

本日まで議論いただきたい事項

平成 20 年 4 月 25 日

1. 短時間勤務等について

(1) 短時間勤務制度及び所定外労働の免除の制度の取扱いについて

- 法第23条において事業主の選択的措置義務とされている「勤務時間短縮等の措置」の中から、短時間勤務制度と所定外労働の免除の制度の重要性が高いことが議論されている。
- 法制的に格上げする場合、以下の2通りが考えられるが、両者の法的効果の違いは何か。
 - ① 事業主の措置義務とする場合
 - ② 労働者に請求権を付与する場合
- 短時間勤務制度と所定外労働の免除の制度について
 - ① 両者並列で格上げするか、
 - ② どちらかを優先的に考えるべきか。

(2) 短時間勤務等を請求する場合の例外規定について

→参考資料1

- 労働者に請求権を付与する場合、事業主の負担を考慮し、「合理的な理由」、「事業の正常な運営を妨げる場合」等がある場合には、事業主は請求を拒めることとすべきか。
- 事業主が請求を拒めることとする場合、請求を拒めるのは、短時間勤務制度と所定外労働の免除の制度について、全く同等の取扱いとするべきか、事業主の負担の大きさを考慮して取扱いを別にするべきか。

(3)短時間勤務制度の対象となる労働者の範囲について

- 短時間勤務制度の対象となる労働者の労働時間については、現行では1日6時間以下の労働者を制度の対象外としているが、多様な勤務形態を考慮し、週単位や月単位についても対象となる労働者の範囲を明示すべきか。

- 短時間勤務を希望した労働者が、予期しないほど労働時間を短くされるといった事態を回避するため、例えば1日4時間を下回らないこととする等、短時間勤務中の労働時間の下限や上限についても何らか定める必要があるか。(週単位、月単位についても同様)

(4)両立支援制度の対象となる子の年齢について

→参考資料2

- 親の就労と子育ての両立を支える制度について、子どもの年齢に応じ、①目指すべき理想のもの、②企業に課す最低基準とすべきものとして、どのような形が考えられるか(労働者に請求権を付与すべきもの、事業主の措置義務／選択的措置義務／措置すべき努力義務とすべきもの)

2. 父親も母親も育児にかかわることができる働き方の実現

→参考資料3及び4

(1)産後8週間の父親の育児休業取得促進

○ 産後8週間の父親の育児休業の取得促進策としては、以下の2通りが考えられる。

- ① 現行の育児休業とは別立ての休暇を新たに設ける、
- ② 産後8週間に父親が育児休業を取得した場合には、再度の育児休業取得を認める等により、現行の育児休業の枠組みの中で対応する。

○ 上記①、②のメリット・デメリットとしてはどのようなものが考えられるか。

○ 産後8週間に父親が育児休業を取得する場合に、再度の育児休業取得を認めることは、母親が産休後に育児休業がとれることとバランスがとれていると考えられるか。

(2)父母ともに育児休業を取得した場合におけるメリット

○ 育児休業を取得していた母親(又は父親)にとって配偶者のサポートが必要な職場復帰前後のケアやならし保育への対応の必要性等の観点から、父母ともに育児休業を取得する場合には、育児休業の期間を現行よりも延長できるようなメリットがあってもよいという意見がある。こうした意見に対する考え方としては、以下の3通りが考えられるのではないか。

- ① 職場復帰直後の精神的負担の軽減やならし保育への対応という観点から、2か月程度延長する。
- ② 現在、子が保育所に入所できない場合等の特例措置の上限が1歳6か月であることを踏まえ、6か月程度延長する。なお、この場合、現行の1歳6か月までの育児休業の延長は、保育所に入れない場合等特別な事情がある場合に限られた特例措置であることに留意する必要があるのではないか。
- ③ 現在、父母が育児休業を取得する場合の休業期間が最長1年であることを踏まえ、1年程度延長する。

○ 上記①～③のメリット、デメリットとしてはどのようなものが考えられるか。

○ また、現状において実現可能性が高く、かつ、「男性の育児休業取得促進の起爆剤となるような仕組み」としては、どれが適切と考えられるか。

3. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度のあり方

(1) 再度の休業取得要件の見直し

○ (1)長期にわたる子どもの疾病が発生した場合、(2)現在受けている保育サービス等が受けられなくなった場合、(3)共働き家庭で、育児をしている祖父母が病気になった場合等について、再度の育児休業取得を認めることとした場合、

① 子の看護休暇(年5日間)との関係から、再度取得の要件となる「長期にわたる子どもの疾病」の長期とはどのくらいの期間を考えるべきか。

② 育児休業期間を1歳から延長し、育児休業が終了した後に、1歳6か月までの間で再度の育児取得要件を満たす事情が生じた場合の取扱いをどうするか。

→参考資料5

③ 再度の育児休業取得要件について、1歳6か月まで育児休業期間の延長を認める場合に追加する必要があるか。

※ 現行の1歳6か月までの育児休業の延長は、保育所に入れない場合等特別な事情がある場合に限られた特例措置であることに留意する必要があるのではないか。