

仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会 第1回（2017/6/1 木）提出ペーパー

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 池添弘邦

◆家庭や仕事の状況に応じて、働く人がそのニーズに合致し、かつ、意思に基づき任意に利用しうる制度・環境を整備することを基本視点に据え、以下に論点を提示する。

1. 休業並びに措置関係

(1) 休業取得前の状況をサポートする制度の整備

A. スムースな休業取得が可能となるような手続的ルールの設定は考えられないか

(※ 休業の権利性それ自体を弱めようとする趣旨ではない)

(※ 労使コミュニケーション、従業員代表制の問題に連なる)

B. 事業主に対する記録保存義務

⇒ 手続的ルール並びに後述調査等権限の関係から

C. 行政の調査等権限

⇒ 手続的ルールの企業における具体的プロセスに対する公的チェック

あるいは過半数組合・過半数代表による代替か

(2) 労働時間関係規制における資格要件

⇒ 「3歳に満たない」「小学校就学の始期に達するまで」という要件は多面的にみて妥当であるか

(※ 子の発育・養育・教育の視点)

2. 経済的保障関係

・従前賃金に基づく給付金では男女賃金格差が残存しうるため、男性をして休業取得を躊躇させる可能性、長期の休業であればなおさら

⇒ 男女賃金格差の解消こそが男性をして休業を取得するインセンティブになるのではないか

(※ ただし、男女役割分担意識の社会的変革並びに企業あるいは職業生活におけるキャリア形成に支障を生じさせない環境整備が必要と思料)

3. その他

(1) 長期的に、休業取得に限らず男性の育児・家事参加を推進していく必要

A. 生活時間を確保しうる、①関係諸政策の検証、②価値観の社会的醸成

B. 多様な働き方の追及 (ex. 在宅勤務)

⇒ 日々の生活時間と仕事時間との調整が可能となる様々な選択肢を法政策上・企業実務上整備すること、その土台としての価値観の醸成

(2) 外国の法制度・政策からの手掛かり

⇒ 文化的・社会的背景を適切に踏まえた上で日本への導入可能性を検討

以上