

## 育介法目的規定の変遷

		目的規定の変遷	目的規定改正の趣旨
H 3	育児休業等に関する法律	この法律は、育児休業に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めることにより、子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働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。	(制定当初は、育児休業・短時間勤務等が制度化)
H 7	育児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	この法律は、育児休業及び介護休業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勤務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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業制度化</li> <li>・男女雇用機会均等法規定の、妊娠・出産・育児を理由として退職した者への再就職援助、再雇用特別措置を移管</li> <li>・男女雇用機会均等法の目的規定中、「職業生活と家庭生活との調和を図る」を移管。</li> </ul>
H 1 6	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	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勤務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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の看護休暇制度化</li> </ul>
H 2 1	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	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休暇制度化</li> <li>・時短の単独措置義務化 (労使協定による育児休業取得対象者除外規定の見直し)</li> </ul>

## 育児・介護休業法に基づく両立支援制度の位置付け等について

### ①両立支援制度の権利形態について

※「詳説 育児休業等に関する法律」(H3)を参考に記載

#### (1) 育児休業 (法第5条)

- 法律の規定による育児休業は、労働者の事業主に対する「申出」という行為のみによって行われ、事業主はこの「申出」を原則として拒めないという性質が与えられている。すなわち、労働者が育児休業するかしないか、言い換えれば、一定期間内の労務提供義務が消滅するか否かについては、事業主の行為が介在せず、労働者の行為のみによって決定されるということであり、この申出がいわゆる「意思表示」に当たると考えれば、育児休業は当該意思表示によって法律効果の発生する形成権と考えることができる。

#### (2) 所定労働時間の短縮措置等 (法第23条)

- 所定労働時間の短縮の措置は、現在、形成権とされている育児休業、介護休業、子の看病休暇等と異なり、何時間短縮するか、何時から何時までの勤務とするか、といったパターンが多様であることや、業務内容等によっては短時間勤務になじまないものがあることなど、労働者全員に自由な請求を認めることとした場合、使用者側の負担が大きくなるだけでなく、実際に導入した場合に現場で混乱が生じるおそれがあるため、実際の労働時間の短縮幅、勤務時間帯等については事業主が決定できる、事業主の措置義務とした。

### ②男女ともが育児休業等を取得できるようにした理由について

※「詳説 育児休業等に関する法律」(H3)を参考に記載

- 権利性を持つ育児休業について女性のみをその対象とすることは、母性保護以外の女性の優遇に当たると解される。
- 女性のみを対象とすると、固定的役割分担意識を助長し、女性の能力発揮、職業選択の幅を狭める等の差別的効果を持ち得る。
- 諸外国においても、育児休業の対象を女性に限定している国は少数であること。

#### 【背景】

- ・ 昭和47年に勤労婦人福祉法において育児休業を実施する努力義務が設けられた際は、対象が女性のみであった。
- ・ 当時より、一部には女子のみに育児休業の規定を設けることは育児責任を女性におしつけることになり男女平等に反するのではないかと議論もあったが、行政としては、現実に即した施策の必要性を優先して対応してきた。
- ・ しかし、その後の婦人差別撤廃条約の採択等により、男女を対象とする育児休業制度の必要性についての認識が高められてきた。

### ③なぜ育児休業が原則1歳までとなっているか。

※「詳説 育児・介護休業法」(H8)を参考に記載

以下のような沿革、経緯により、育児休業は原則1歳までとなっている。

○ 昭和47年制定の勤労婦人福祉法において、乳幼児を有する女子労働者の申出により、育児休業を実施する等の努力義務が設けられた。

- ・ 男女雇用機会均等法に係る婦人少年問題審議会における審議の過程では、すべての女子労働者に育児休業請求権を法制化すべきとの議論もあったが、普及率が低く、現段階において全企業に育児休業の実施を要請することは困難として、義務化は見送っている。
- ・ 当面は、行政側の積極的な指導、援助等により普及を図ることが先決であるとして、努力義務となった。

※乳児期：1歳に達するまでの時期

※幼児期：小学校就学の始期に達するまでの時期

○ 昭和50年制定の「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」により、特定職種に従事する、1歳に満たない子を養育する女子は、育児休業を取得することができるようになった。

○ 平成3年の育休法制定時に、男女雇用機会均等法の育児休業の努力義務規定が移管され、乳児期の子を養育する労働者の育児休業は義務化となる一方、男女雇用機会均等法の乳幼児期の努力義務を受け、幼児期の子については引き続き努力義務となった。

※ 法制定前の各政党及び労働団体等の育児休業制度についての考え方における育児休業期間はいずれも「子が1歳に達するまで」であった。

#### ④ なぜ所定労働時間の短縮措置が3歳までとなっているか。

※平成12年「仕事と家庭の両立支援対策の充実について（建議）」等を参考に記載

育介法の制定当初は、育児休業と同様に1歳までであったが、平成13年改正において対象年齢が3歳までに引き上げられた。

その理由として、育児休業の導入等により育児休業取得者の割合が相当程度高まってきた結果、新たに、労働者が育児休業から復帰した後に働き続ける上で必要な子育てのための時間の確保等の課題が顕在化してきた。

また、労働者が子育てをしながら働き続けるためには、子どもが1歳に達した後においても、短時間勤務制度やフレックスタイム制等子育てに必要な時間を確保しやすい柔軟な働き方ができる仕組みが有効であり、そのニーズも高いが、これらの措置の実施率は低い状況にある。

これらの措置については、労使にとって、仕事と子育ての調和を図る上で現実的かつ有効な制度であるので、子の年齢を3歳に引き上げることが適当である、とされた。

(表) 末子の年齢別夫婦の育児時間（週全体の1日平均、夫婦と子供の世帯）

単位：時間. 分

	夫		妻	
	雇用されている人	無業者	雇用されている人	無業者
0～2歳	0.23	0.52	2.25	3.51
3～5歳	0.11	0.39	0.51	1.37

資料出所：平成8年社会生活基本調査（総務庁統計局）