

平成 29 年 6 月 1 日

第 1 回「今後の仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」

今後の仕事と育児の両立支援に関する現状認識と問題意識

労働政策研究・研修機構（JILPT）主任研究員 池田心豪

1 仕事と育児の両立支援の目的について

- ◎ 育児・介護休業法が定める育児休業等の両立支援の目的は育児期の労働者の就業支援
＝働くための制度であり、仕事を休んで家庭で子育てに専念するための制度ではない。
※次世代育成支援対策推進法の目的は子育て支援
＝育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法はともに企業が取り組むべき両立支援
を定めているが、「目的」「基本理念」に表れている問題意識に若干の違いがある。

【育児・介護休業法の目的】（第 1 条） *以下の下線はいずれも引用者

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休 暇に関 する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に 関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対す る支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続 及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与するこ とを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資するこ とを目的とする。

【育児・介護休業法の基本理念】（第 3 条）

この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これら の者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を 営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができ るようにすることをその本旨とする。

2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業 を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

【次世代育成支援対策推進法の目的】（第 1 条）

この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の 変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、 事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及 び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定 めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担 う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

【次世代育成支援対策法の基本理念】（第 3 条）

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

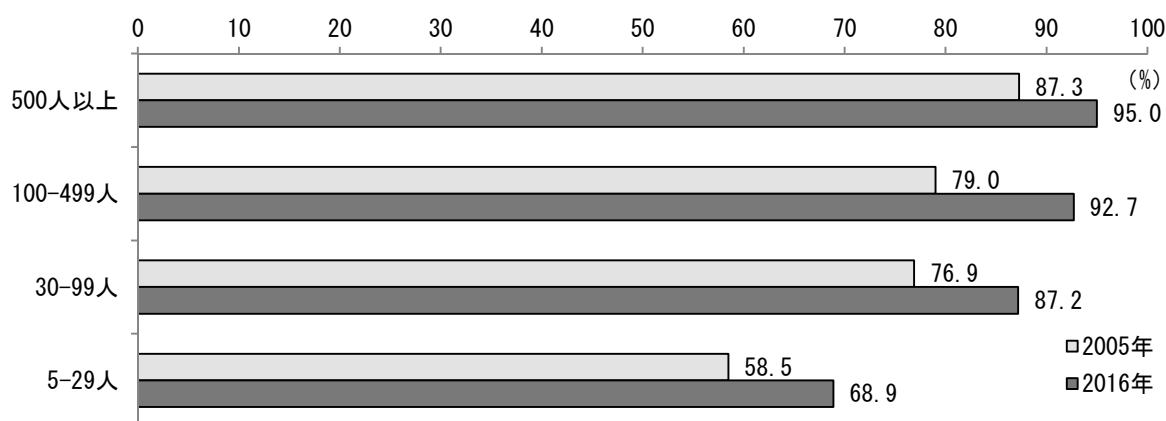
2 女性の育児休業について

◎ 「小規模事業所」と「有期契約労働者」の取得に課題

⇒ 「パート・派遣」については 2017（平成 29）年 1 月施行の改正育児・介護休業法による有期契約労働者の育児休業対象要件拡大により、今後増えることが期待できる。

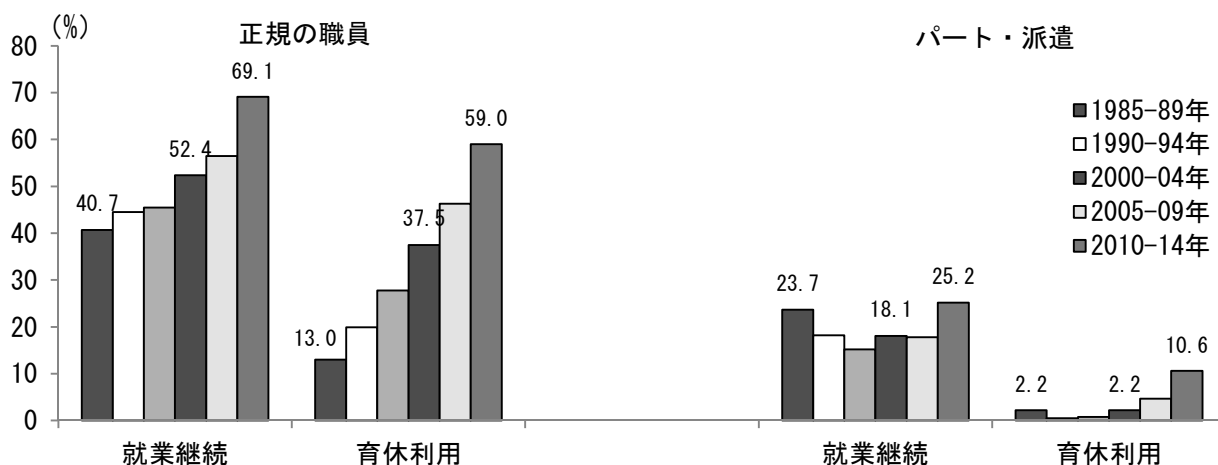
「5-29 人」の小規模事業所について何らかの対策が必要？

図表 1 事業所規模別 育児休業取得率—2005 年と 2016 年の比較—



資料出所：厚生労働省「平成 17 年度女性雇用管理基本調査」（2005 年）
厚生労働省「平成 28 年度雇用均等基本調査」（2016 年）

図表 2 第 1 子出生前後の妻の就業継続率と育休利用率—雇用形態別—



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査」（2015 年）

3 男性の育児休業について

◎【夫婦の合計育休期間>妻の最長期間】となるような制度設計が必要では？

現状の「パパ・ママ育休プラス」を利用して夫婦が取得できる育休期間は、妻が一人で育休を取得できる最長期間（改正後は2歳まで）よりも短い。

⇒現状の「パパ・ママ育休プラス」は夫が育休を取る動機づけとして弱い（？）

◎“何をして過ごす期間”として男性の育児休業を推進するのか？

男性育児休業取得者の56.9%は「5日未満」。1か月以上の取得者は15%程度

⇒短期の育休にどのような意味があるのか？

※（仮説的想定）

「5日未満」：入院中の妻のケア、産院からの帰宅の付き添い、出生届の提出等

「5日～2週間未満」：妻子の帰宅後の育児環境整備等

「2週間～1か月未満」：産後1か月までの家事全般、妻の復職にともなう慣らし保育等

「1か月以上」：復職する妻と交代して家事・育児全般

→均等の理想としては「1か月以上」？

だが、夫の代わりに夫婦の親等が家事・育児をしている家庭も。

最低限として「5日未満」を推進？

⇒どのような効果が期待できる？

図表 3 取得期間別育児休業後復職者割合（%）

育児休業後 復職者計 (男性)	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月以上
100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	1.0	2.0

資料出所：厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」（2015年）