

仕事と家庭の両立支援対策の検討に関する経緯について

- 1 育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（平成7年法律第107号）
附則（抄）
- 2 平成7年改正時国会答弁
- 3 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の一部を改正する法律（平成13年法律第118号）附則（抄）
- 4 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の一部を改正する法律案に対する附帯決議
- 5 少子化社会を考える懇談会 中間とりまとめ（抄）（平成14年9月）
- 6 少子化対策プラスワン ―少子化対策の一層の充実に関する提案―（抄）
（平成14年9月20日 厚生労働省）
- 7 次世代育成支援に関する当面の取組方針（抄）
（平成15年3月14日 少子化対策推進関係閣僚会議）
- 8 次世代育成支援対策推進法案の概要

1 育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（平成7年法律第107号）（抄）

附 則
（検討）

第3条 政府は、第2条の施行後適当な時期において、介護休業の制度の実施状況、介護休業中における待遇の状況その他の同条の規定による改正後の育児休業、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の施行状況、公的介護サービスの状況等を総合的に勘案し、必要があると認めるときは、家族を介護する労働者の福祉の増進の観点から同法に規定する介護休業の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 平成7年改正時国会答弁（平成7年6月1日 参議院労働委員会）

○ 都築譲議員 附則第3条で、施行後適当な時期において介護休業の制度等について見直し、検討を加えることとされましたが、政府としてはどのような時期が適当な時期と考えるのかお伺いします。

○ 浜本万三労働大臣 附則第3条により、介護休業の制度等に関する規定の施行後、適当な時期において介護休業の制度の実施状況、介護休業中における待遇の状況、その他の法の施行状況、公的介護サービスの状況等を総合的に勘案し、必要があると認めるときは介護休業の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされましたが、施行後3年を目処に検討を行うことといたしたいと考えております。

3 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の一部を改正する法律（平成13年法律第118号）（抄）

附 則
（検討）

第4条 政府は、附則第1条ただし書に規定する改正規定の施行後3年を経過した場合において、新法の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、子を養育する労働者の福祉の増進の観点から子の看護のための休暇制度その他新法に規定する諸制度について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

4 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の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成十三年十月三十一日

衆議院厚生労働委員会

政府は、本法律の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 法の実効性を確保するため、本法に基づく諸制度や指針の周知徹底を図るとともに、的確な助言・指導・勧告を実施すること。
- 二 男性の育児休業取得促進について調査研究を行い、有効な措置を講ずること。
- 三 各事業所における子の看護のための休暇制度の早期の導入を促進するため、事業主に対する格段の相談・指導・援助に努めること。
- 四 男女労働者がともに職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、ILO第百五十六号条約の趣旨を踏まえ、職場における固定的な役割分担意識や職場優先の企業風土の是正に向けた労使の努力を促すよう努めること。
- 五 仕事と子育ての両立のための雇用環境を整備するためにも、政府目標である年間総実労働時間千八百時間の実現へ向けて、関係省庁間の連携・協力を一層強化し、政府が一体となって労働時間短縮対策を総合的に推進すること。
- 六 子どものしあわせを第一に考えつつ、待機児童の解消を目指して保育所等の受入れ児童数の拡大を図るとともに、延長保育、休日保育、乳幼児健康支援一時預かり事業、放課後児童クラブなどを少子化対策推進基本方針及び新エンゼルプランに基づき着実に推進すること。

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の一部を改正する
法律案に対する附帯決議

平成十三年十一月八日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法律の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、法の実効性を確保するため、本法に基づく諸制度や指針の周知徹底を図るとともに、的確な助言・指導・勧告を実施すること。

二、男性の育児休業取得促進について調査研究を行い、有効な措置を講ずること。

三、各事業所における子の看護のための休暇制度の早期の導入を促進するため、事業主に対する格段の相談・指導・援助に努めること。

四、男女共同参画社会基本法に基づき決定された、男女共同参画基本計画の具体的施策を推進し、男女労働者がともに職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、職場における固定的な役割分担意識や職場優先の企業風土の是正に向けた労使の努力を促すよう努めること。また、ILO 第百五十六号条約の趣旨を踏まえ、家族的責任を有する男女労働者が、差別を受けることなく、できる限り職業上の責任と家族的責任を両立できるよう、必要な措置を講ずること。

五、少子・高齢化が進展する中で、仕事と子育ての両立のための雇用環境を整備することは喫緊の課題であり、本法に定める両立支援に関する諸制度の一層の定着促進を図ること。また、そのためにも政府目標である年間総実労働時間千八百時間の実現へ向けて、関係省庁間の連携・協力を一層強化し、政府が一体となって労働時間短縮対策を総合的に推進すること。

右決議する。

5 少子化社会を考える懇談会中間とりまとめ（抄）（平成14年9月）

少子化社会への対応：4つのアピールと10のアクション

（アピール1）男性を含めた働き方を見直し、「仕事時間と生活時間のバランス」のとれる働き方を実現する

人々の意識や価値観が多様になり、仕事も生活も大事にしたいという考え方を持つ人が、若い世代だけでなく壮年層でも、また男性の間にも増えてきています。一方、これまでの働き方は、家庭や自分の生活よりも仕事を優先することを求められることが多かったことが、少子化の背景にあると考えられます。

このような仕事と生活に関する考え方の変化に応じて、仕事と家庭生活の両立を女性や育児期だけの問題と考えるのではなく、男性や独身者を含めた全ての人の働き方を見直し、個々人の価値観に応じて働き方を選べるようにし、仕事時間と生活時間のバランスがとれる多様な働き方を実現できるようにすることが求められています。とりわけ、子育て期には、子育てと仕事が両立できるようにすることが必要です。こうした働き方ができるようになることで、独身者は自分の時間を活用して人間関係を広げ、将来のパートナーと出会う条件を整えることができ、子どものいる男女は家庭生活との両立という選択ができるようになるでしょう。そのことはまた、結婚後や出産後も仕事を継続することを希望する女性にとって、結婚や出産を選択することを躊躇させることを少なくすることになるでしょう。

また、子育てと仕事の両立のみならず、仕事と仕事以外の生活の場全体を通じて、個々人がその個性と能力を十分に発揮できるようになり、個人の働きがいと社会全体の生産性向上を実現することが期待されます。

（アクション①）多様な働き方が可能な社会の仕組みに変える

個々人の家庭の事情やライフコースの段階に応じて、男女ともに働く時間や場所、さらには就業形態を柔軟に選ぶことができるようにすることが必要です。雇用分野においては、例えば、学校を卒業した時点では、時間や勤務場所の拘束の強いフルタイム勤務の社員を選択した人が、育児期間中は同じ会社で、短時間勤務で働き、その後、育児が一段落した後、再びフルタイム勤務の社員に戻るような例、子育てなどで退職後、短時間勤務の社員として再び働き始めても、働き方に見合った均衡な処遇を受け、再び活躍できるような例などが考えられます。

そのためには、パートタイムや派遣、在宅就労など、多様な働き方のメニューが用意され、その働き方の中で柔軟に選択や転換ができるようにすることや、その働き方に見合った均衡処遇を図るための方策を検討し、これを進めていくことが求められます。また、そのような円滑な職業の選択や移動をやすくするため、職業紹介など労働力需給の調整の機能を強化することなどが求められます。

(アクション②) ファミリー・フレンドリー企業に優秀な人材が集まる

とくに子育て期には、子育てと仕事が両立できるような働き方ができるよう、育児休業、短時間勤務、子ども看護休暇などの制度の普及を図るとともに、法制度においてもさらに整備を進めていくことが必要です。とりわけ、男女が共同で家庭に参画することが進められるよう、男性の育児休業取得の促進や配偶者の出産後の父親の休暇取得の推進など、男性が育児に参画できる環境の整備に力を入れていく必要があります。そのためには、男女の固定的な役割分担意識を払拭していくことも不可欠です。また、子育てが一段落した後の再就職を進めることが必要です。

この場合、企業トップの理解と政策的支援が求められます。現在、育児休業制度が規定され、実際に利用されている、事業所内託児施設が整備されているなど、一定の条件を満たした企業を、「ファミリー・フレンドリー企業」、いわば家庭にやさしい企業として表彰などで支援する制度が既に実施されていますが、その一層の推進が求められます。さらには、仕事も生活も大事にしたいという人が増えていることから、優秀な人材を集め、また従業員が自分の個性と能力を発揮して生産性を高めるためには、企業自身もファミリー・フレンドリーであることが求められると思います。

そのために企業自身が積極的な対策を講じていくこととともに、指標の作成などによる一層の普及促進策も必要です。

6 少子化対策プラスワン — 少子化対策の一層の充実に関する提案 —
(平成14年9月20日 厚生労働省) (抄)

【今後の主な取組】

すべての働きながら子どもを育てている人のために

1 男性を含めた働き方の見直し、多様な働き方の実現

少子化の背景にある「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方を見直し、男性を含めた全ての人々が、仕事時間と生活時間のバランスがとれる多様な働き方を選択できるようにする。

- ① 家庭の子育て努力を支援するため、次の事項についての経営者や職場の一層の意識改革を推進する。
 - ・ 出産後も育児をしながら働き続けられるような職場づくり
 - ・ 子育て期間における残業時間の縮減（例えば1日当たり1時間以内を目指すなど）
 - ・ 長期休暇の取得の推進
 - ・ 子育てしている人への企業内の協力体制の整備
 - ・ 妊娠・出産や育児休業取得を理由とする不利益取扱いや嫌がらせの防止
- ② 子どもが産まれたら父親誰もが最低5日間の休暇を取得することを促進する。
- ③ 短時間勤務や隔日勤務など、働き方の選択肢を広げるため、「多様就業型ワークシェアリング」に社会全体で取り組む。
具体的には、
 - ・ 子育て等で退職後、短時間勤務の社員として再び働き始めても、働き方に見合った均衡な処遇を受け、再び活躍できる
 - ・ 子育て期に短時間勤務で働き、育児が一段落した後、フルタイム勤務

に戻ることができる

など多様な働き方を支援するため、パートタイム労働者のフルタイム労働者との均衡処遇のあり方及びその推進方策について検討し、企業の短時間正社員制度の普及を推進する。

また、パートタイム労働者の社会保険適用について検討する。

(→平成16年の次期年金制度改正で検討)

- ④ ITを活用したテレワークを推進するための講習や環境整備等を実施する。

2 仕事と子育ての両立の推進

子育てと仕事の両立支援をより一層推進するため、男女の育児休業の取得促進のための目標値設定等を行う。

- ① 育児休業取得率等の目標値を次のとおり設定する。

男性の育児休業取得率	10%
女性の育児休業取得率	80%
子どもの看護のための休暇制度の普及率	25%
小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率	25%

- ② ①の目標達成に向けた促進策を実施する。

- ・ 経済産業省等事業所管省庁と厚生労働省の共催による両立支援推進会議を開催し、関係省庁が一体となって産業界に対して要請。
- ・ 男性を含めて育児休業の取得促進に積極的な企業に対する育児休業取得促進奨励金（仮称）の創設
- ・ 育児休業を取得しやすい環境づくりのための広報・啓発
- ・ 企業の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す指標の作成、指標を活用した家庭にやさしい企業（ファミリー・フレンドリー企業）の普及促進、特に優良な企業の取組の公表・表彰
- ・ 両立支援と企業業績との関係に関する実証的研究、ビジネスモデルの開発の推進

【対策の推進方策】

1 国

- ③ 少子化対策をもう一段推進し、対策の基本的な枠組みや、特に「働き方の見直し」や「地域における子育て支援」を中心とする直ちに着手すべき課題について、立法措置を視野に入れて検討を行い、年末までに結論を得る。

7 次世代育成支援に関する当面の取組方針（抄）

平成15年3月14日
少子化対策推進関係閣僚会議

3 今後の推進方策

- 4に掲げる各般にわたる施策を推進するため、平成15年及び16年の2年間を次世代育成支援対策の基盤整備期間と位置づけ、一連の立法措置を講じる。
- 平成16年においては、
 - ① 児童手当制度に関する支給対象年齢等の見直し
 - ② より利用しやすい仕組みとするための育児休業制度等の見直し、
 - ③ 多様な働き方を実現するための条件整備、等について、幅広く検討を行った上で所要の法案を提出する。

4 基本的な施策

(1) すべての働きながら子どもを育てている人のために

ア 男性を含めた働き方の見直し、多様な働き方の実現

男性を含めた全ての人が、仕事時間と生活時間のバランスがとれる多様な働き方を選択できるよう、働き方の見直しのための取組を進める。

- (7) 家庭の子育て努力を支援するため、次の取組例等について、経営者や職場の一層の意識改革を進めるとともに、「次世代育成支援対策推進法案」に基づく事業主行動計画の策定等により、企業における自主的な取組の促進を

図る。

- ・ 出産後も育児をしながら働き続けられる職場づくり
 - ・ 子育て期間における残業時間の縮減（例えば、1日当たり1時間以内を目指す）
 - ・ 子どもが生まれたら父親が休暇を取得（例えば、5日間）
 - ・ 子育てしている人への企業内の協力体制の整備
 - ・ 妊娠・出産や育児休業取得を理由とする不利益取扱いや嫌がらせの防止
- (イ) 働き方の選択肢を広げ、「多様就業型ワークシェアリング」の普及を促進するため、短時間勤務や隔日勤務などの導入について、業種ごとのモデルの開発・普及を図りつつ、社会全体で取り組む。
- (ロ) ライフスタイルに応じた多様な働き方を支援するため、パートタイム労働者の働き方に見合った公正・均衡処遇の在り方及びその推進方策について検討を行い、早急に結論を得た上でその普及を図る。また、パートタイム労働者の社会保険の適用拡大を行う方向で検討する。
- (ハ) ITを活用したテレワークについて、適正な労務管理のためのガイドラインを策定するとともに、モデル都市の指定・支援、テレワークが手軽に実施できるようなコンテンツ（映像、音声等からなる入門学習プログラム）の整備など、その推進を図る。

イ 仕事と子育ての両立の推進

子育てと仕事の両立支援をより一層推進するため、政労使含めた社会全体での具体的な取組を展開する。

- 育児休業取得率等^(※)についての社会全体での目標値を踏まえ、平成16年度末までの間の集中的な取組とあわせ、「次

世代育成支援対策推進法案」に基づく事業主行動計画の策定等を通じて、個々の企業や勤労者の実情に応じた子育てと仕事の両立支援のための実効性のある取組を推進する。

※

- ・ 男性の育児休業取得率 10%
- ・ 女性の育児休業取得率 80%
- ・ 子どもの看護のための休暇制度の普及率 25%
- ・ 小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率 25%

- ・ 次世代育成支援対策推進センターによる事業主に対する相談・援助の実施や、適切な計画の策定・実施を行った企業の認定等を通じ、企業の自主的な取組を奨励する。
- ・ 企業の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標を活用した企業診断による相談援助、特に優良な企業の取組の公表・表彰など家庭にやさしい企業（ファミリー・フレンドリー企業）の普及促進を図る。
- ・ 男性を含めて育児休業の取得促進に積極的な企業に対する育児休業取得促進奨励金を創設する。
- ・ 経済産業省と厚生労働省の共催による両立支援推進会議を開催し、産業界に対して取組の推進を要請する。
- ・ 育児休業を取得しやすい環境づくりのための広報・啓発・指導を進める。
- ・ 仕事と育児の両立を支援するファミリー・サポート・センターの設置を促進する。

8 次世代育成支援対策推進法案の概要

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずる。

1 概要

(1) 目的、国・地方公共団体・事業主・国民の責務 等

(2) 基本理念

次世代育成支援対策は、保護者が子育てについての第一義的な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こととする。

(3) 行動計画

① 行動計画策定指針

主務大臣は、基本理念にのっとり、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定するに当たって拠るべき指針を策定すること。

② 地方公共団体の行動計画

市町村及び都道府県は、①の行動計画策定指針に即して、地域における子育て支援、親子の健康の確保、教育環境の整備、子育て家庭に適した居住環境の確保、仕事と家庭の両立等について、目標、目標達成のために講ずる措置の内容等を記載した行動計画を策定すること。

③ 事業主の行動計画

ア 一般事業主行動計画

- ・ 事業主は、従業員の仕事と家庭の両立等に関し、①の行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために事業主が講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定すること。
- ・ 事業主からの申請に基づき、行動計画に記載された目標を達成したと等と認められる事業主を認定すること。
- ・ 厚生労働大臣の承認を受けた中小事業主がその構成員からの委託を受けて労働者の募集に従事する場合の職業安定法の特例を定めること

イ 特定事業主行動計画

国及び地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、①の行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表すること。

(4) 次世代育成支援対策推進センター

事業主の団体を「次世代育成支援対策推進センター」として指定し、行動計画の策定・実施を支援すること。

(5) 次世代育成支援対策地域協議会

地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るため活動を行う者は、次世代育成支援対策地域協議会を組織することができると。

2 施行期日等

公布の日から施行。ただし、1の(3)①の行動計画策定指針の策定は、公布の日から6月以内の政令で定める日から、1の(3)②の地方公共団体の行動計画及び1の(3)③の事業主の行動計画の策定は平成17年4月1日から施行。なお、本法案は、平成27年3月31日までの時限立法である。