

仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等

○ 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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年 衆議院厚生労働委員会／参議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、(中略) その在り方について検討を行うこと。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、(中略) 子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、(中略) 有効な方策の検討を進めること。

○ 新しい少子化対策について(平成18年6月 少子化社会対策会議決定)

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期(小学校入学前まで)

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

【資料】

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期(小学校入学前まで)

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

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。あわせて、育児休業中の経済的支援のあり方を検討する。

○ 規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申

(平成18年12月 規制改革・民間開放推進会議)

Ⅲ 各分野における具体的な規制改革

2 福祉・保育分野

(1) 保育分野

- ④ (前略) このような民間企業等の独自の取組状況を踏まえ、一層の育児休業の取得、短時間勤務等の活用が促進されるよう、民間企業や育児休業や短時間勤務等の取得者をサポートする仕組みについて、育児・介護休業法等の改正も含め、早期に検討すべきである。

【平成19年度検討、結論、逐次実施(法改正については逐次検討)】

○ 規制改革推進のための3か年計画 (平成19年6月 閣議決定)

Ⅱ 重点計画事項

6 福祉・保育・介護

(2) 両立支援

① 育児休業等の取得の円滑化

労働者が育児休業を終了し、一度業務に復帰した後に、育児・介護休業法に定める最低基準として、再度育児休業の申出が可能となる場合については、現在、配偶者が傷病などにより育児ができないなど、配偶者の事情に係る極めて限定的な「特別な事情」の場合のみに制限されている。また、育児・介護休業法第23条においても、1歳未満の子を養育する労働者に対して「育児休業に準ずる措置」が規定されていない。

一方で、1歳未満の子を養育する労働者が、長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や現在受けている保育サービスが受けられなくなった場合など、養育する子どもや養育環境の事情等により、やむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じることも十分あり得る。また、そのような場合などにおいて、法を上回る企業の独自の措置で再度の育児休業を取得したとしても、社会保険料の免除を受けられないという実態もある。

このようなことを踏まえ、再度育児休業の申出が可能として厚生労働省令で規定している「特別の事情」の範囲等の見直しを検討すべきである。【平成19年度検討開始、速やかに結論】

○ 「子供と家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について中間報告

(平成19年6月 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議)

各分科会の議論の整理

Ⅱ 働き方の改革分科会の議論の整理

3 「働き方の改革」としての支援施策

(2) 「働き方の改革」に向けた取組の支援

ワーク・ライフ・コンフリクトを解消していくためには、労使の自主的な取組が基本であり、政府の役割は、こうした取組を促進・支援し、制度的な枠組みの構築や基盤整備等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会全体の取組を図っていくことである。このような観点から、支援施策の方向性として以下のようなものが考えられる。

- ② 短時間勤務制度の普及促進やテレワークの推進等柔軟な働き方の選択肢の拡大に向けた環境整備を図ることにより、労働者が育児等と両立させながら、継続して働きやすい環境を整えるとともに、子育て後の女性の再就職支援の推進等を図るなど、労働者のライフステージに応じた柔軟な働き方の普及促進・環境整備を行うこと