

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、父親の子育てへのかかわり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することができないという制度は、父親が子育てにかかわ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子育てへのかかわり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べきものとする。

(2) 出産後8週間の父親の育児休業の取得促進（パパ休暇）

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第一歩として休業を取得し、子育てにかかわ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「パパ休暇」として促進すべきものとする。

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、必然性に乏しいものとする。

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べきものとする。

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、「パパ休暇」といった愛称を付けて広報・周知を図ることが重要と考える。

(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（パパ・ママ育休プラス（育休プラス））

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（母親の産後休業を含む。）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を設け、「パパ・ママ育休プラス（育休プラス）」といった愛称を付けて広報・周知を図るべきものとする。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、まずは2か月程度（1歳2か月）延長するという案が考えられる。⁶また、現在、子が保育所に入所できない場合等の特例措置の上限が1歳6か月であることを踏まえ、6か月程度延長してはどうか、という意見や、一人親家庭への配慮も必要ではないか、との意見もあった。

なお、「パパ・ママ育休プラス」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整備

(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

⁶ 「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。

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。

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ものとする。

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、1歳に達する日後の期間について、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も、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として、休業期間の延長を認めるべきものとする。

(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雇用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、対象家族の通院の付き添いなど、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や、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、介護を理由とした退職は放置

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」制度を設けるべきものとする。

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。

「育児・介護休業制度の有期契約労働者への適用」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。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。こうしたことから、法改正を契機に期間雇用者の育児休業取得に向けた環境整備が一定程度進んだことが明らかになっている。

また、調査結果によると、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ものとする。

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。）における取扱いと比較し、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を請求したこと等を理由とする不利益取扱いについては指針（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 것을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、仕事の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している企業もあり、また、配置についても、本人の意向と企業の雇用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等については、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」制度等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、派遣労働者、期間雇用者を含むすべての労働者に対しても、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、父親の子育て参加、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べきものと考え

5. その他

(1) 「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」に基づく取組の推進

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するためには、両立支援制度の充実と同時に、長時間労働の抑制や、年次有給休暇の取得促進など、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、働き方を見直していくことが重要である。こうした、すべての働く人を対象とした働き方の見直しと、1. ～ 4. に掲げた両立支援制度の充実とが相まって、父母と子どもとがしっかりと向き合う時間を確保しながら、希望に応じて働き方を選ぶことが可能となる社会が実現されるものであり、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決定された「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」に基づく取組を、着実に進めていくことが求められる。

(2) 経済的支援

ドイツでは、かつて、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、休業を取得する場合の機会費用が高くなってしまった分析がなされた。このため、父親の子育て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するためには、上記暫定措置に関して、平成22年度以降の継続について検討すべきである。また、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。また、介護休業期間中についても同様の措置を検討すべきとの意見もあった。

(3) 保育サービスの充実等

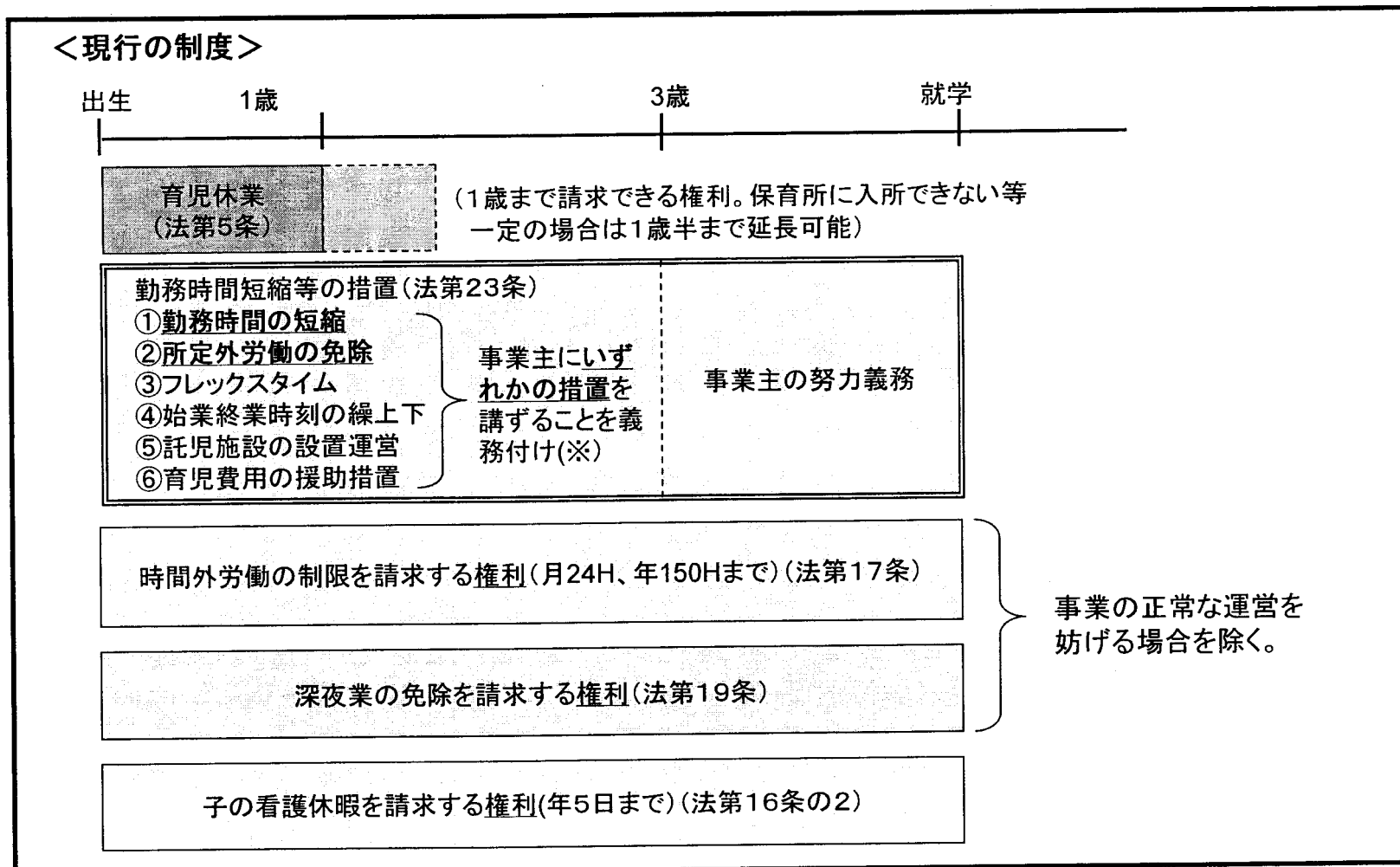
少子化の流れを変えるとともに、育児休業後も男性も女性も子育てをしながら働くことが普通にできる社会を実現していくためには、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備のみならず、保育サービス等の充実も不可欠である。とりわけ、低年齢児を中心とした保育所等の受け入れ児童数の拡大や、延長保育や病児・病後児保育などの多様なニーズに応じた保育サービスの拡充、さらには、学齢期の放課後対策として、放課後児童クラブ等の一層の充実を図ることが強く求められる。

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。

(4) 調査研究の推進

仕事と家庭の両立支援策の評価及び立案に当たっては、現状や、男女労働者等国民の希望やニーズを的確に把握することが必要であり、今後も関連する統計調査により、現状把握等を継続していくことが重要である。特に、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）の実現に向け、特定の世代を追跡するパネル調査（縦断調査）の実施・充実等により、継続的かつ正確に把握していくことが必要と考えられる。

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



(※) 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

短時間勤務と所定外労働免除に関す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。
(労働関係法令における例)	(労働関係法令における例)	(労働関係法令における例)
<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 など 	<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、スウェーデンの部分両親休暇⁷ など 	<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

⁷ スウェーデンにおける部分両親休暇については、部分休暇の時期決定を原則として労働者に委ねることとしており、労働時間の具体的配置について合意できない場合には、使用者は「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望する形で休暇を付与しなければならないこととされている。

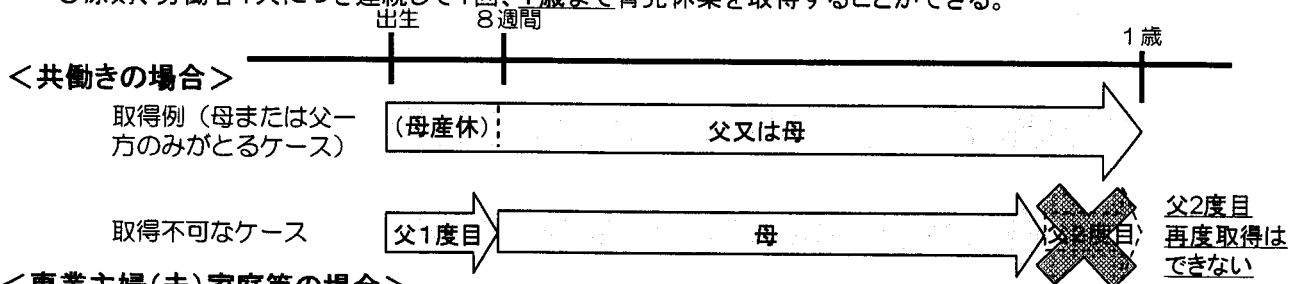
短時間勤務制度と所定外労働免除制度の組み合わせについて

	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。

父親も子育てにかかわることのできる働き方の実現

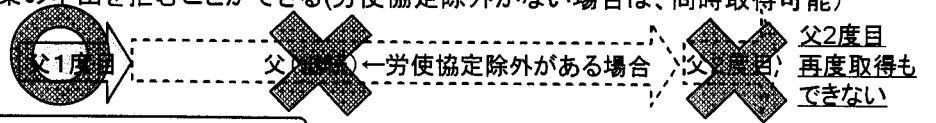
○ 現行制度

○原則、労働者1人につき連続して1回、1歳まで育児休業を取得することができる。



<専業主婦(夫)家庭等の場合>

○ 配偶者が専業主婦(夫)等であって常態として子を養育できる場合は、事業主は労使協定により、労働者からの育児休業の申出を拒むことができる(労使協定除外がない場合は、同時取得可能)



○ 父親の育児参加促進のための制度見直し案

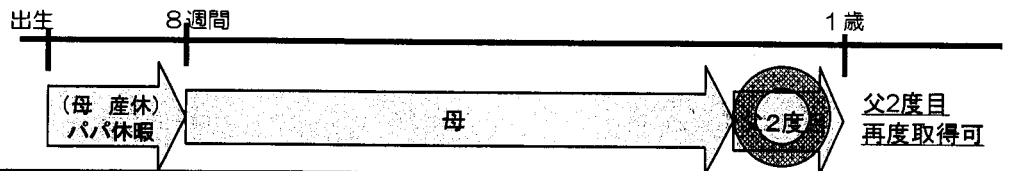
(1) 労使協定による配偶者が専業主婦(夫)家庭等の労働者の育児休業取得除外規定の見直し

○ 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。

(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進(パパ休暇)

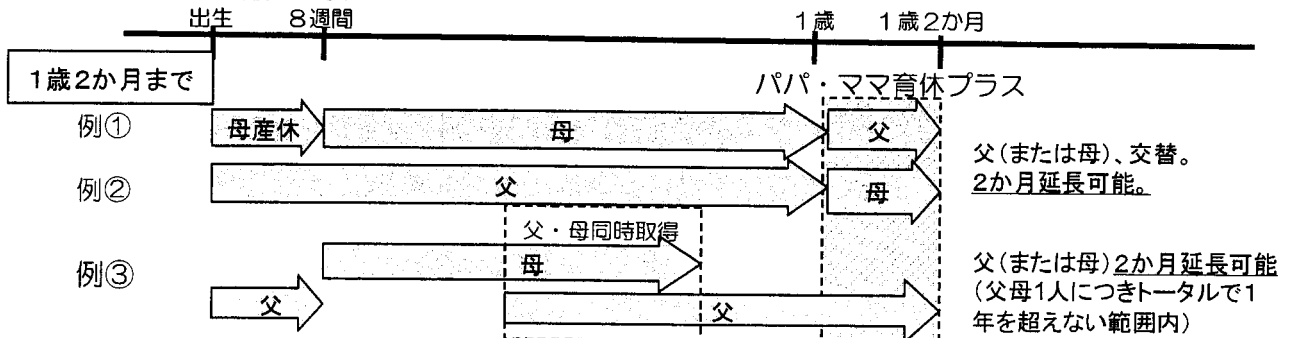
○ 出産後8週間の時期の父親の育児休業を「パパ休暇」として取得を促進する。

○ 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。



(3) 父母ともに育児休業を取得した場合における育休期間の延長(パパ・ママ育休プラス)

○ 父母がともに育児休業を取得する場合に、休業期間を現行よりも延長できるようなメリット(「パパ・ママ育休プラス(育休プラス)」)を設ける。(父母1人ずつの取得できる期間は変えない。同時にとる場合もこの範囲内。)



今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会参集者名簿

(50音順、敬称略)

氏名	役職
いわしな ひろゆき 岩品 浩通	株式会社 伊勢丹 人事部 労務・人材サービス担当長
おおいし あきこ 大石 亜希子	千葉大学 法経学部 准教授
おおつ かずお 大津 和夫	読売新聞 東京本社 編集局 社会保障部 記者
くぼ たかし 久保 隆志	電機連合 中央執行委員 労働調査部長
さとう ひろき ○ 佐藤 博樹	東京大学 社会科学研究所 教授
なかくぼ ひろや 中窪 裕也	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科 教授
もろずみ みちよ 両角 道代	明治学院大学 法学部 教授
わきさか あきら 脇坂 明	学習院大学 経済学部 教授

(注) ○は座長