

議論のための視点

男性の育児参加を進める仕組みについて

- 男性も女性も共に子育ての当事者であり、男女ともに仕事と家庭を両立できる環境整備を進める必要がある。
- 特に、男性が育児休業等の取得をする際の妨げとなっているものとして下記が考えられる。
 - ・ 長期の休業をせずに柔軟に育児参加ができる仕組みになっていないこと
 - ・ 所得の保障の問題
 - ・ 仕事やキャリアを中断したくないという本人の意識、復帰後の処遇への懸念
 - ・ 夫婦が共に育児休業等を取得しやすい仕組みになっていないこと
 - ・ 育児休業等の制度が十分に認知されていない、男性が育児休業を取得したいと言い出しにくい職場や社会の雰囲気
- 男性の育児参加を進める育児休業の仕組みはどのようなものか。
 - ・ 「継続就業をする女性」「子育てをする女性」「子どもの健やかな育成」の観点からみて、特に男性の育児が必要な時期があるか。
 (例) 出産前〇日、出産時、出産後〇日
 退院の時期
 産後 8 週間
 配偶者の職場復帰後
 - ・ 育児・介護休業法の最低基準としての性格から、専業主婦(夫)家庭など配偶者が子育てできる状態にある家庭の場合、労使協定によって制度の利用から除外することができることをどう考えるか。
 - ・ 男性の育児参加が進まない現状の中で、現状を変える契機となるような仕組みとしてどのようなものが考えられるか。

(参考：現行の制度)

労使協定による専業主婦家庭の除外規定

※法第6条第1項・第2項

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業

申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、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一年に満たない労働者
 - 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出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 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることが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して厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

※省令第6条

(法第六条第一項第二号 の厚生労働省令で定める者)

第六条 法第六条第一項第二号 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一週間の就業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的の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。
- 四 育児休業申出に係る子と同居している者であること。

仕事と介護の両立

- 介護を行う労働者が介護休業制度の利用ではなく、年次有給休暇の利用や遅刻・早退等により仕事と介護を両立している現状があり、長期の休業だけではなく短期での休暇も必要ではないか。

- より使いやすい介護のための休暇としてどのようなものが求められているか。
 - ・ 取得単位（半日単位、時間単位）
 - ・ 付与日数
 - ・ 要介護者の人数に応じたものか、労働者1人に対するものとするか
 - ・ 経済的支援
 - ・ その他

（参考1：現行の介護休業制度の概要）

（介護休業）

負傷、疾病、又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の長期にわたり常時介護を必要とする状態（要介護状態）にある家族を介護するためにする休業

（対象家族の範囲）

配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母

（介護休業期間）

対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算して93日を限度として、原則として労働者が申し出た期間

（参考2：現行の介護休業制度の趣旨）

（平成7年育児・介護休業法改正時の考え方）

介護を要する家族を抱えた労働者が雇用を継続していくためには、少なくとも家族に関する長期的方針を決めるまでの間、当面家族による介護がやむを得ない期間について休業ができるようにすることが必要なことにより制度化するもの

（平成11年4月施行、平成12年に介護保険制度が施行）

実効性の確保

○ 制度の実効性の確保のための課題とその対応としてどのようなことが考えられるか。

(課題として考えられるもの)

- ・ 育児休業制度等の両立支援制度が十分に知られていない。
- ・ 育休等の取得者の処遇が公正になされているか。

(参考1：育介法の不利益取扱いに関する現行の規定)

※ 法第10条、第16条、第16条の4

事業主は、労働者が育児休業、介護休業、子の看護休暇の申出をし、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

※ 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構すべき措置に関する指針（平成16年厚生労働省告示第460号）

三 法第十条、第十六条及び第十六条の四の規定による育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止に適切に対処するに当たっての事項

育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をした労働者の雇用管理に当たっては、次の事項に留意すること。

(一) 法第十条、第十六条及び第十六条の四の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業又は子の看護休暇の申出又は取得をしたこととの間に因果関係がある行為であること。

(二) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

イ 解雇すること。

ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。

ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。

- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
 - ホ 自宅待機を命ずること。
 - ヘ 降格させること。
 - ト 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - チ 不利益な配置の変更を行うこと。
 - リ 就業環境を害すること。
- (三) 解雇その他不利益な取扱いに該当するか否かについては、次の事項を勘案して判断すること。
- イ 勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、(二)ニの「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」に該当すること。
 - ロ 事業主が、育児休業若しくは介護休業の休業終了予定日を超えて休業すること又は子の看護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、(二)ホの「自宅待機」に該当すること。
 - ハ 育児休業若しくは介護休業の休業期間中又は子の看護休暇を取得した日について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間又は子の看護休暇を取得した日数分は日割りで算定対象期間から控除すること等専ら休業期間又は子の看護休暇を取得した日は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しないが、休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)トの「不利益な算定」に該当すること。
 - ニ 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(二)チの「不利益な配置の変更」に該当すること。
 - ホ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、(二)リの「就業環境を害すること」に該当すること。

- 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
(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。
- 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
(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。
- 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。

(参考2：均等法における妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止)

* 不利益取扱いの禁止（均等法第9条第3項）

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、産前産後休業を取得したこと、均等法による母性健康管理措置や労働基準法による母性保護措置を受けたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

<指針>

解雇その他の不利益な取扱いの例として、次に掲げる取扱いが挙げられる。

- ① 解雇すること。
- ② 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ④ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ⑤ 降格させること。
- ⑥ 就業環境を害すること。
- ⑦ 不利益な自宅待機を命ずること。
- ⑧ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。

* 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等

と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うことはこれに該当する。

⑨ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

* 人事考課において、不就業期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うことはこれに該当する。

⑩ 不利益な配置の変更を行うこと。

⑪ 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。