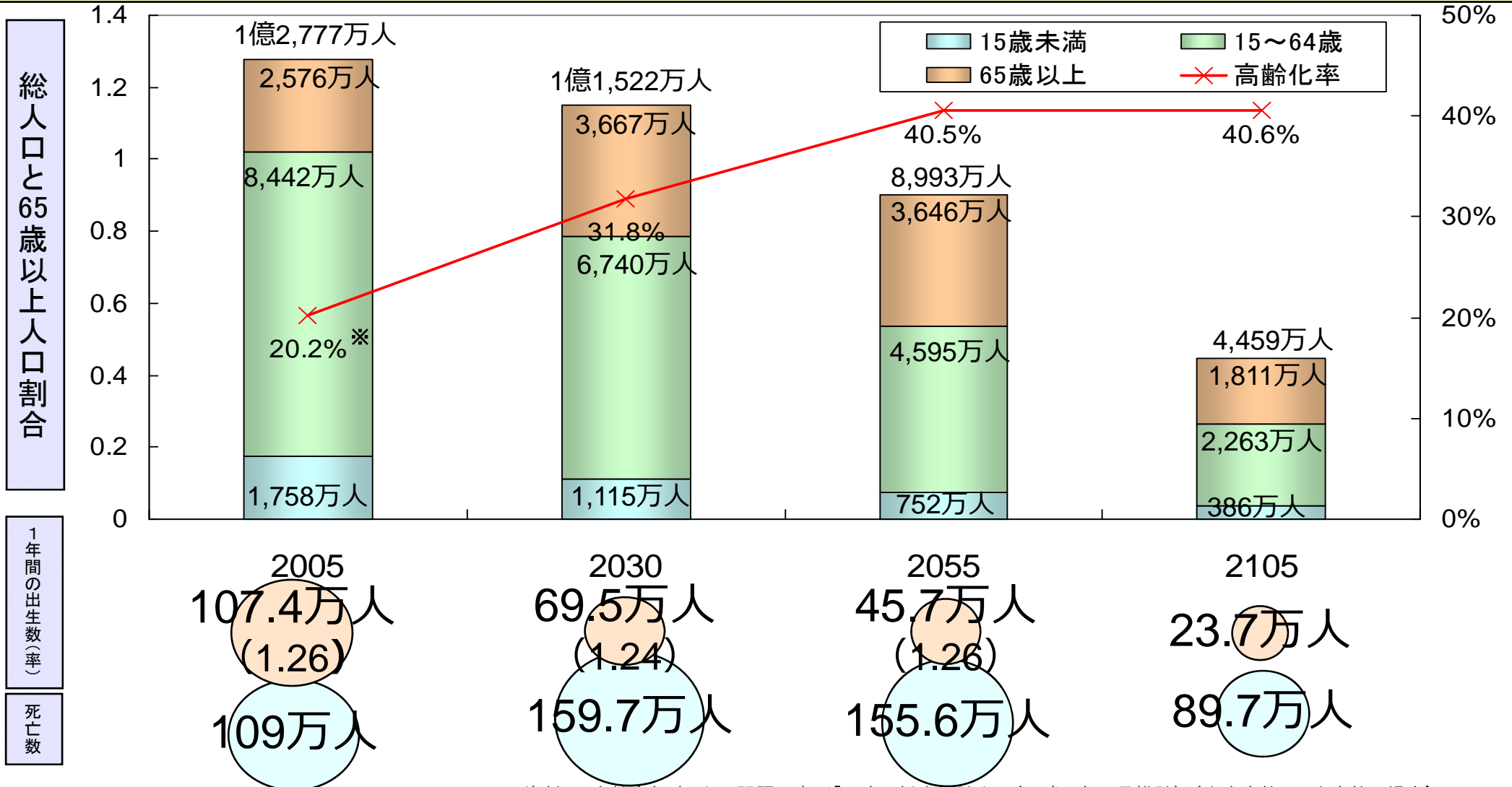


注1: 出生数及び死亡数については、日本における日本人の数値
 注2: 総人口については、日本における外国人を含む。
 注3: 総人口の増減は、自然増減(出生数及び死亡数)のほか、社会増減(国内外の流入・流出)を含む。
 資料: 厚生労働省「人口動態統計」、総務省「平成20年10月1日現在推計人口」

今後の我が国の人口構造の急速な変化

～日本の将来推計人口(平成18年12月推計)～

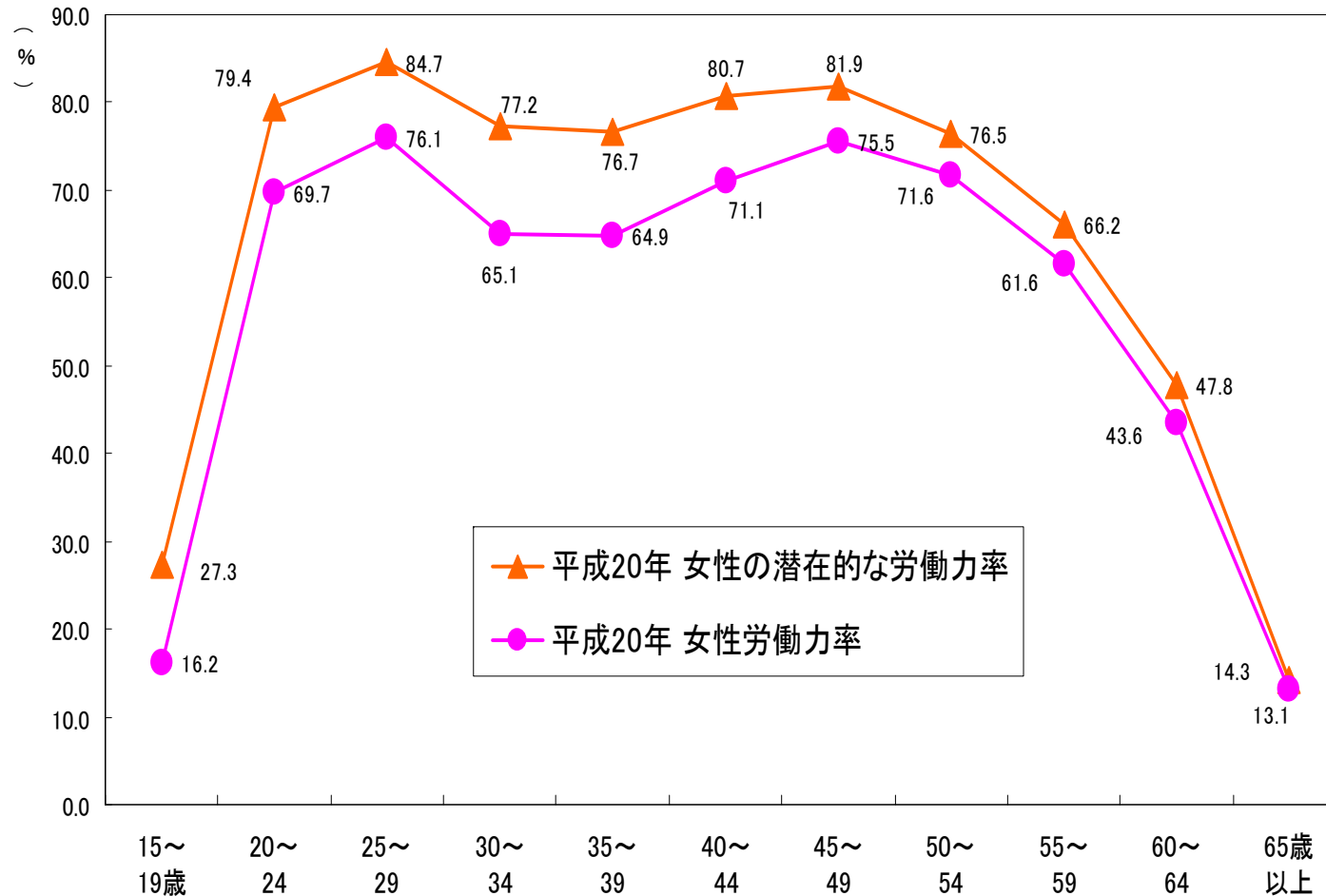
- 我が国の合計特殊出生率は、2005年に1.26と過去最低を更新。人口減少が始まった。
- 新人口推計(中位)によれば、2055年に産まれる子ども数は現在の約4割、高齢化率は現在の2倍(40.5%)、生産年齢人口(15～64歳)も現在の2分の1近くに急激に減少する。



資料: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」(出生中位、死亡中位の場合)

女性の就業状況

出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。
特に子育て期の女性において、実際の労働力率と潜在的な労働力率の差が大きい。



- ・女性の労働力人口 2,762万人 (男性3,888万人)
- ・女性の労働力率 15歳以上 48.4% (男性72.8%)
15歳~64歳 62.3% (男性85.2%)

総務省統計局「労働力調査」「労働力調査詳細集計」(平成20年)

※ 労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{仕事がなく、探している者}}{\text{15歳以上人口}}$ 潜在的な労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{仕事がなく、探している者} + \text{探していないが、就業を希望している者}}{\text{15歳以上人口}}$

結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離

～急速な少子化を招いている社会的な要因～

- 将来推計人口（平成18年中位推計）において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。
- この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。

将来人口推計における**2055年の姿**
(平成18年12月推計)

生涯未婚率**23.6%** × 夫婦の出生児数**1.69人**

合計特殊出生率**1.26**

大きな乖離

現在の**実際の国民の希望**

9割以上が結婚希望 × 夫婦の希望子ども数**2人以上**

合計特殊出生率**1.75**

この乖離を生み出している要因(各種調査や実証研究より)

結婚： 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し、安定性

- ・ 収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- ・ 非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高い

出産： 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い

- ・ 育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高い
- ・ 長時間労働の家庭の出産確率は低い

特に第2子以降： 夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い

- ・ 男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・ 育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

少子化への対応の観点からのWLB実現の必要性

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略策定の視点

- 今後の労働力人口の急速な減少と、結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大
- 人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として必要なこと
 - ・ 「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」
 - ・ 「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点の同時達成

その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決に

「二者択一構造」解消のための「車の両輪」→ 速やかに軌道に乗せる必要

働き方の改革による
仕事と生活の調和の実現

「親の就労と子どもの育成の両立」
「家庭における子育て」を包括的に
支援する枠組み（社会的基盤）の構築

ワーク・ライフ・バランス憲章・指針について

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」

→国民的な取組の大きな方向性の提示

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

→企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

①就労による経済的自立が可能な社会

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定（いずれも 現状 → 10年後）

（代表例）

○就業率（②、③にも関連）

<女性（25～44才）>

64.9% → 69～72%

<高齢者（60～64才）>

52.6% → 60～61%

○フリーターの数

187万人 → 144.7万人以下

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

10.8% → 半減

○年次有給休暇取得率

46.6% → 完全取得

○第1子出産前後の女性の継続就業率

38.0% → 55%

○育児休業取得率

（女性）72.3% → 80%

（男性）0.50% → 10%

○男性の育児・家事関連時間（6歳未満児のいる家庭）

60分/日 → 2.5時間/日

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

育児・介護休業制度の見直しの経緯について

新しい少子化対策について(平成18年6月)

…仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。…

社会保障国民会議最終報告(平成20年11月)

…育児休業制度については、短時間勤務制度など柔軟な働き方を支援することが重要。あわせて、男性(父親)の長時間労働の是正や育児休業の取得促進などの働き方の見直しが必要。…

→ **上記決定等政府における各種決定において、育児・介護休業制度の見直しが求められている。**

厚生労働省における検討等

平成20年7月

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書(有識者による研究会)

平成20年8月～12月

労働政策審議会雇用均等分科会で、見直しについて11回にわたり議論

平成20年12月25日

労働政策審議会建議「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」

平成21年4月15日

労働政策審議会「育児・介護休業法改正法案要綱」の諮問・答申

平成21年4月21日

「育児・介護休業法改正法案」を国会に提出

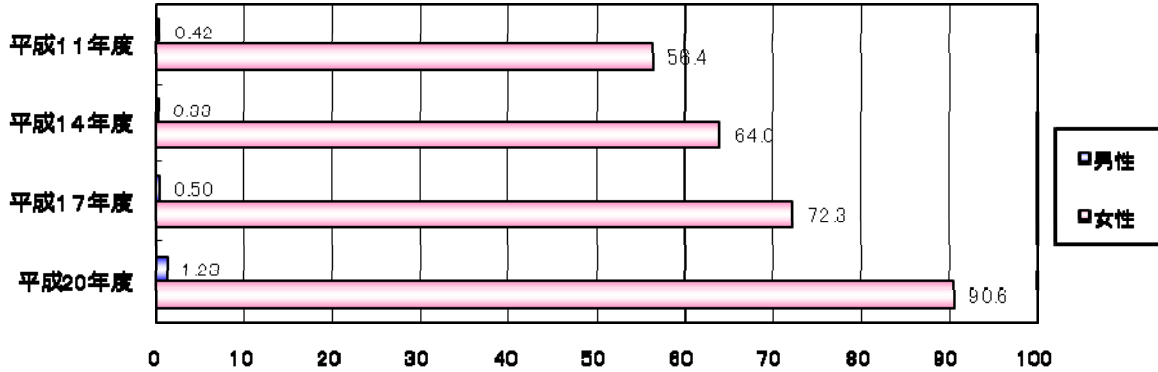
平成21年6月24日

「育児・介護休業法改正法案」が国会で可決・成立(全会一致)

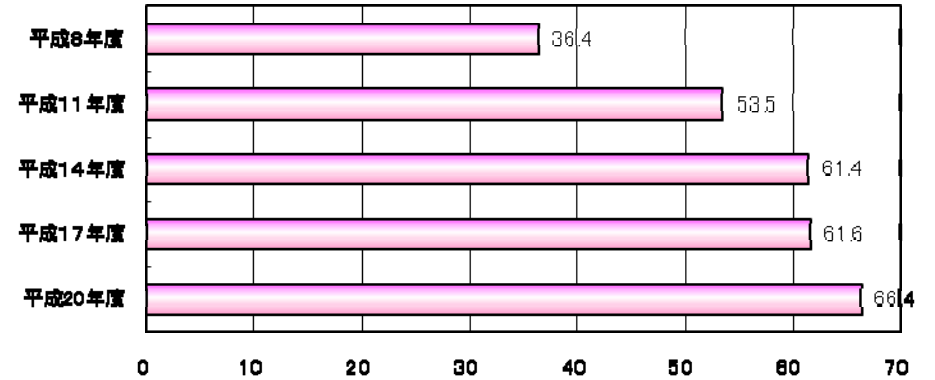
育児休業の規定整備率状況及び取得者割合

育児休業制度の規定がある事業所の割合は66.4%まで、女性の育児休業の取得率は90.6%（平成20年度）まで上昇している。

育児休業取得率の推移



育児休業制度の規定率の推移

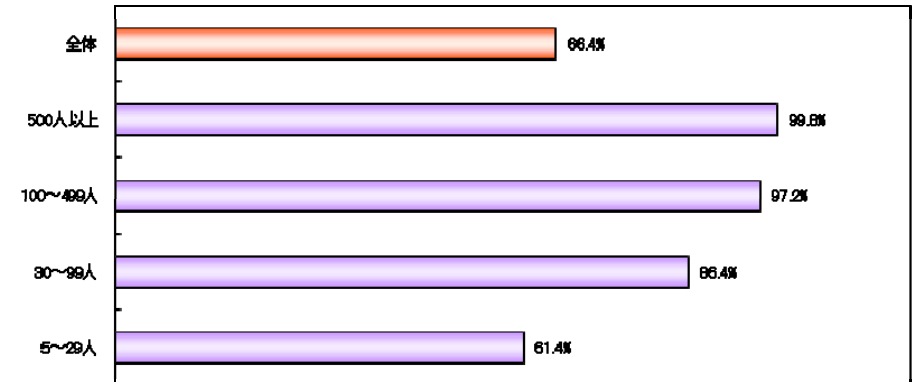


「子ども・子育て応援プラン」（目指すべき社会の姿）
女性：80% 男性：10%

事業所規模別の育児休業取得率（平成20年度）



事業所規模別の育児休業の規定率（平成20年度）



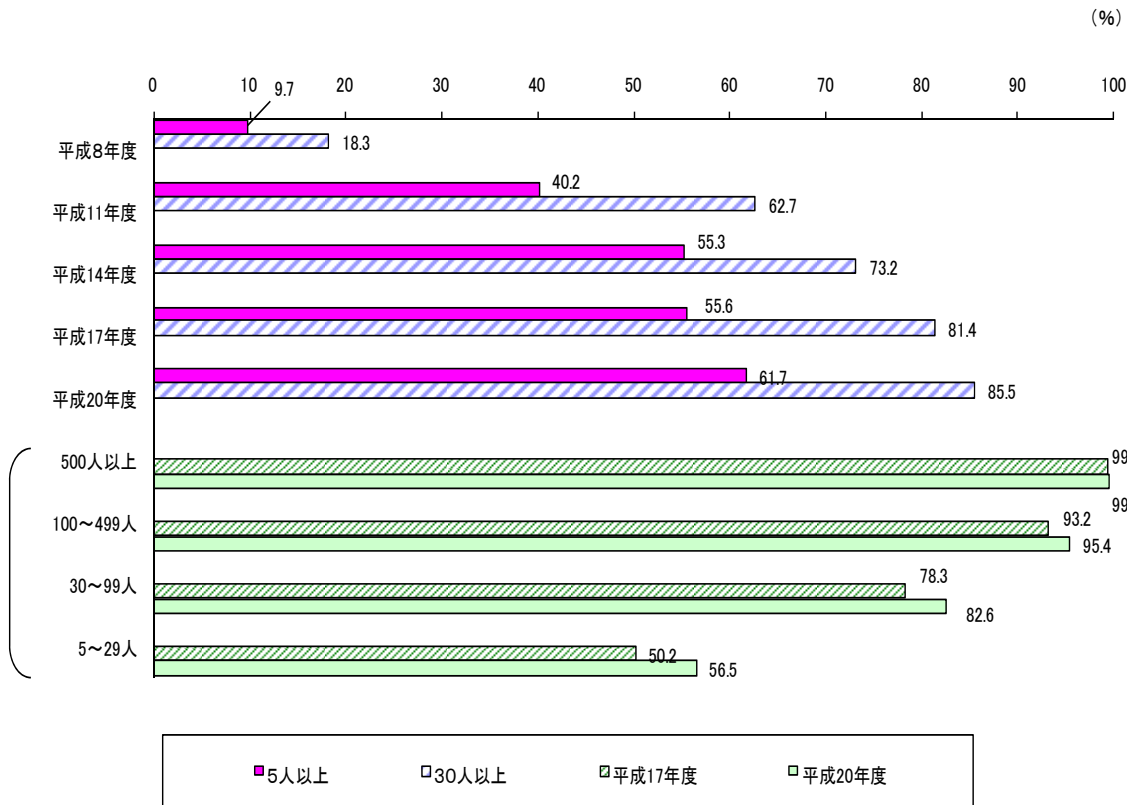
育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年）

介護休業制度の規定整備状況（事業所規模別）等

就業規則等に介護休業の定めがある事業所は61.7%。

介護休業制度の規定整備状況（事業所規模別）



男女別、事業所規模別の介護休業取得者割合

	女性常用労働者に占める介護休業取得者の割合	男性常用労働者に占める介護休業取得者の割合
合計	0.11 《0.08》	0.03 《0.02》
[事業所規模]		
500人以上	0.10 《0.08》	0.02 《0.01》
100～499人	0.12 《0.07》	0.02 《0.01》
30～99人	0.13 《0.07》	0.02 《0.01》
5～29人	0.10 《0.11》	0.04 《0.03》
30人以上〔再掲〕	0.12 《0.07》	0.02 《0.01》

注：労働者に占める介護休業取得者の割合とは、H19.4.1～H20.3.31までに介護休業を開始した者の割合。

注：《 》は、平成17年度調査の数値。（H16.4.1～H17.3.31までに介護休業を開始した割合）

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）

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5割弱。
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

(%)

	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	46.2	53.6	0.2
【事業所内規模】				
500人以上	100.0	94.2	5.8	-
100～499人	100.0	82.9	17.1	-
30～ 99人	100.0	62.6	37.4	-
5～ 29人	100.0	41.5	58.2	0.3
30人以上〔再掲〕	100.0	67.2	32.8	-

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	子の看護休暇取得者の割合		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	就学前までの子を 持つ男性労働者 に占める子の看護 休業取得者の割 合
			女性	男性		
合 計	100.0	6.1 (100.0)	(66.6)	(33.4)	15.2	2.8
【事業所内規模】						
500人以上		4.8			13.8	2.3
100～499人		7.0			20.5	2.7
30～ 99人		6.0			12.8	2.4
5～ 29人		6.1			13.8	3.3
30人以上〔再掲〕		6.1			15.9	2.5

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）

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20年度の勤務時間短縮等の措置の制度がある企業は約5割。
短時間勤務制度は38.9%、所定外労働免除は26.8%の企業で導入されている。

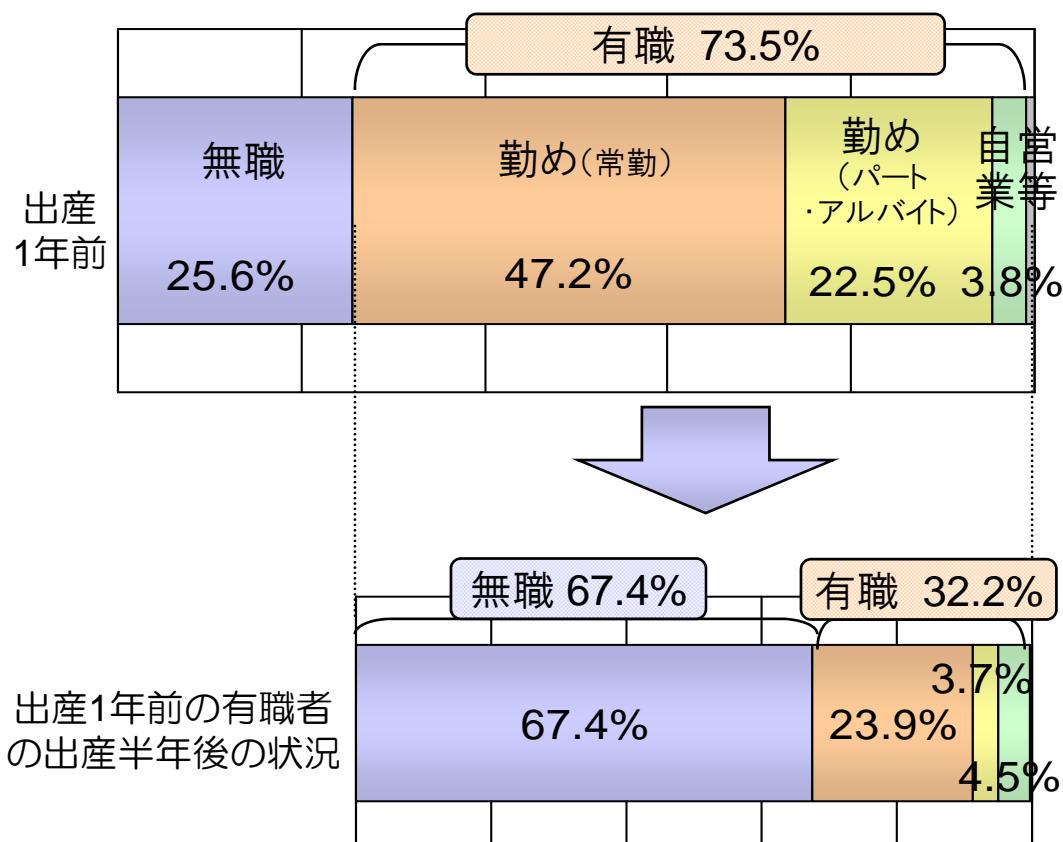
	総計	勤務時間短縮等の措置の制度あり(M.A.)								勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明
		短時間勤務制度	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	1歳以上の子を対象とする育児休業			
【総計】	100.0	49.3	38.9	7.8	22.0	26.8	1.6	4.3	7.5	50.2	0.5
【事業所規模】											
500人以上	100.0	95.8	80.1	21.4	43.3	67.1	12.2	19.7	27.2	4.1	0.0
100～499人	100.0	83.8	68.0	12.8	38.8	53.4	6.3	8.2	15.4	16.2	0.1
30～99人	100.0	64.5	51.9	8.3	26.5	34.9	3.1	6.0	8.2	35.1	0.5
5～29人	100.0	45.0	35.2	7.5	20.4	24.1	1.1	3.8	7.0	54.4	0.6
30人以上(再掲)	100.0	68.9	55.6	9.4	29.2	39.2	3.9	6.7	10.0	30.7	0.4

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）

依然として難しい女性の就業継続

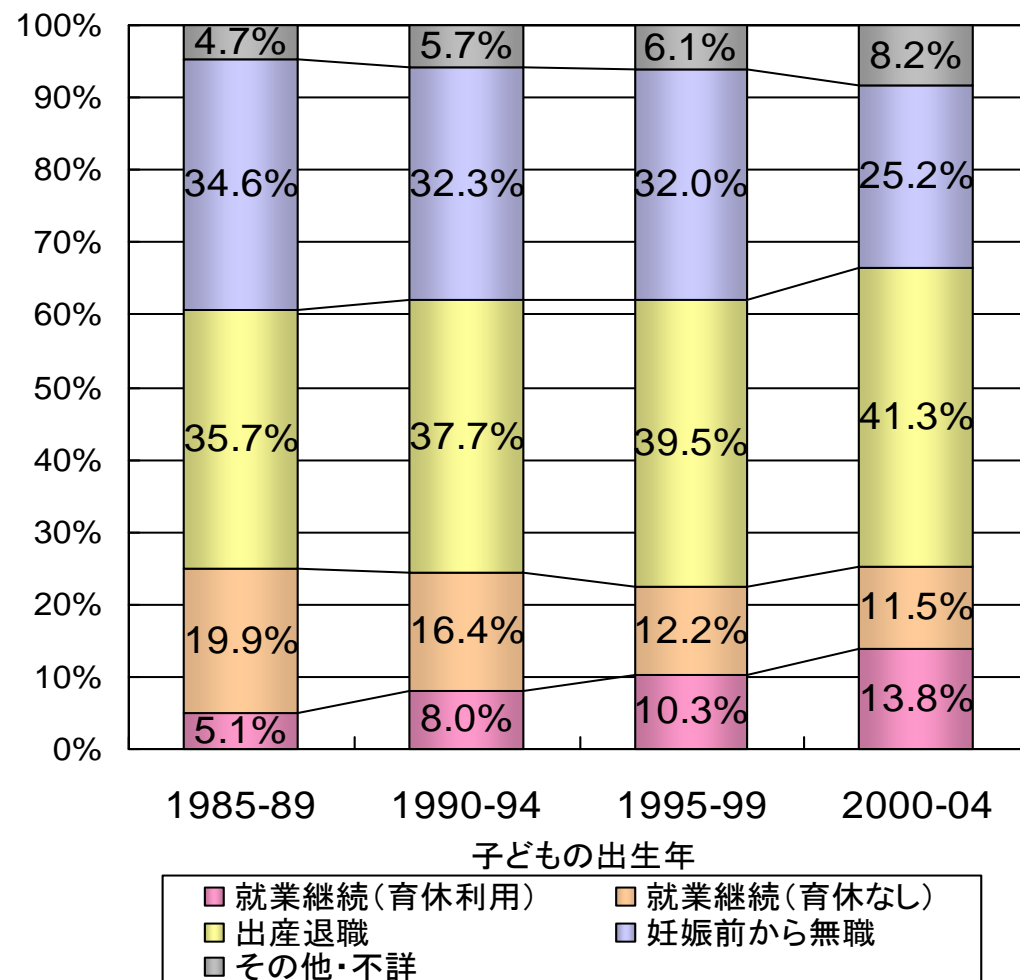
○ 出産前に仕事をしていた女性の約7割が出産を機に退職しており、育児休業制度の利用は増えているものの、出産前後で就労継続している女性の割合は、この20年間ほとんど変化がない。

○ 第1子出産前後の女性の就業状況の変化



(資料)厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」(平成14年)

○ 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴

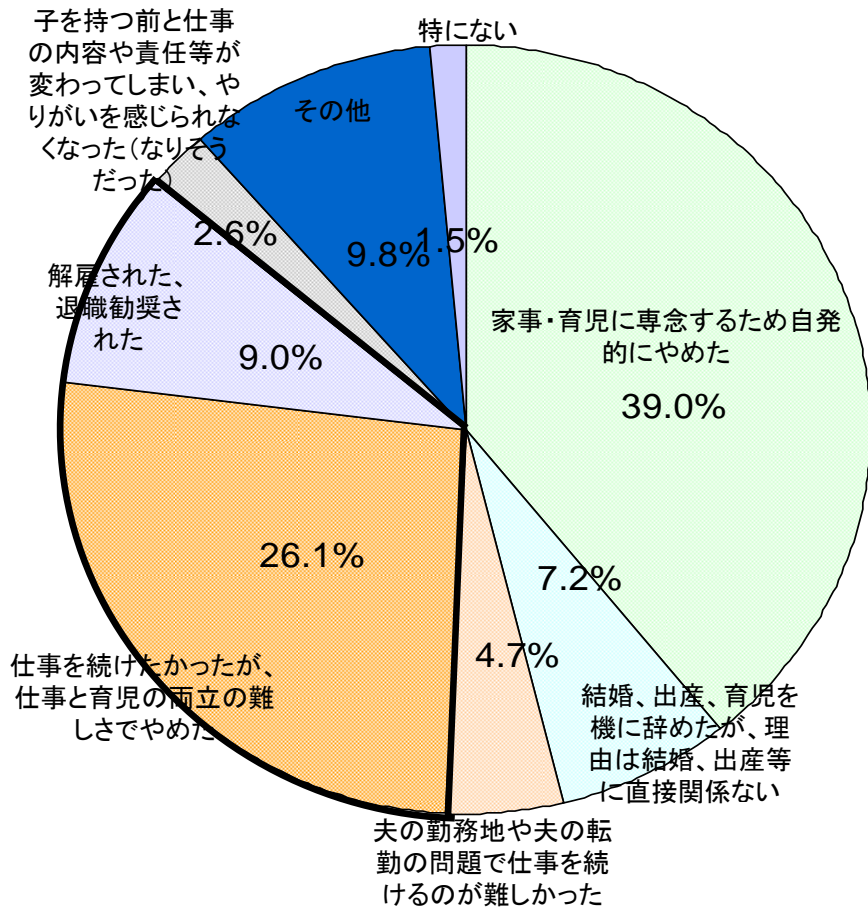


(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

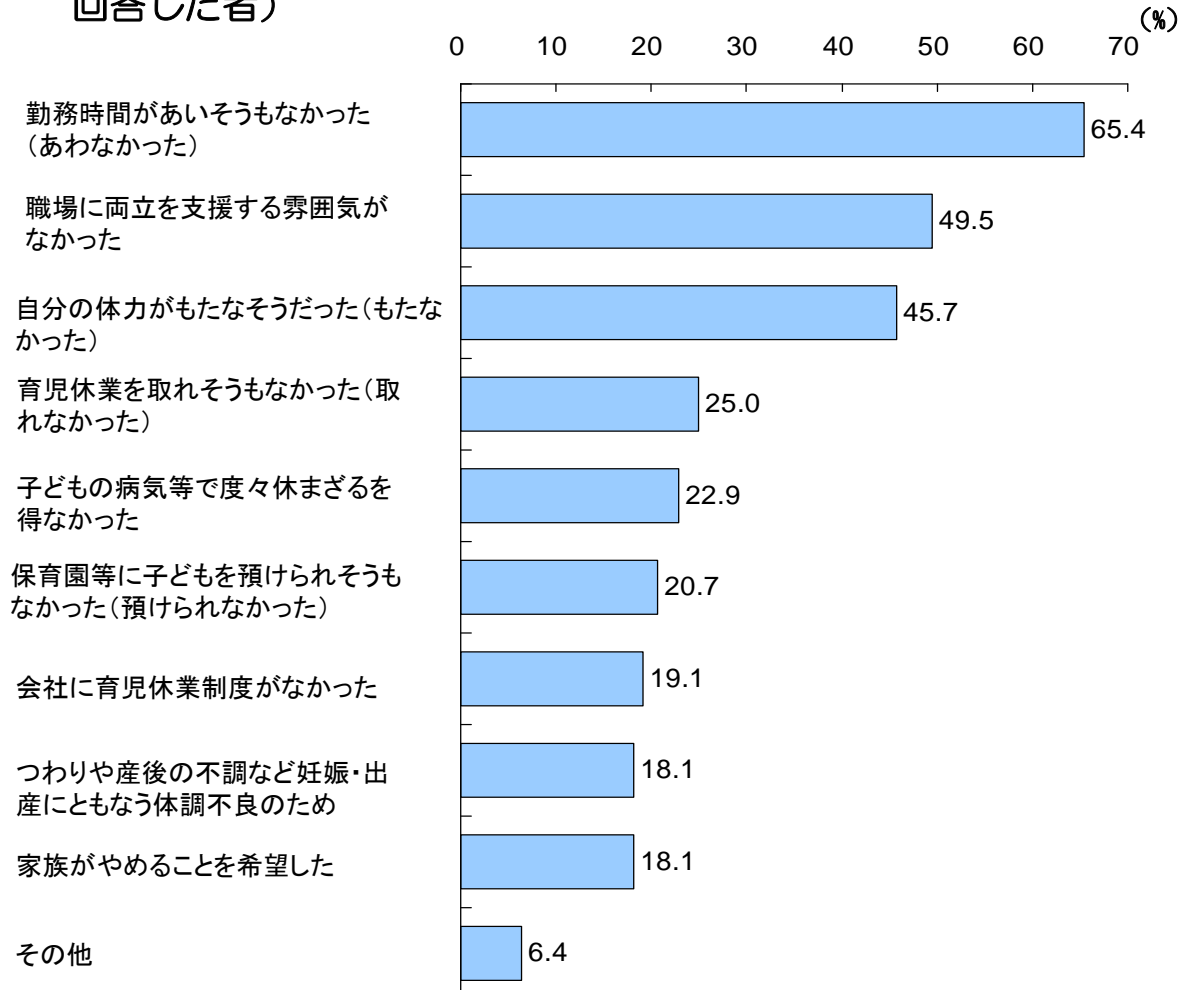
出産を機に退職した理由

妊娠・出産前後で仕事を辞める理由として、「両立が難しかった」又は「解雇・退職勧奨された」とする労働者が約35%いる。

妊娠・出産前後に退職した理由
 (「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



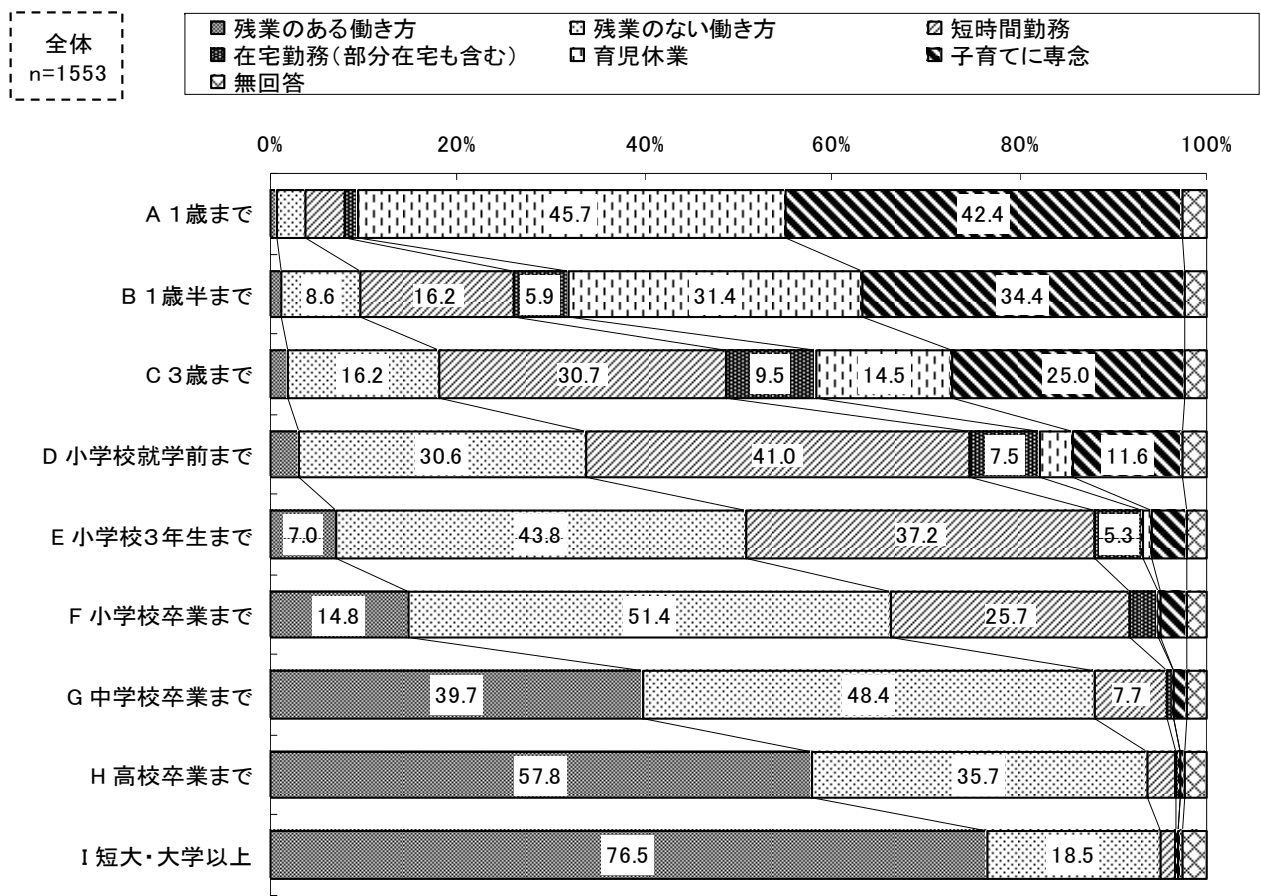
両立が難しかった具体的理由
 (「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



出典: いずれも三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(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（従業員調査）

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。



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)

両立支援制度の利用意向等

育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える。

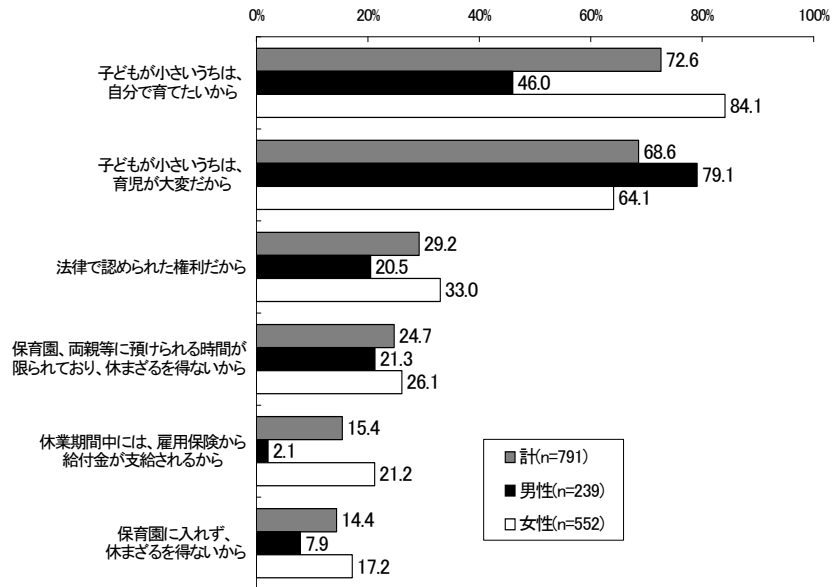
両立支援制度の利用意向（従業員調査）

	全体	子どもあり	男性		女性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
調査数(n)	1553	1104	752	589	801	515
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

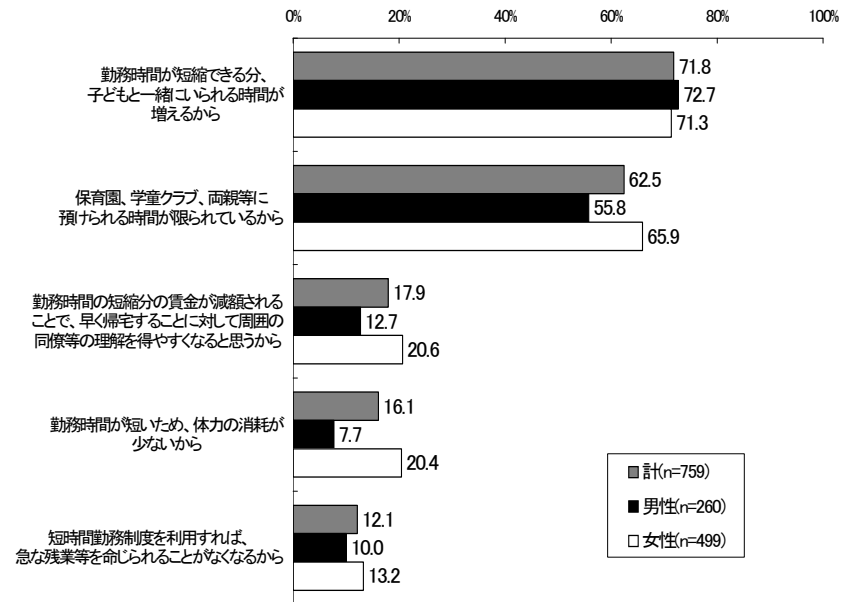
注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

制度を利用したい理由（従業員調査）

【育児休業制度】



【育児のための短時間勤務制度】

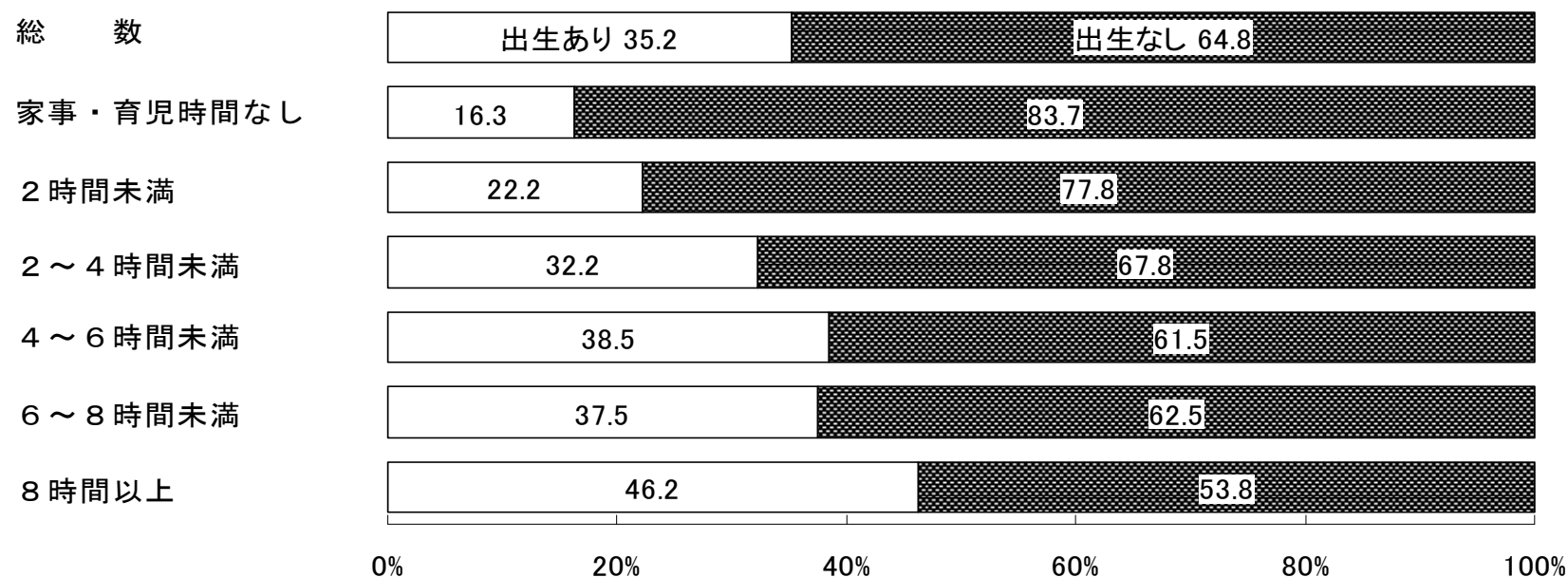


注1：各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。

注2：複数回答。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの5年間の第2子以降の出生の状況

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。



注:1)集計対象は、①または②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回から第6回まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、結婚後第6回まで双方から回答を得られている夫婦

2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。

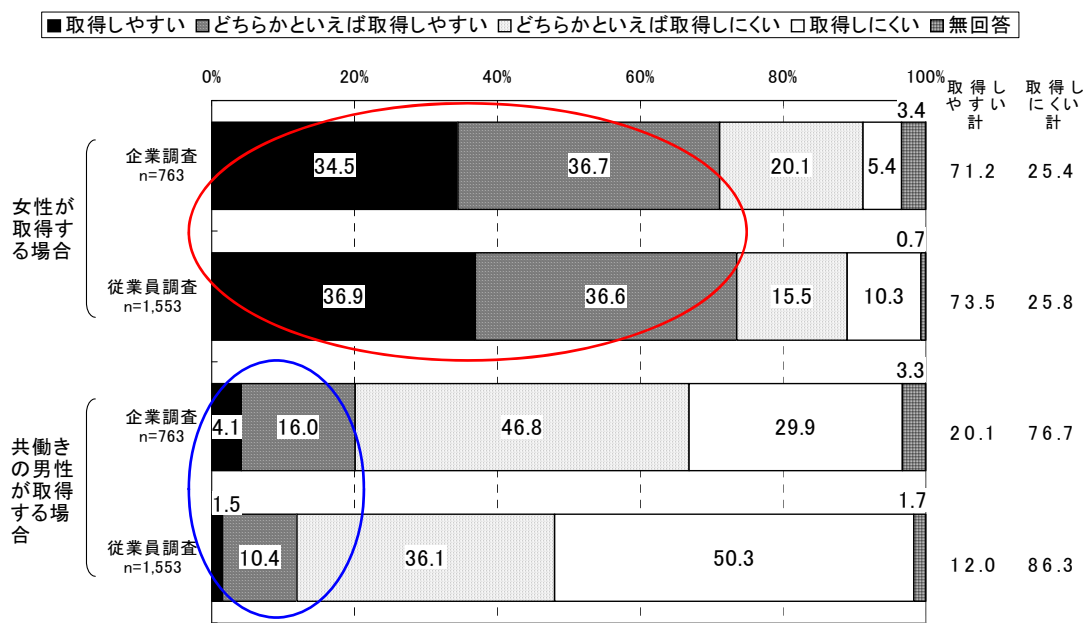
3)「子どもなし」「1人」「2人以上」は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第5回の状況である。

4)5年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。

5)総数には、家事・育児時間不詳を含む。

ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ（企業調査、従業員調査）

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。



		調査数(n)	「取得しやすい」計 (%)	
			女性が取得する場合	共働きの男性が取得する場合
企業調査	全体	763	71.2	20.1
	規模別			
	10~29人	220	61.4	16.4
	30~99人	180	57.2	15.0
	100~299人	107	81.3	23.4
	300~999人	100	91.0	22.0
	1000人以上	96	95.8	27.1
従業員調査	全体	1,553	73.5	12.0
	規模別			
	10~29人	245	53.5	10.2
	30~99人	219	54.3	9.1
	100~299人	169	74.0	11.8
	300~999人	264	78.8	9.8
	1000人以上	400	91.8	17.5

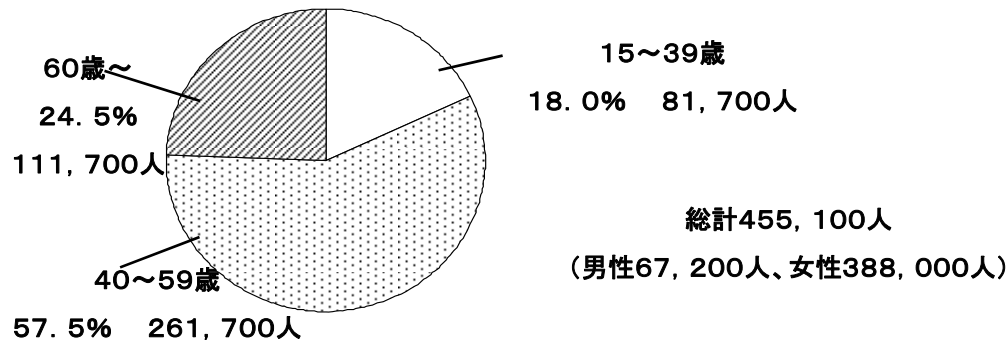
注1: 「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

注2: 規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合

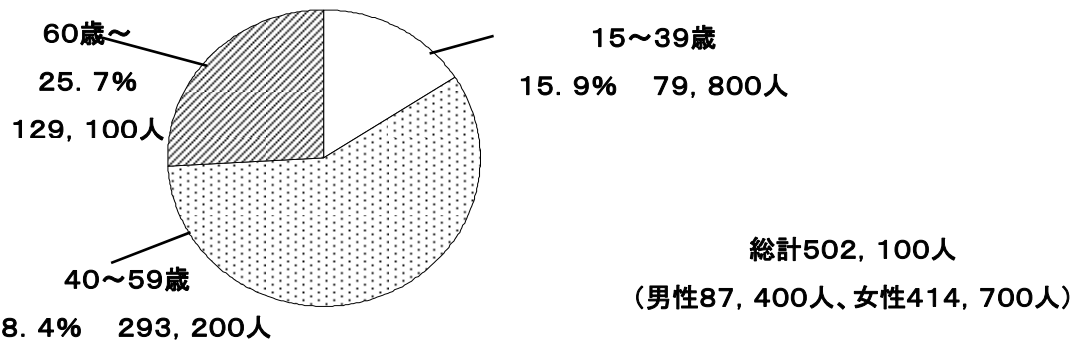
家族の介護・看護のために離転職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、平成9年からの5年間で約45万人、平成14年からの5年間で約50万人存在。

家族の介護・看護のために離・転職した雇用者の数とその年齢別割合（人、％）



注：集計対象は、平成9年10月から平成14年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

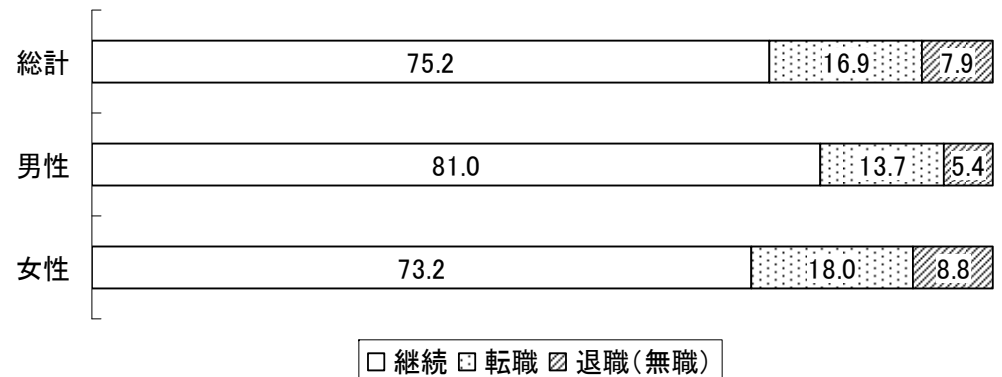
出典：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）



注：集計対象は、平成14年10月から平成19年9月までの5年間に、家族の介護・看護のために前職を離・転職した雇用者

出典：総務省「就業構造基本調査」（平成19年）

介護開始時の仕事の継続状況（％）



注：総計n=634、男性n=168、女性n=466
注：調査対象は、現在要介護者（40歳以上）がいる者のうち、介護開始当時雇用者であったもの

出典：JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」（2006年）

改正育児・介護休業法の概要

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けるようにする。
- 子の看護休暇制度を拡充する。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父親の育児休業取得を促進する仕組みを設ける。

3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための1日単位の休暇制度を設ける。

4 実効性の確保

- 紛争を迅速に解決するための仕組みを設ける。
- 法違反に対する公表制度などを設ける。

【施行期日】 平成22年6月30日（ただし一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主について3年以内の政令で定める日）
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

1 子育て期間中の働き方の見直し

現 状

- 女性の育児休業取得率は約9割に達する一方、約7割が第1子出産を機に離職。
- 仕事と子育ての両立が難しかった理由は、「体力がもたなそうだった」が最も多く、育児休業からの復帰後の働き方が課題。
- 育児期の女性労働者のニーズは、短時間勤務、所定外労働の免除が高い。
- 子が多いほど病気で仕事を休むニーズは高まるが、子の看護休暇の付与日数は、子の人数に関わらず年5日。



改正内容

短時間勤務制度の義務化

- 短時間勤務制度について、3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とする。

所定外労働の免除の義務化

- 所定外労働の免除について、3歳までの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

子の看護休暇の拡充

- 現行：小学校就学前の子がいれば一律年5日
改正後：小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、とする。

2 父親も子育てができる働き方の実現

現状

- 勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっているなかで、女性だけでなく男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことのできる環境づくりが求められている。
- 男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は1.56%。男性が子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準。
- 男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負担がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にし、少子化の原因にもなっている。



改正内容

父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）

- 父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳から1歳2か月に達するまでに延長する。
- 父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、現行と同様1年間とする。

出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

- 妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として、育児休業の再度の取得を認める。

労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

- 労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

3 仕事と介護の両立支援

現状

- 家族の介護・看護のために離転職している労働者が、平成14年からの5年間で約50万人存在。
- 要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等に対応している労働者も多い。

改正内容

介護のための短期の休暇制度の創設

- 要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。（年5日、対象者が2人以上であれば年10日）

4 実効性の確保

現状

- 妊娠・出産に伴う紛争が調停制度の対象となっている一方で、育児休業の取得に伴う紛争はこうした制度の対象外。
- 育児・介護休業法は法違反に対する制裁措置がなく、職員のねばり強い助言・指導等により実効性を確保している状況。

改正内容

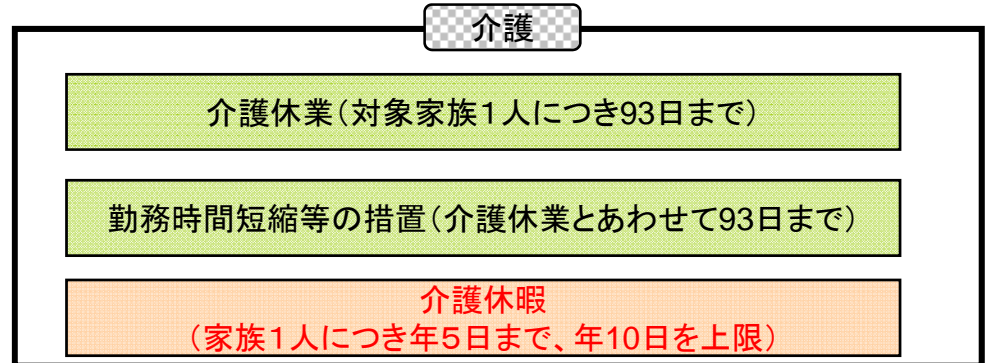
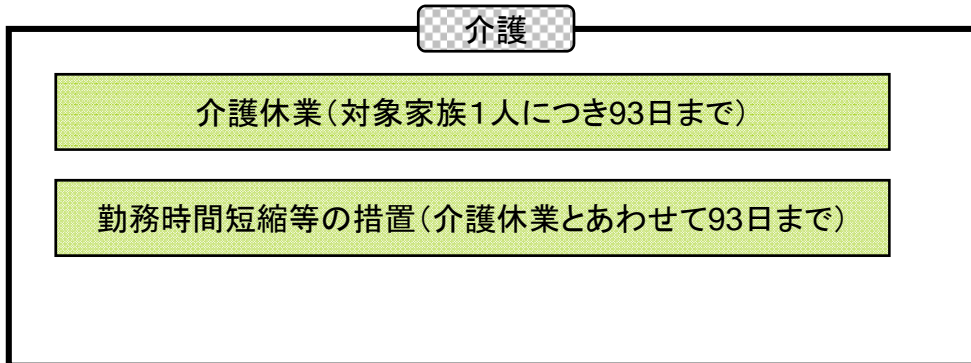
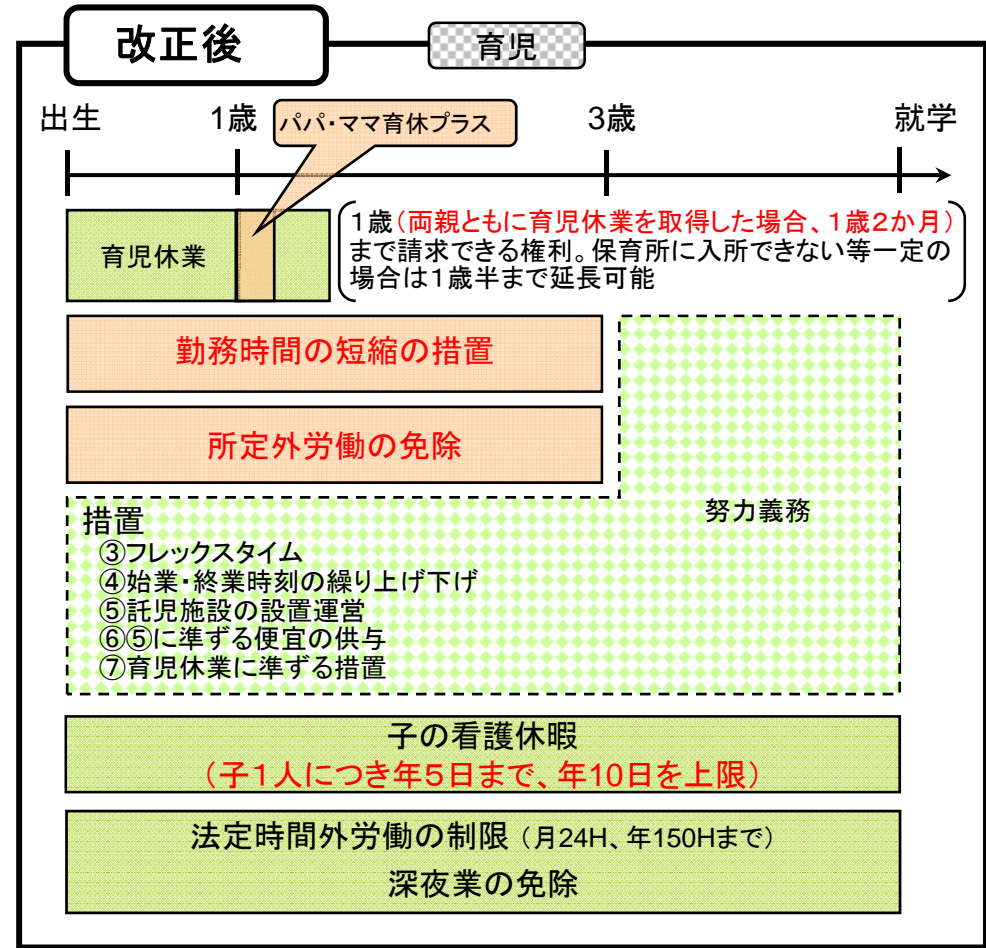
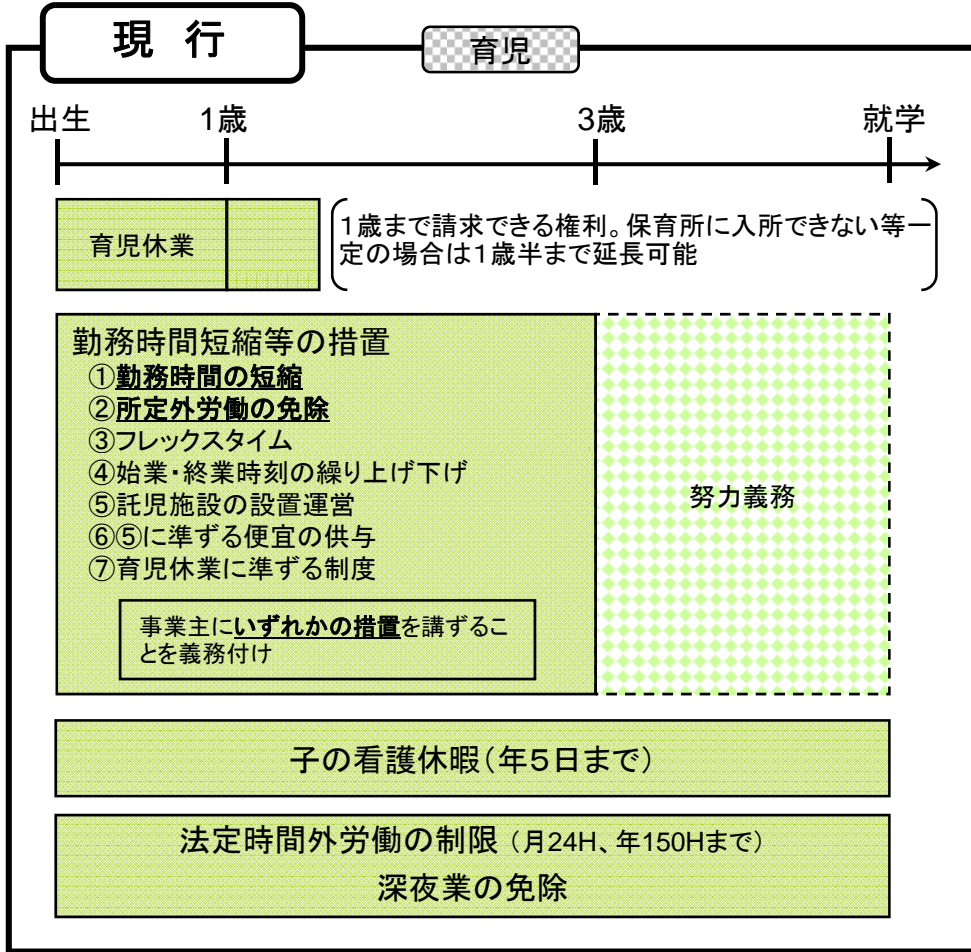
紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設

- 育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設ける。

公表制度及び過料の創設

- 勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

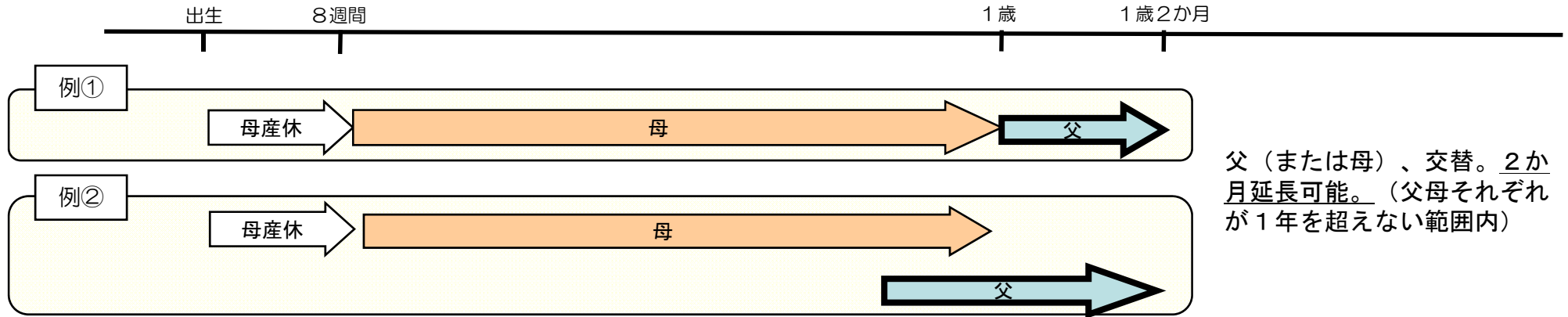
育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)



父親も子育てができる働き方の実現

(1) パパママ育休プラス

- 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年まで休業することを可能とする。



(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進

- 配偶者の出産後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業を再度取得できるよう要件を緩和する。

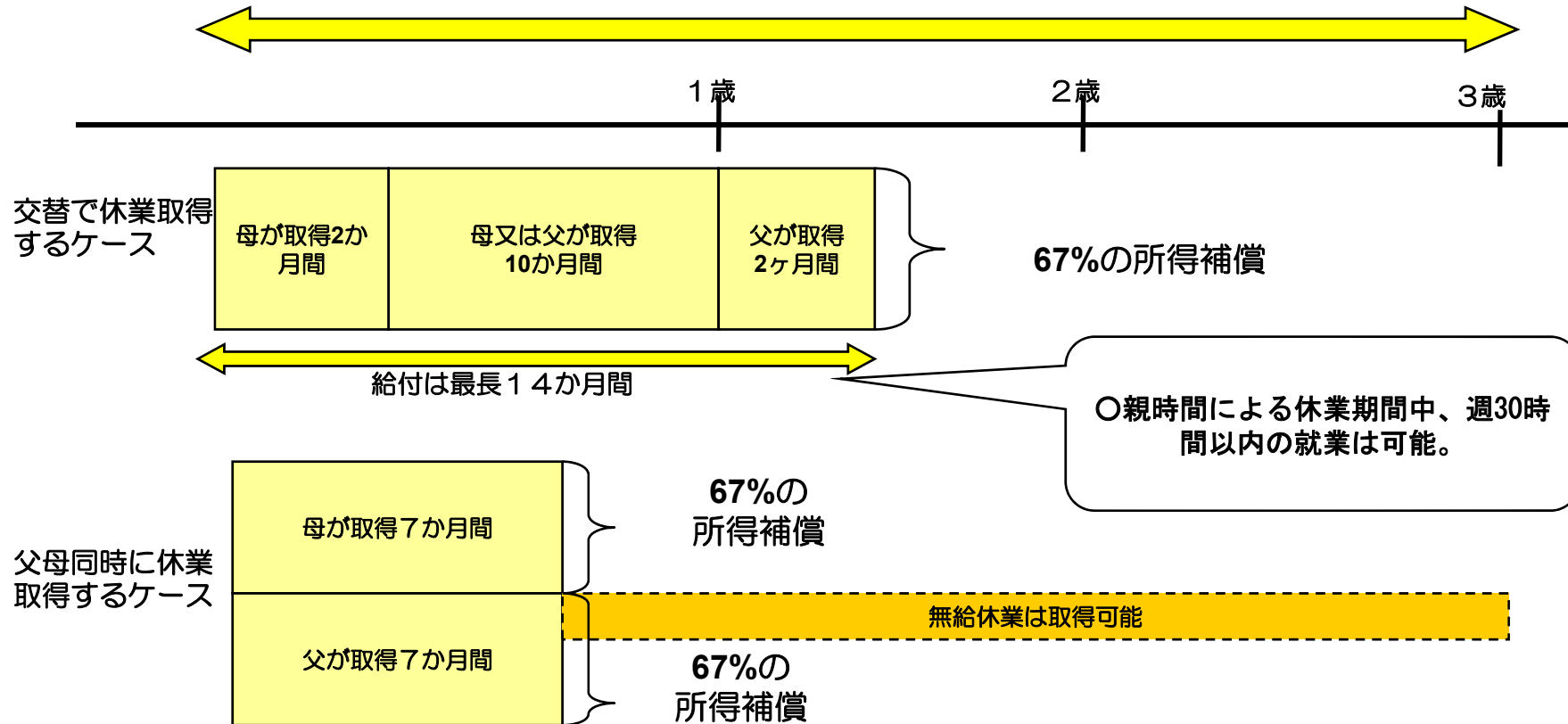


(3) 労使協定による専業主婦（夫）取得除外規定の廃止

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）である場合等、常態として子を養育することができる労働者からの育児休業取得の申出を事業主が拒むことを可能としている制度を廃止する。

ドイツのパパ・ママ・クォータ（2007年導入）

親時間による育児休暇は最長3年間（※）



※ 使用者が同意した場合には、最長3年の親時間による休業期間のうち12か月を限度として3歳の誕生日から8歳の誕生日までの間に休業を取得することも可能。

※ 08年「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究」（ニッセイ基礎研）より作成