

雇用均等分科会（10月15日）における主な意見

2 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度について

		労側委員	使側委員	公益委員
子の看護休暇について	(1) 取得単位をどうするか	<ul style="list-style-type: none"> ・子の看護休暇は男性でも利用が進んでおり、次世代法の認定基準の中小企業の特例の一つとなっていることを踏まえれば、今後利用の増加が見込まれる。性別役割分担意識の解消にも役立つものであり、柔軟化するべき。 ・国家公務員で導入されている育介法は民間よりも拡充されており、柔軟に使えるとの印象。 ・100人以下の中小企業でも36.6%が時間単位可能となっているため、中小企業で事務が繁雑になるため時間単位取得が難しいということは当たらない。時間単位取得を法に取り入れるべき。 ・現行、子が3人以上でも10日となっている。子1人につき5日にするべきで、介 	<ul style="list-style-type: none"> ・業種業態は様々であり、全ての企業での時間単位の導入は難しい。現在も法を上回る制度の企業はあり、各社の考えのもとで取り組めばいいのではないかと。 ・商工会議所の調査によれば、6割以上の企業が女性の活躍推進に前向きで、中小企業でも仕事と育児の両立に柔軟に対応している。法律は現行の枠組みで最低限の基準とし、労使の話し合いの余地を残すべき。 	

子の看護休暇について		護休暇と同様に、限られた日数の中で実際のニーズに対応するという観点から、時間単位についても議論すべき。		
	(2) ひとり親に対する子の看護休暇の日数、育児休業の期間をどうするか	<ul style="list-style-type: none"> ・データによれば、ひとり親は手当などの所得保障のニーズが高いと考えられ、まずは所得保障について政府で検討すべき。 ・ひとり親には非正規の方が多いためと考えられ、非正規の育休取得要件の見直しはひとり親にも有効である。 		
年齢について 所定労働時間の短縮措置の対象となる子の	(1) 子の年齢について、引き上げるべきか	<ul style="list-style-type: none"> ・小1の壁や小学校高学年でニーズがあり、また3割の企業で小学校3年生まで短時間勤務が可能となっているという調査結果もある。見直しについて議論すべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・商工会議所の調査によれば、6割以上の企業が女性の活躍推進に前向きで、中小企業でも仕事と育児の両立に柔軟に対応している。法律は現行の枠組みで最低限の基準とし、労使の話し合いの余地を残すべき。【再掲】 	

3 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について

	労側委員	使側委員	公益委員
<p>の就業環境の整備について</p> <p>妊娠・出産等をしながら継続就業しようとする女性労働者の就業環境の整備について／育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者</p>	<p>(1) マタハラ、パタハラを防止するための措置について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司の発言や社内環境、雰囲気によるマタハラがあり、3割がマタハラを受けているというデータもある。事業主だけでなく、労働者間の嫌がらせを防止する必要がある。 ・セクハラ防止規定が参考になると考えており、防止措置の内容はセクハラ防止規定と重なることが多いのではないかと。 ・マタハラは国内外で大きな問題であるので実効性のある施策が必要である。 ・附帯決議にある、あらゆるハラスメントに一元的に対応、という方向性も大変重要。パワハラ対策等の良いところも含めて議論すべき。 		<ul style="list-style-type: none"> ・マタハラ、パタハラについて均等法第11条のような対応を考えるという基本的な方針は妥当。一方でセクハラは性的な言動、マタハラ、パタハラは言動の性質は問題にならず、環境型のセクハラでは次元が異なり、措置義務を考える上で法的な理屈の整理が必要。

<p>ついで ／妊娠・出産等をしながら継続就業しようとする女性労働者の就業環境の整備について</p>	<p>(2) 男性の育児休業取得促進について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業の取得促進は、これまでの法改正では常に周知の重要性が強調されてきた。しかし、思うように効果が上がっていない。啓発を各企業で措置すべき内容とすることを提案したい。 ・会社からの個別具体的な働きかけや、休職に対する不安のケアの取組が重要。セクハラのように一定の指針や措置義務を検討すべき。 		
--	----------------------------	---	--	--

4 その他

	労側委員	使側委員	公益委員
育児期・介護期のテレワークについて	(1) 育児期・介護期のテレワークという働き方についてどう考えるか ・テレワークは評価できる部分もあるが、仕事と私生活の切り分けが困難な部分があり、また労働災害の問題もある。政府内でもまだテレワークの定義が統一されていない。引き続き検討していくことで良いのではないか。		