

## 個別課題についての検討②

※下線部は前回からの変更点

## &lt;現状&gt;

- 女性の育児休業取得率は 83.6%（平成 24 年度）と育児休業制度の着実な定着が図られつつある。【参考資料 1-1-①】  
一方、第 1 子出産後の女性の継続就業割合をみると、子どもの出生年が平成 17 年から平成 21 年である女性の継続就業率は 38%に留まっている。  
【参考資料 1-1-②】
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第 2 子の出生割合も高い傾向にある。日本の夫（6 歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間は、1 時間程度と国際的に見て低水準であり、男性の育児休業取得率は長期的には上昇傾向にあるものの、2.03%と依然として低水準である。【参考資料 1-1-③】
- また、多様な雇用形態が広がっている。25 歳～34 歳の雇用形態を見ると、「非正規の職員・従業員」の割合が高まっており、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる（2005～2009 年で 43.1%）ものの、パート・派遣は低水準（2005～2009 年で 4.0%）にある。非正規雇用でも、職場に育児休業制度があり、利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率は高くなっている。【参考資料 1-1-④, ⑤, ⑥】
- さらに、子どもがいる家族形態も多様化している。児童（18 歳未満の未婚の者）のいる世帯の 7.5%、91.2 万人世帯がひとり親世帯と推計されており、平成 4 年以降の世帯数の推移を見ると、増加傾向にある。また、母子世帯の就業状況を見ると、パート、アルバイト等の非正規雇用が約 5 割を占める。【参考資料 1-1-⑦, ⑧】

## &lt;総論的課題&gt;

- 育児については法定制度は整ってきている。
- 育児期はキャリア形成上も重要な時期であり、キャリア形成をどのように確保するのも重要な課題である。
- 男性の育児への関わりについては、長時間労働がネックとなっている。
- 働き方の改善を全体として行い、すべての人の働き方の柔軟性を上げていくことが重要である。

## 2 多様な家族形態・雇用形態に対応した、育児期の柔軟な働き方

### (1) 育児休業

#### ■ 非正規雇用の労働者の育児休業

- 期間雇用の育児休業取得について、実態はどのようになっているか。期間雇用の育児休業取得が進んでいない理由は何か。

【参考資料 1-1-⑤, 1-2-①, ③~⑥】

#### (出されたご意見等)

- 産休と育休がセットで考えられる傾向にある中で、育休に加えて、そもそも産休が取れていない・取れると認識されていないことに対処する必要があるのではないか。
- 産休、育休、子の看護休暇では期間雇用の取得要件が異なっており、産休であれば期間雇用者特有の要件はない。このように要件が異なることを周知すべきではないか。【参考資料 1-2-⑨】
- 派遣労働者については、産前産後休業・育児休業取得中は派遣元が代替要員を求めながら対応するのだろうが、派遣労働者が復職後に派遣先が見つかるかどうかという問題がある。派遣労働者についてはこのような別の問題があるのではないか。

- 育児休業をすることができる期間雇用の要件について

【参考資料 1-2-②, ⑦, ⑩】

- ・前要件（※の①）のあり方について、育児休業取得前に一定程度の雇用期間を求めるという趣旨も踏まえ、どう考えるか。
- ・後要件（※の②、③）のあり方について、育児休業後、継続的な就業が見込まれることを求めるという趣旨も踏まえ、どう考えるか。

#### (出されたご意見等)

- 3か月等で契約更新している労働者にとって1年後も働き続けているか判断できない、また、事業主の態度や同僚の更新状況、自分の過

去の更新状況などで判断せざるを得ないなど、労働者自身が自分が後要件に該当するか判断できない場合があるという声もある。

➤ 少なくとも契約更新までは育児休業を取得できるとすることも考えられるか。

→その場合

- ・ 育児休業は、育児を理由として雇用関係が終了することを防ぎ、その継続を図ることを目的とするものであるとされているが、休業を可能とすることにより雇用の継続が見込まれるかその時点では分からない者に休業を認めることになること。
- ・ 契約期間の長さによって育児休業期間が決定され、労働者によって大きな差が出ることになること

をどう考えるか。

※現行の育児休業をすることができる期間雇用者の範囲

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

<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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成21年6月21日 衆議院厚生労働委員会）>

四 有期契約労働者についても、育児休業等の両立支援制度が利用できるよう、制度の周知徹底に特段の配慮を行うなど取得促進策を講ずるとともに、有期契約労働者への制度の適用範囲の在り方について引き続き検討すること。また、育児休業等の取得等を理由とした派遣労働者に対する不利益取扱いを防止するなど、非正規労働者が働きながら子育てができる環境の整備を促進すること。

（参考：現行の施策）【参考資料1-2-⑧】

育児休業制度の規定整備及び制度を利用しやすい職場環境整備のため

- ・ 期間雇用者の育児休業取得要件の周知徹底
- ・ 期間雇用者向けの育児休業取得のマニュアルの配布

- ・ 期間雇用者の育児休業取得に係る助成金の支給（育休復帰支援プランナーによる支援及び育休復帰支援プラン助成金の支給、両立支援助成金・代替要員確保コースの期間雇用者加算、期間雇用者継続就業支援コースの実施）
- ・ 改正次世代法に基づく行動計画策定指針において、非正規雇用の労働者が取組の対象であることの明記

■ 育児休業等の対象となる子の範囲について【参考資料 1-3-①~⑦】

- 特別養子縁組の成立のための監護期間を含め、里子・里親関係、配偶者の連れ子、孫等について、法律上の育児休業を認めることについてどう考えるか。どのような視点でその必要性について検討すべきか。

（出されたご意見等）

- 里親について、その内容も養育里親、専門里親、養子縁組里親とさまざまあり、制度の目的や里親手当の支給という点で異なっている点についてどう考えるか。
- イギリスなど海外では縁組をしてから育休を与えている例もあり、養子については、育児休業を原則1歳という年齢で区切るべきかどうか。

※ 現行の育児休業等の対象となる「子」の範囲  
労働者と法律上の親子関係がある子の意であり、実子のみならず養子も含む。

## (2) 子の看護休暇

### ■ 子の看護休暇

○ 子の看護休暇について、より使いやすい制度としてどのようなものが求められているか。【参考資料 1-4-①, ②】

- ・ 半日単位、時間単位の取得の必要性についてどう考えるか。
- ・ 日数（子が 1 人であれば 5 日、2 人以上であれば年 10 日）は適当か。

(出されたご意見等)

- 子の年齢によって必要な休暇日数が異なるのではないか。
- 日数についてはこれで適当ではないか。健康診断や予防接種に使いやすいよう、半日単位、時間単位の取得など柔軟性を持たせるべきではないか。

※ 現行の子の看護休暇の取得事由

負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話

疾病の予防を図るために必要なものとして 厚生労働省令 で定める世話

- ・ 子に予防接種又は健康診断を受けさせること

＜ 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 21 年 6 月 21 日 衆議院厚生労働委員会） ＞

十一 子の看護休暇及び介護休暇について、その必要に応じて休暇を取得することができるよう、取得要件の緩和を行うとともに、取得しやすい手続とすること。また、半日単位や時間単位でも取得できるような柔軟な制度とすることについて検討を行うこと。

### (3) 勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除等

#### ■ 勤務時間短縮等の措置、所定外労働の免除等【参考資料 1-5-①~④】

- 附帯決議で指摘されている、所定労働時間の短縮措置及び所定外労働の制限について対象となる子の年齢を拡大することについて、どのように考えるか。企業における働き方として、まずはワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の抑制が重要であり、短時間勤務制度の利用後フルタイム勤務に戻ると継続就業できない働き方を放置したままで、短時間勤務等の対象年齢を拡大することは適当か。
- 育児期はキャリア形成上も重要な時期であり、キャリア形成をどのように確保するのも重要な課題である（再掲）が、これらの制度のあり方が女性のキャリアに与える影響についてどう考えるか。

#### (出されたご意見等)

- 本人のキャリアを考えると、キャリアロスになるため、短時間勤務可能な年齢をいわずらに延ばすべきではないのではないか。
- 法律で縛るのではなく、企業と本人の話し合いの中で柔軟に短時間勤務をできるようにすることが良いのではないか。
- 短時間勤務が取得可能な子の年齢を引き上げ、その中でトータルで一定期間を取得できることとするについてどう考えるか。
  - ・ 各ライフステージのニーズに合わせて取得することが可能となるのではないか。
  - ・ 事業主の雇用管理の負担をどう考えるか。

<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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 21 年 6 月 21 日 衆議院厚生労働委員会）>

九 仕事と家庭の両立支援の観点から、所定労働時間の短縮及び所定外労働の制限については、対象となる子の年齢を小学校就学前まで拡大することを検討するとともに、認可保育所の大幅な定員増、放課後児童クラブの拡充など、保育の質を維持しつつ地域における子育て支援施策を充実・強化すること。

#### (4) ひとり親家庭への配慮について

【背景】【参考資料 1-1-⑦、⑧, 1-6-①】

◆前回の育児・介護休業法の改正時の附帯決議において育児休業期間及び子の看護休暇の日数の延長について引き続き検討することとされている。

◆ひとり親家庭については、母子家庭の親の非正規雇用の割合が高いことから、より収入の高い就業を可能にしていくことが課題となっている。

○ ひとり親家庭に対し育児休業期間を延長することについてどう考えるか。

【参考資料 1-6-②, ③】

・育児休業期間を延長する必要があるか。

・ひとり親である労働者について育児休業期間を延長した場合、当該労働者を採用することに対する企業のディスインセンティブを考慮する必要があるのではないか。

(出されたご意見等)

➤ ひとり親など特定の人を優遇するのではなく、それ以外の人も含めて働きやすくすることが必要なのではないか。

➤ ひとり親については、保育などの分野で配慮しつつ、雇用分野では同じ規制で措置するべきではないか。

➤ 経済的支援が大切で、ひとり親についても必要性だけで延長等について推していくことはできないのではないか。

○ ひとり親家庭に対する子の看護休暇の日数を延長することについてどう考えるか。【参考資料 1-6-③~⑤】

・子の看護休暇の日数を延長する必要があるか。

・ひとり親である労働者について子の看護休暇の日数を延長した場合、  
①当該労働者を採用することに対する企業のディスインセンティブ  
②ふたり親で片親が単身赴任中の場合の対応などとの均衡を考慮する必要があるのではないか。

(出されたご意見等)

- ひとり親など特定の人を優遇するのではなく、それ以外の人も含めて働きやすくすることが必要なのではないか。
  
- ひとり親については、保育などの分野で配慮しつつ、雇用分野では同じ規制で措置するべきではないか。

＜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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 21 年 6 月 21 日 衆議院厚生労働委員会）＞

六 ひとり親家庭における育児に配慮し、ひとり親家庭の育児休業期間及び子の看護休暇の日数の延長について、引き続き検討するとともに、病児保育を含む保育サービスの拡充その他の支援の強化を速やかに検討すること。

### **3 男性の仕事と家庭の両立の促進**

- 多様な男性の子育てへの関わりのある方について【参考資料 1-1-①、1-7-①】

- 夫婦の働き方（共働き、専業主婦家庭）によって育児への関わり方が異なるため、男性の多様な状況に応じて子育て参画を進めることが重要である。特に専業主婦がいる男性の子育て参画をどう進めていくかが課題ではないか。

(出されたご意見等)

- 専業主婦家庭の夫は育児に関わらなくてもよいと思っている人が少ないが、そのような人をどう育児に関わらせるようにすべきか。
- 男性の育児参加を進める目的を明確にし、その上で育児休業の取得等を含めた育児への関わりを促進するアプローチをすべきではないか。  
【参考資料 1-7-⑬, ⑭】

- 男性の子育てへの関わりを促す両立支援制度のあり方について【参考資料 1-7-②~⑤】

- 前回の育児・介護休業法の改正で盛り込まれた、パパ・ママ育休プラス、産後 8 週間以内に育児休業取得した場合の再度取得について

- ・ 諸外国のように妻が休業できない部分を作り、夫のみ取れるようにすることについてどう考えるか。その場合には育児休業の権利の水準が現行より後退するという問題があることにも留意が必要。

【参考資料 1-7-⑥, ⑦】

- ・ 少子化社会対策大綱（平成 27 年 3 月 20 日）において、「2020 年に男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 80%」という目標が盛り込まれたことを踏まえ、更なる取得促進策についてどう考えるか。【参考資料 1-7-⑧】

- ・ 現場では制度が知られていないことについてどう考えるか。

【参考資料 1-7-⑨, ⑩】

(出されたご意見等)

- 産後休業期間中で妻が活動できない期間に、母性保護の観点から男性が休暇を取得するニーズがあり、ここをターゲットにするのは良いことである。
- 男性の育児休業取得促進のため、休業期間の上限の延長や休業期間の分割を行うのが効果的ではないか。

※ 育児休業中の経済的支援について【参考資料 1-7-⑪】

イクメンプロジェクト等男性の育児休業取得促進に向けた施策の実施や、平成 26 年 4 月以降に育児休業を開始した者について、休業開始後 6 か月間の育児休業給付の給付率が 67%に引き上げられたこと等により、平成 26 年度の男性の育児休業給付受給者は、対前年度比で約 3 割上昇した。

(出されたご意見等)

- 男女の賃金格差がある限り、低い方が休む構図は変わらない。経済的な裏付けが必要ではないか。

■ 男性が両立支援制度を利用しやすい職場環境のあり方について

- 男性が育児休業を取得しなかった理由として、「職場が制度を利用しにくい雰囲気だった」、「配偶者等、自分以外に育児をする人がいた」、「男性の制度利用に会社・職場の理解がない」、「今後のキャリアに悪影響があると思った」などが上位に上がっているが、職場において男性労働者が育児休業取得を言い出しやすくすることが必要ではないか。【参考資料 1-7-⑫】

(例)

- ・ 男性による育児休業の取得計画書の提出などにより、取得希望を把握する
- ・ 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱は法で禁止されていることの従業員への周知
- 社会全体として、ワーク・ライフ・バランスに向けた取組を強力に推進していくべきではないか。

## 4 その他

### ■ 転勤配慮

- 現行の転勤配慮の規定についてどう考えるか。【参考資料 1-8-①】

(出されたご意見等)

➤ 現行の転勤配慮規定については、実効性に疑問があるのではないか。

- 育児期・介護期の転勤配慮について、現行の転勤のあり方を前提とした議論のみならず、現行の転勤のあり方そのものも含めて議論が必要ではないか。【参考資料 1-8-②, ③】

※現行の労働者の配置に関する配慮規定（育児・介護休業法第 26 条）

(労働者の配置に関する配慮)

第二十六条 事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

### ■ テレワークのあり方

- 育児期のテレワーク（在宅勤務）について、両立支援制度の中でどのように位置づけるべきか。【参考資料 1-9-①, ②】

(出されたご意見等)

➤ テレワークについては、すべての子育て家庭にマッチするわけではなく、特に子どもが小さいうちは難しいのではないか。

➤ テレワークなど個別の施策を推すのではなく、働き方全体のフレキシビリティを上げることを考えるべきではないか。【参考資料 1-9-③, ④】