

平成 20 年〇月〇日

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書（素案）

～ 子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて ～

はじめに

子どもを生き育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人々は男女を問わず多い。子育てをしながら仕事も続けたいと希望する女性も増えている。独身の男性と女性の約 9 割は結婚の意思を持つとともに、希望する子どもの数についても男性と女性ともに 2 人以上を維持している。

しかしながら、平成 19 年の合計特殊出生率は 1.34 となお低い水準にあり、子育てをしながら就業継続をしたいとの希望がかなわずに退職している女性も多い。結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との間には、大きな乖離が存在している。

また、我が国の人口は平成 17 年から減少に転じており、平成 19 年 12 月の雇用政策研究会報告によれば、仮に、各般の雇用施策が今後実施されず、平成 18 年を基準として、労働力率が同水準で推移した場合の労働力人口は、平成 42 年（2030 年）において約 1070 万人減少することが見込まれるが、若者、女性、高齢者など全ての人々が意欲と能力に応じて働くことができる環境が整えば、労働力人口の減少を一定程度抑えることが可能であるとされている。特に我が国の女性の労働力率については、他の先進諸国と異なり M 字カーブとなっており、出産・子育て期の女性の潜在的な力を生かす必要がある。

「就労」と「結婚・出産・子育て」の「二者択一構造」を解消し、若者や女性、高齢者などの労働市場参加の実現と、希望する結婚や出産・子育ての実現を、迅速に同時達成することが求められている。

このような状況を踏まえ、平成 19 年 12 月に策定した「子どもと家族を応援する日本」重点戦略において、女性をはじめ、働く意欲を持つすべての人の労働市場参加を実現し、国民の希望する結婚や出産・子育てを可能にするため、

- ① 働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現
- ② 「親の就労と子育ての両立」と、「家庭における子育て」を包括的に支援するため、保育サービス等の社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組み」の構築

の二つの取組を「車の両輪」として同時並行的に取り組んで行くことが必要不可欠とされている。

こうした流れを踏まえ、保育サービス等については、本年2月に策定された「新待機児童ゼロ作戦」に基づき、今後3年間を集中重点期間として、働きながら子育てをしたいと願う国民が、その両立の難しさから仕事を辞める、あるいは出産を断念するといったことのないよう、希望するすべての人が安心して子どもを預けて働くことができる社会を目指し、保育サービス等を質・量ともに充実・強化していくこととしている。

保育サービス等の社会的基盤の整備と働き方の見直しは、相互補完的な役割を有することを踏まえることが重要とされ、特に、延長保育や病児・病後児保育など、働き方の見直しが不十分であるがゆえに本来のニーズ以上に保育サービスが必要とされているものもあり、保育サービス等の拡充と同時に、父親も母親も家庭における子育ての役割を果たしうるような働き方の見直しが不可欠とされている。

また、仕事と生活の調和の実現については、平成19年12月に「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、これらに基づき、官民一体となって取組が進められている。同憲章及び同指針はすべての国民、働く人々を対象とするものであるが、特に子育て・介護期には、個人の置かれた状況に応じて、育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方を推進するための条件を整備すること、また、男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の促進を図ることとされている。こうした取組により、平成29年（2017年）の目標として、第一子出産前後の女性の継続就業率を55%に、男性の育児休業取得率を10%に、6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事時間を一日当たり2.5時間にすることが掲げられている。

さらに、平成16年の「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」（以下「育児・介護休業法」という。）改正時の国会の附帯決議、「新しい少子化対策について」（平成18年6月少子化社会対策会議決定）、「規制改革推進のための3カ年計画」（平成19年6月閣議決定）、「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」（平成19年12月少子化社会対策会議決定）等の各種決定においても、育児休業制度の見直しが求められている。

以上のような状況を踏まえ、本研究会は、仕事と家庭の両立支援をめぐる現状を把握しつつ、仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策等について検討を行ってきたところであり、今般、その結果をとりまとめた。

今後、本報告書を受けて、労使を始め関係者に早急に議論を進めていただき、適切な対応・措置が講じられることを願うものである。

I. 総論 ～ 今後の両立支援制度の基本的な考え方 ～

1. 現行の育児・介護休業制度の課題について

(現行制度とこれまでの成果)

育児・介護休業法は、子育てや介護を行う労働者の雇用の継続と仕事と家庭の両立を図ることを目的としており、育児休業、介護休業、深夜業の制限、時間外労働の制限、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇等、数次にわたる改正により、その内容が充実されてきた。併せて、雇用保険法により育児休業給付と介護休業給付が創設され、給付水準が引き上げられるなど順次育児・介護休業の取得を促進するための措置が講じられている。

こうした取組の結果、育児休業制度の規定がある事業所の割合は61.6% (平成17年度)まで、女性の育児休業の取得率は72.3% (平成17年度)まで上昇しており、また、企業の管理職からも、育児休業や短時間勤務の利用による職場への影響について、「仕事の進め方について見直すきっかけになった」などプラスの評価が多い。さらに、両立支援に取り組む企業の業績が向上しているとの研究結果も見受けられる。

(現行制度の課題)

一方で、現行制度下での主な課題については次の3点があげられる。

① 育児休業後に両立を続けられる見通しが立たない

第一子出産前に仕事をしていた女性の約7割は出産を機に退職しており、第一子出産前後で継続して就業している女性の割合は、過去20年間ほとんど変化していない。出産前後で仕事を辞めた女性の約3割が就業継続を希望しながらも両立環境が整わないことから退職を余儀なくされており、女性が子育てをしながら仕事を続けることの壁はまだ厚い。

就業継続を希望しながら退職した理由をみると、「(両立をするには)体力がもたなそう」との理由がトップとなっており、産前・産後休業や育児休業をとることができても、休業からの復帰後に仕事と子育てを両立して続けていくことにはかなりの困難を伴い、見通しが立てられていないことがうかがわれる。

② 男性の育児参加が不十分

かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であったが、今日では、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している。その一方で、職場では、従来の世帯の姿を前提とした働き方や男女の固定的な役割分担意識が残存している。

こうした中で、男性の育児休業取得率は0.50% (平成17年度)にとどまっており、男性が子育てや家事に費やす時間についても先進国中最低の水準にある。子育て世代の男性は、子育てを仕事と同等程度に優先させたいと希望している者も多いものの、現実には仕事を優先せざるをえない現状となってい

る。

このように、男性が家事や子育てにかかわっておらず、その結果、女性に家事や子育ての負担がかかっていることが、女性の継続就業を困難にしている。また、父親の育児参加が十分に得られない中で、地域のつながりの希薄化も相まって子育てが孤立化しており、専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えている。男性の育児参加が十分でないことは、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の一因ともなっている。

③ 父母と子どもとの時間が十分にとれない

フルタイムで働きながら子育てをする父母と子の生活パターンを、労働時間、通勤時間、保育所への送り迎え等の時間も含めて考えると、食事の支度、入浴などをぎりぎりでごなす、又はそれもできずに延長保育等に頼らなければならないという状況である。また、父親の帰宅時間も遅いため家族でそろって食事をする回数も少なくなっている。子どもの健やかな育ちという観点からは、父母と子どもとがしっかりと向き合う時間がとれることが望ましい。

2. 今後の両立支援制度の基本的な考え方

今後、我が国においては、「男性も女性も子育てしながら働くことが普通にできる社会」を早急実現する必要がある。このためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けての取組を全ての労働者を対象として推進し、長時間労働の解消や年次有給休暇の取得促進等の働き方の見直しを進める必要がある。同時に、子育てや介護等の家庭の状況から時間制約を抱えている男女労働者を対象とする両立支援制度を、下記の4点を基本として充実を図る必要がある。また、このような制度の検討に当たっては、父親や母親の一方だけに負担がかからないよう、男性と女性がともに利用できるようにしていくことが必要である。さらに、男女がともにその能力を発揮しながら仕事をするためには、仕事と生活の調和、両立支援制度の充実と併せて、男女均等施策を推進することも重要である。

① 育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる働き方の実現

- 働きながら子育てをする親と子の生活パターンを考えると、育児休業から復帰した後の働き方としては、父親と母親が保育所への送り迎えを余裕を持ってでき、子育ての時間確保ができるなど、「育児休業の後」が見通せるような、より柔軟な働き方を主体的に選べることが重要である。
- 柔軟な働き方を選べるようになれば、父親も母親も子どもと接する時間を多くとれるようになり、子育てをしながら働き続けることが普通にできる社会に転換することができる。また、企業にとっても、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めることが可能になる。

② 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現

- 子育て期の父親と母親が、ともに子育ての喜びを感じ、その責任を果たしながら、やりがいや充実感を持って働き続けられる社会の実現を目指すことが重要である。父親も母親も子育てにかかわるものであり、子どもと接する時間が必要という前提の下で、父親の子育て参加を進めていく必要がある。また、週労働時間60時間以上といった長時間労働や、年次有給休暇取得率の完全消化など、健康で豊かな生活のための時間が確保される社会の実現に向け、働き方の見直しを考えていく必要がある。
- 男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第二子以降の出産意欲が高いことや、女性の継続就業割合も高いことが指摘されている。また、男性が子育ての当事者として子育てに携わることができるようにすることは、女性の継続就業を容易にするためだけでなく、男性の希望でもあり、少子化対策としても重要である。
- 男性の子育て参加促進のための第一歩となる男性の育児休業の取得促進を進めるために、諸外国での取組等を参考に、男性が育児休業を取ろうとする契機となるような制度が求められている。

③ 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

- 労働者の子育て・介護の状況はさまざまであり、育児休業を終了し、一度業務に復帰した後に、子どもの長期の疾病等をやむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じる場合や、継続的に親の介護が必要な場合など、個々の労働者の置かれた状況に応じて、育児・介護休業制度をより利用しやすい制度とする必要がある。

④ 両立支援制度の実効性の確保

- 働きながら子どもを産み育てやすい職場環境をすべての労働者が享受できるようにするためには、育児・介護休業法に基づく両立支援制度の実効性を確保する方策を一層強化する必要がある。
- 両立支援制度を事業主、労働者に十二分に周知し、職場の理解を徹底することが必要なこととあわせ、育児休業から復帰後の働き方に関しても、公正な処遇を確保して待遇等への不安を解消し、安心して仕事と家庭を両立して働き続けることができる環境を整備することが求められている。

II. 各論

1. 育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる働き方の実現

(1) 短時間勤務及び所定外労働免除について

育児休業後も働きながら子育てをする親と子の生活パターンを考えると、育児休業から復帰した後の働き方としては、父親と母親が保育所への送り迎えを余裕を持ってでき、子育ての時間確保ができるなど、育児休業を取得した後の働き方を見通すことができるよう、柔軟な働き方を選べる雇用環境の整備が求められている。

(現行制度と現状等)

現行の育児・介護休業法では、育児休業に加え、勤務時間短縮等の措置（第23条）、時間外労働の制限（第17条）、深夜業の制限（第19条）など、育児休業後に労働者が子育てに必要な時間を確保しつつ、働き続けることを可能とするための仕組みが設けられている。

このうち、勤務時間短縮等の措置については、事業主が、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対し、①短時間勤務、②フレックスタイム、③始業終業時刻の繰り上げ又は繰り下げ、④所定外労働の免除、⑤事業所内託児施設の設置等のうち、いずれかの措置を講じることを義務づけているもの（選択的措置義務）であるが、必ずしも労働者が利用したい制度が職場で用意されているとは限らず、また、いずれの措置も設けていない企業が6割近く存在しているのが現状となっており、こうした企業に勤める労働者にとっては、いずれかの措置を請求することさえ不可能となっている。

一方、特に育児休業後の母親の望ましい働き方としては、子が小さいうちは「短時間勤務」、少し大きくなると「短時間勤務」と「残業のない働き方」を望む声が多く、また、短時間勤務をしている者の仕事と生活時間のバランスの満足度が高くなっているものの、短時間勤務は31.4%（平成17年度）、所定外労働の免除は23.2%（平成17年度）の企業でしか導入されておらず、子育て期の労働者が求める働き方については、希望と現実との間に大きな乖離が存在している。

(諸外国の両立支援策の方向性)

既に、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデンといった国々では、就業を中断して子育てに専念してから職場に復帰する休業だけの両立支援施策から、就業と子育てを同時に行う「同時並行型」の両立支援となるよう、子育て期の労働者からの請求によって、短時間勤務へと転換できる制度になっている。

(今後の対応の方向性)

こうした諸外国の取組も参考にしつつ、子育て期の母親の望まざる離職を防止するためには、子を持つ労働者からの希望が高く、子育ての時間確保を容易

にすることができる短時間勤務と所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、原則としてどの企業においても労働者が選択できるようにすることが必要であると考えられる。

短時間勤務と所定外労働の免除を労働者が選択できるものとする法制度としては、以下の3通りが考えられる。¹

- ① 労働者が短時間勤務等を請求できることとする場合で、事業主の承諾を不要とする場合（いわゆる「形成権」。スウェーデン）
- ② 労働者が短時間勤務等を請求できることとする場合で、事業主の承諾を必要とする場合（イギリス、ドイツ）
- ③ 事業主の措置義務とする場合（選択的措置義務から単独での措置義務とする場合）

こうした制度の検討に当たっては、労働者にとっての柔軟な働き方の権利の確保と事業主にとっての負担との兼ね合いを考える必要がある。このため、事業主の負担や業務の性質等を考慮し、「事業の正常な運営を妨げる場合」等、事業主が労働者の請求を拒否できる場合を認めるべきかどうか、認めることとした場合、どのような事由を認めるか、また短時間勤務と所定外労働の免除とで、同じ事由を認めるべきかどうか等といった点についても検討を深める必要がある。²

また、制度を設けるにあたっては、あらかじめ、賃金や配置等について不利益な取扱いに関する基準を明らかにしておく必要があること等についても留意する必要がある。

(2) 在宅勤務について

近年のIT化の進展等を踏まえ、一部の企業では在宅勤務（テレワーク）の導入が進められている。

子育てや介護を行う労働者にとっては、在宅勤務の導入により、通勤時間が削減される分だけ、子ども等と一緒にいられる時間が増えるなどのメリットが期待されることから、在宅勤務制度を子育てや介護と仕事の両立に資する制度として、育児・介護休業法第23条第1項及び第2項の勤務時間短縮等の措置の一つとして位置づけるべきと考える。

なお、子育てや介護と仕事の両立のための在宅勤務制度の活用にあたっては、保育サービス等の利用により、仕事に専念できる体制を整えるとともに、事業主においても、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に基づき、在宅勤務を行う労働者の労働時間の適切な把握に努める必要がある。

¹ 「権利の性格」については、(別紙1) 参照のこと。

² 「短時間勤務制度と所定外労働免除制度の組み合わせ」については、(別紙2) 参照のこと。

(3) 子の看護休暇について

現行の育児・介護休業法では、子の看護休暇制度は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対し、年に5日を限度として取得することができるが、子どもの人数にかかわらず日数が一定となっているため、子どもの多い労働者にとって不公平感がある。

また、子どもは病気や怪我の時にこそ親にそばにいて欲しいものであり、子の看護休暇制度は、子の健やかな育ちという観点からも重要である。時間単位といった柔軟な取得についてのニーズも高い。

平成16年の育児・介護休業法改正時の国会の附帯決議においては、子の人数に配慮した制度とすることについて検討することとされていることも踏まえれば、現行の年5日の子の看護休暇を子どもの人数に応じた制度とするべきと考える。この際、子の人数に応じた上限を設けるべきか否かについて、事業主の負担等についても十分考慮する必要がある。

また、年次有給休暇の時間単位の取得を可能とする労働基準法の改正案も国会で審議されていることを踏まえ、子どもの状態に応じた休暇を取得することができるよう、休暇取得単位を柔軟にし、時間単位でも取得できるような制度とすることについても検討するべきと考える。なお、子どもの予防接種や健康診断の受診を理由とする休暇の取得を認めてもよいのではないかとの意見もあった。

(4) 継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について

現行の育児・介護休業法では、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置のうち、勤務時間短縮等の措置については、3歳までは選択的措置義務、3歳から小学校入学の始期までは努力義務とされ、時間外労働の制限、深夜業の制限、子の看護休暇については、小学校入学の始期まで義務とされている。しかし、近年、小学校に入学した途端に放課後の預け先がなくなるなど、仕事と子育ての両立が困難になる「小1の壁」と言われる小学校低学年時の両立支援が課題となっていることから、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置については、小学校3年生まで延長するべきと考える。³

なお、育児休業については、8、9歳までの間に1年間取得することができるようにしてもよいのではないかとの意見もあった。

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現

(1) 労使協定による配偶者が専業主婦（夫）等の労働者の育児休業取得除外規定の見直し

現行の育児・介護休業法では、労働者の配偶者が専業主婦（夫）等であって

³ 「親の就労と子どもの育成の両立を支える制度」については、(別紙3) 参照。

常態として子を養育することができる場合には、事業主は労使協定により、当該労働者からの育児休業の申出を拒むことができることとされている。実際、配偶者が常態として子を養育することができる者については、74.9%（平成17年度）の事業所において育児休業の対象から除外されている。

しかしながら、父親も母親もともに子育てにかかわることができる働き方を目指し、男性の育児参加を促進するという観点からみると、配偶者が専業主婦であったり、育児休業を取得したりしていれば父親が育児休業を取得できないという制度は、父親が子育てに参加する貴重な機会を失わせるものである。また、地域のつながりが希薄化するとともに、長時間労働により父親の育児参加が十分に得られない中で、子育てが孤立化し、負担感が増大しており、専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えていることが多いことを踏まえれば、労使協定による育児休業取得除外規定のあり方を見直し、配偶者が専業主婦（夫）等であっても、夫（妻）が育児休業を取得できる中立的な制度にするべきと考える。

（２）出産後８週間の父親の育児休業の取得促進（父親の産休）

現行の育児・介護休業法においても、出産後８週間については、配偶者が常態として子を養育できる場合に当たらないことから、母親が専業主婦等の場合であっても、企業は労使協定で育児休業の適用を除外することができず、父親は育児休業を取得することができる。

出産前の時期も両親学級への参加や入院時の付き添い等で父親のかかわりが求められるが、父親の子育て参加の重要な契機という観点からは、子の出生後すぐの時期に子育てのファーストステップとして休業を取得し、子育てに参加することが重要である。特に出産後８週間の時期は、母体の回復までに必要な時期でもあることから、この時期の父親の育児休業取得を「父親の産休」として促進すべきと考える。

その際、育児休業とは別の休暇を創設するかという議論もあるが、別立ての休暇を新設することとした場合には、周知、分かりやすさの面でメリットがある一方で、育児休業と時期が重なる休暇を新たに創設することとなり、事業主の負担となる可能性も高い。

一方、現行の育児・介護休業法では、一度育児休業を取得した場合、その後は再度の育児休業の申出を行うことはできないこととされている。しかしながら、男性の産後８週間の育児休業の取得を促進する観点から、出産後８週間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業を再度取得できるよう要件を緩和するべきと考える。

また、現行の育児休業の枠組みの中で出産後８週間の父親の育児休業を促進するためには、「父親の産休」などの新たな名称を付けて広報・周知を図ることを検討するべきと考える。

（３）父母ともに育児休業を取得した場合における育児休業期間の延長

男性の育児休業取得率は、0.50%にとどまっている一方で、育児休業を

取得したいと考えている男性は約3割にのぼるなど、潜在的な男性の育児休業の取得ニーズは高い。

また、男性の育児休業取得が進んでいない現状を踏まえれば、官民をあげて男性が育児休業を取得しにくい職場の雰囲気改善等に取り組んでいくことに加え、父親の子育て参加をより一層強力に促進する観点から、ドイツ、ノルウェー、スウェーデンなど諸外国におけるパパ・クォータ制度を参考にしつつ、父親も母親もともに育児休業を取得した場合に何らかのメリットが生じる仕組みを設け、男性の育児休業取得促進の起爆剤とするべきである。

具体的には、父親も母親もともに育児休業を取得する場合に、父母1人ずつが取得できる休業期間の上限については現行のまま変更しない（母の産後休業を含む。）ものの、育児休業が取得できる子の年齢（月齢）に対しては、休業期間を現行よりも延長できるようなメリット（例えば「パパ・ママ・ボーナス育休期間」）を設けることとすべきと考える。この場合、延長期間については、育児休業を取得していた母親（又は父親）にとって配偶者のサポートが必要な職場復帰前後の精神的負担の軽減やならし保育への対応の必要性等という観点や、ドイツ、スウェーデンの例を踏まえ、2か月程度（1歳2か月）延長するという案が考えられる。⁴

なお、「パパ・ママボーナス育休期間」を設けるに当たっては、諸外国のパパ・クォータ制と同様、ボーナス期間についても、休業中の給付が受けられることが重要である。

3. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度のあり方

（1）再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6か月まで延長できる特別な事情の見直し

現行の育児・介護休業法では、育児休業について、原則として子が1歳に達するまで休業できる権利であることを前提に、再度の育児休業の取得については、事業主の雇用管理等の負担を考慮して、「再度の取得を許さざるを得ない無理からぬ事情がある場合」に限り、1回のみ再度取得ができることとされている。

しかしながら、配偶者の死亡など現行規定されている要件のほかにも、例えば、育児休業から復帰した労働者の子どもが、病気や怪我のため一定期間の療養を要することとなった場合や、家庭的保育者（いわゆる「保育ママ」）が急な病気等により家庭的保育事業を続けられなくなるなど、従前の保育サービスが受けられなくなった場合などについては、養育する子どもや、養育環境の事情等により、やむを得ず再度の育児休業を取得する必要があることから、このような場合にも、再度の休業の申出を認めるべきであるという意見がある。

⁴ 「父親も子育てにかかわることができる働き方の実現」については、（別紙4）参照。

このため、

- ① 長期にわたる子どもの疾病（例えば、2週間程度）が発覚した場合や
- ② 現在受けている保育サービスや、親族による養育が受けられなくなった場合であって新たに保育所等に入所申請を行ったが当分の間入所できそうにない場合

等に、再度の休業取得を認めるべきと考える。

また、現行の育児・介護休業法では、育児休業制度については、保育所に入所できなかった場合や配偶者の死亡など、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合に限り、子が1歳6か月に達するまでの延長を可能としている。

しかしながら、例えば、育児休業取得中の労働者の子どもが、上記のような病気や怪我のため一定期間の療養を要することとなった場合などについては、休業期間の延長についても認めるべきと考える。

(2) 介護のための短期の休暇制度について

急速な高齢化が進展する中、家族の介護を行いながら働く労働者も増加している。

現行の育児・介護休業法では、介護休業制度については、家族介護を行う労働者が就業を継続するため、少なくとも介護に関する長期的方針を決めるまでの間、当面家族による介護がやむを得ない期間について休業できるようにすることが必要であるとの観点から、家族の介護の必要性和事業主の要員管理等の負担との均衡を考慮して、対象家族1人につき通算して93日の範囲内で、要介護状態に至るごとの介護休業が認められている。

しかしながら、介護については、介護に関する方針を決定した後の「要介護者を日常的に介護する期間」においても、その都度休暇ニーズが発生する場合が多数存在している。現状では、年次有給休暇、欠勤、遅刻、早退などにより家族の介護に対応している労働者が多いが、家族の介護・看護のために離転職している労働者が、企業において重要な地位を占める40歳代、50歳代を中心として、5年間で約45万人も存在していること、少子高齢社会において家族の介護を行う労働者が増大すると考えられる一方、労働力人口の減少が見込まれる中で、介護を理由とした離職は放置できない問題であることを踏まえれば、家族の介護を行う労働者が、仕事と介護を両立し、働き続けることができるよう、現行の介護休業（「長期の休業」）に加え、一日単位・時間単位などで取得できる「短期の休暇」制度を設けるべきと考える。

なお、こうした介護のための短期の休暇制度の検討に当たっては、事業主の負担や、子の看護休暇制度とのバランス等にも十分留意していく必要がある。

(3) 期間雇用者の休業の普及促進

期間雇用者については、育児・介護休業を取得可能とすることにより雇用の継続が見込まれると考えられる者について、平成17年4月より休業取得の対

象とされたところである。

期間雇用者の育児休業の取得要件については、休業の申出時点において、

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること
 - ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
(③子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)
- のいずれにも該当することとされている。

施行から3年程度経過し、期間雇用者の育児休業の取得者数は着実に増えつつあり、また、平成19年10月には雇用保険法に基づく育児休業給付の要件と、育児・介護休業法上の休業取得の要件が同一になるよう、休業給付の要件が緩和されたこと等も踏まえれば、今後も、制度の認知と相まって取得者数の増加が見込まれる。

育児・介護休業の期間雇用者への適用については、平成16年の法改正時の国会の附帯決議において、「その在り方について検討を行うこと」とされているが、研究会に報告された調査結果によると、育児休業制度の規定のある事業所の約3分の2が法改正を契機に期間雇用者を育児休業の対象としたとしていることから、法改正を機に期間雇用者の育児休業取得に向けた環境整備が進んだことが明らかになっている。企業については期間雇用者につき回数の上限なく契約を更新しているとの回答が多く、他方、労働者についても契約期間満了後も契約を更新したいとの回答が多いことなどを踏まえれば、現時点では、雇用の継続が見込まれると考えられる一定の者について育児・介護休業の取得を認めた上記①～③の要件については、労働者と事業主の負担とを考慮した妥当なものであると言える。

しかしながら、研究会において、「②子が1歳に到達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」との要件については、制度の運用に際し、曖昧で分かりにくいとの指摘があったこと、就業規則等に期間雇用者の育児休業に関する規定を設けている事業所が半数に満たないこと、職場に育児休業制度がなかった、制度適用対象外だった等と答える労働者が多いこと等を踏まえれば、育児休業可能な期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、

- ① 期間雇用者の休業取得要件をわかりやすく示し、周知を徹底すること
 - ② 期間雇用者で休業取得の状況について調査を深めること
- といった対応を進めるべきと考える。

4. 両立支援制度の実効性の確保

(1) 不利益取扱いの規定について

両立支援制度が有効活用されるためには、不利益な取扱いに該当するか否かの基準を明確にしておく必要があり、例えば、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という。）における基準と比較し、必要な見直しを行うよう検討するべきである。

また、育児休業、介護休業、子の看護休暇の申出又は取得したことを理由とする不利益取扱いについては法律上禁止されている一方で、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間短縮等の措置については指針（告示）において禁止されている。このため、今般、勤務時間短縮等の措置のうち、短時間勤務と所定外労働の免除を労働者が選択できるものとすることを検討するに当たっては、短時間勤務等の申出又は取得を理由とする不利益取扱いについて、法制的な位置づけを見直すことや基準を明確化することを検討するべきである。

なお、短時間勤務を行う労働者に対する人事考課や賃金の設定に当たっては、仕事量に着目して評価している企業もあれば、仕事の質に着目して評価する企業もあり、また、配置についても、本人の意向と企業の要員管理との兼ね合いなど複雑な事情を有するケースがある。短時間勤務を選ぶ労働者の賃金、配置等については、いかなる取扱いを不利益取扱いとして判断するかについて考慮すべき点が多いことから、基準の明確化に当たっては、慎重に検討を行う必要がある。

(2) 苦情・紛争の解決の仕組みの創設について

現在、育児・介護休業法に関連する紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく紛争解決援助制度（助言・指導・あっせん）に基づき解決が図られることとされている。

他方、均等法及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律においては、紛争解決援助の仕組みとして、法律上の義務をめぐり、都道府県労働局長による助言・指導・勧告や、調停委員が法の趣旨に沿って具体的な紛争解決策として調停案を示し、その受諾を勧告する「調停」制度により、紛争の解決が図られることとされている。

均等法に基づく妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いが「調停」制度に基づき紛争の解決が図られていることを踏まえれば、育児休業の申出等に係る不利益取扱いをめぐる労使間の紛争については、調停委員のイニシアティブの下、法の趣旨に沿った解決を目指すこととする「調停制度」による紛争解決援助の仕組みを設けることを検討するべきである。

(3) 広報、周知・指導等について

育児・介護休業法の適切な実効を確保していくためには、各都道府県労働局や雇用均等室による制度の周知徹底や、適切な助言、指導等が不可欠である。こうした取組の徹底により、子育てや介護を行う労働者の仕事と家庭の両立を妨げている職場環境を改善していくとともに、労働者に対しても、十分に制度の周知を図る必要がある。

特に、男性の育児休業については、企業規模にかかわらず取得しにくいとの調査結果なども踏まえ、父親の育児参加、育児休業取得に関し、社会的なムーブメントを起こしていくような広報活動等について検討するべきと考える。

5. その他

(1) 経済的支援について

ドイツでは、従前、2歳未満児のいる世帯での親時間（育児休暇）の取得状況として、「母親だけが取得する」というケースが9割以上を占めており、父親の親時間取得率が低い主要な原因について、相対的に父親の所得の方が母親よりも高いために、休業を取得した場合の逸失利益が多くなってしまったといった分析がなされた。このため、父親の育児参加を促進する観点から、2007年より、定額制の育児手当から子の出生前の所得額に比例した額（67%）の手当を支給することによって、経済的にも実際上の選択可能性の条件を整えるとともに、パートナー月を導入して、父親に対し育児休業取得のインセンティブを与えるとといった措置を講じており、この結果男性の育児休業取得者数が増加しつつある。

我が国の育児休業給付については、平成19年の雇用保険法改正において、平成22年3月31日までに育児休業を開始した者に対する暫定措置として、給付率が休業前賃金の40%（うち、職場復帰後10%）から50%（同20%）に引き上げられていることに加え、育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業をしている間の社会保険料（賃金の約12%分）については、免除措置が講じられている。

しかしながら、経済的な心配なしに、父親と母親が育児休業を取得できるためには、給付のあり方についても、税制改革の動向を踏まえながら検討していくこととされている包括的な次世代育成支援のための新たな制度体系の設計等とも関連して、検討していく必要があると考えられる。

なお、産前産後の休業期間中の社会保険料負担のあり方については、健康保険から出産手当金が支給されているものの、事業主負担については軽減されていないことも踏まえ、必要となる財源等にも留意しつつ、育児休業期間中と同様に、仕事と家庭の両立支援の観点から社会保険料を免除することを含めて検討すべきとの意見があった。

(2) 保育サービスの充実等について

少子化の流れを変えるとともに、育児休業後も男性も女性も子育てをしながら働くことが普通にできる社会を実現していくためには、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備のみならず、保育サービス等の充実も不可欠である。とりわけ、低年齢児を中心とした保育所等の受け入れ児童数の拡大や、延長保育や病児・病後児保育などの多様なニーズに応じた保育サービスの拡充、さらには、学齢期の放課後対策として、放課後児童クラブ等の一層の充実を図ることが強く求められる。

また、保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行と適正な環境の整備についても十分留意されることが期待される。

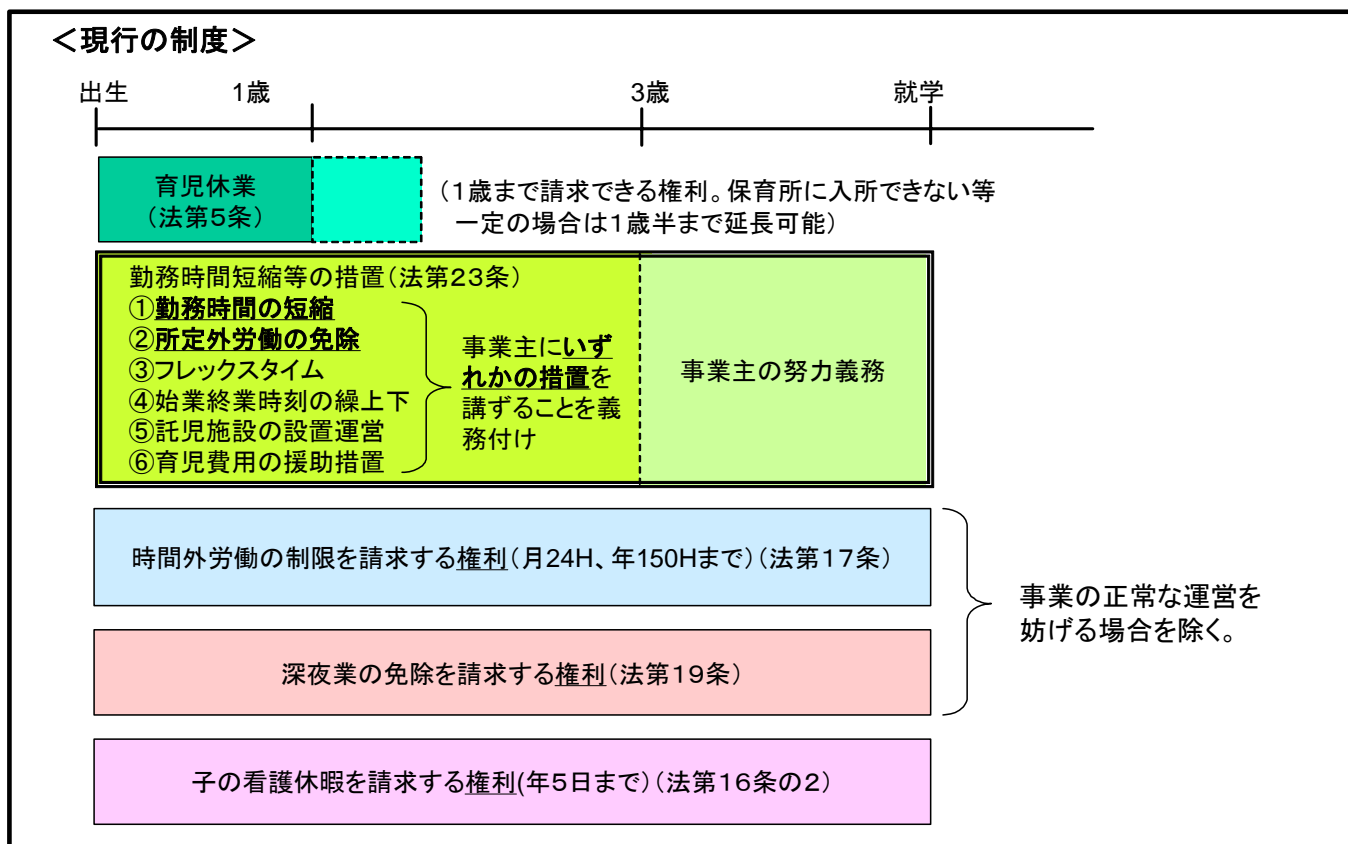
権利の性格について

労働者が請求できることとする場合		事業主による措置義務とする場合
事業主の承諾を不要とする場合	事業主の承諾を必要とする場合	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者が法律に基づき、事業主に対する「請求」という意思表示(単独の意思表示)をすることにより、事業主の労務提供請求権及び労働者の労務提供義務を消滅させるといった法的効果(民事効)を生じさせる権利(いわゆる「形成権」)。 ○ 労基法に基づく年次有給休暇の権利などの場合には、「<u>事業の正常な運営を妨げる</u>」ことを解除理由とする使用者の時季変更権が認められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者が法律に基づき、事業主に対し「請求できる」権利であるが、承諾が得られない限りは、事業主の労務提供請求権及び労働者の労務提供義務は消滅しない。 ○ 労働者の権利をより確実にするためには、法制上、別途事業主に応答義務等を課す必要がある。また、使用者の承諾を得るため、労使間の協議・交渉など意見調整のスキームが必要になる。 ○ 国家公務員育児休業法の育児短時間勤務の場合には、「<u>当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難</u>」である場合を除き、承認しなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主が法律の規定に基づき、就業規則や労働協約により、措置を事業所内制度として設けることによって、労働者の権利を発生させる。(規定が設けられていない場合には請求できない。) ○ ①公法上の法的効果としては、違反している場合には、法律に基づく行政指導の対象となり、②私法上の法的効果としては、義務規定違反の行為について、損害賠償請求権の発生の根拠となる。
<p>(労働関係法令における例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法の年次有給休暇の権利、育児・介護休業法の育児・介護休業、時間外労働の制限及び深夜業の制限、スウェーデンの両親休暇法に基づく部分両親休暇 など 	<p>(労働関係法令における例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 国家公務員育児休業法の育児短時間勤務、イギリスの柔軟な働き方、ドイツの親時間中における労働時間の短縮 など 	<p>(労働関係法令における例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児・介護休業法の勤務時間の短縮等の措置 など

短時間勤務制度と所定外労働免除制度の組み合わせについて

	短時間勤務		所定外労働免除	留意点
パターン1	○事業主の承諾を不要とする場合 あらかじめ法律等により請求できる短時間勤務の形式を定めておく必要がある。 法律等により、事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由を定めておく必要がある。	+	○事業主の承諾を不要とする場合 法律等により事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由を定めておく必要がある。	○事業主にとって、法律等による短時間勤務の形式の設定や事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由の設定によっては負担が重くなる。 ○労働者にとって、選択の自由度が高い。
パターン2	○事業主の承諾を必要とする場合 あらかじめ法律等により請求できる短時間勤務の形式を定めておくか、又は、事業主に応じることのできる短時間勤務の形式を定める義務（労使協定等）を負わせる必要がある。 事業主の承諾を得るための協議又は意見調整のスキームが必要になる。 法律等により使用者が請求を拒否できる事由を定めておく必要がある。	+	同上	○短時間勤務の取り方について、事業主と労働者の調整が可能。
パターン3	○事業主による措置義務とする場合 事業主に、短時間勤務制度を必ず講じなければいけない措置として義務づける。	+	同上	○事業主にとって、事業所の実態に応じた短時間勤務の措置を講ずることができる。 ○労働者にとって、事業主が提示した短時間勤務のメニューと所定外労働免除のいずれかを選択できるものの、希望する短時間勤務の形式が用意される保障がなく、企業が措置しない場合は短時間勤務ができない。
パターン4	同上	+	○事業主による措置義務とする場合 事業主に、所定外労働免除制度を必ず講じなければいけない措置として義務づける。	○事業主にとって、事業所の実態に応じた短時間勤務の措置を講ずることができる。 ○労働者にとって、希望する短時間勤務の形式が用意される保障がない。企業が措置しない場合には、所定外労働の免除や短時間勤務ができない。

継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について



現状では、①短時間勤務(31.4%)及び②所定外労働免除(23.2%)は、事業主が取るべき措置の一つとしての位置づけにとどまり、希望しても利用できないケースが存在