

## 本日も議論いただきたい事項

平成20年5月20日

### 1. 期間雇用者の休業について

→参考資料1・2

- 期間雇用者の休業取得を可能とした法改正後（平成16年改正、平成17年4月1日施行）の期間雇用者の休業取得の状況をどう考えるか。JILPTの調査結果を踏まえ、実数としてそれなりの者が取得していると考えられるか。
- 育児休業取得可能な期間雇用者の育児休業取得促進に向けて以下のような対応が考えられる。
  - ・ 期間雇用者の育児休業取得要件をわかりやすく示す等や周知を徹底すること。
  - ・ 期間雇用者で育児休業取得者割合の低い職種等について調査を深めること。

（現行の制度）

- 期間雇用者については、申出時点において、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができる。（法第5条）
  - 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（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。）。

## 2. 労働者の介護の状況に応じた両立支援制度について

→参考資料3

### (1) 介護のための短期の休暇制度について

- 継続的に親の介護が必要な場合など、介護の状況によっては、長期の休業だけでなく、短期の休暇が必要な場合がある。
- 介護のための短期の休暇を設ける場合、以下の3通りが考えられる。
  - ① 現行の介護休業とは別立ての休暇を新たに設ける。
  - ② 現行の介護休業の一部又は全部の分割を可能とする。
  - ③ 現行の子の看護休暇の対象範囲を拡大し、家族のための看護・介護休暇とする。
- 上記①、②、③のメリット・デメリットとしてはどのようなものが考えられるか。また、②は現行の介護休業の趣旨から適切か。
- 短期の休暇について、付与日数は何日とすべきか(要介護者の人数に応じたものとするか、半日単位、時間単位でも認めることとするか。)

### 3. 継続就業しながら子育ての時間が確保できる雇用環境の整備

(前回の続き)

→参考資料4・5・6

#### (1) 短時間勤務制度及び所定外労働の免除の制度の取扱いについて

○ 法第23条において事業主の選択的措置義務とされている「勤務時間短縮等の措置」の中から、短時間勤務制度と所定外労働の免除の制度を法制的に格上げする場合、以下の3通りが考えられる。

- ① 事業主による措置義務とする場合
- ② 労働者が短時間勤務等を請求できることとする場合のうち、事業主の承諾を必要とするケース
- ③ 労働者が短時間勤務等を請求できることとする場合のうち、事業主の承諾を不要とするケース

○ 短時間勤務制度と所定外労働免除の制度について、どのような組み合わせが望ましいか。

#### 4. 両立支援の有効活用

##### (1) 不利益取扱いの明確化について

→参考資料7・8・9

- 両立支援制度の有効活用を徹底するためには、不利益取扱いの基準を均等法に揃えることは考えられるか。
- 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、①時間外労働の制限、②深夜業の制限、③短時間勤務措置については指針により禁止されている。
- 短時間勤務等の格上げに当たっては、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、育児休業等と同様にあらかじめ明確化しておくことが必要になるのではないか。

##### (2) 調停制度について

→参考資料10

- 育児介護休業法に関連する紛争については、個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争解決援助制度(助言・指導・あっせん)が設けられている。このうち、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、パート法や均等法を参考に、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創設することは考えられるか。

## 5. 父親も母親も育児にかかわることができる働き方の実現 (前回の続き)

→参考資料11

### (1) 父母ともに育児休業を取得した場合におけるメリットの付与について

- 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ケアやならし保育への対応の必要性等の観点から、父母ともに育児休業を取得する場合には、育児休業の期間を現行よりも延長できるようなメリットがあってもよいという意見がある。こうした意見に対する考え方としては、以下の3通りが考えられるのではないか。
  - ① 職場復帰直後の精神的負担の軽減やならし保育への対応という観点から、2か月程度延長する。
  - ② 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か月程度延長する。なお、この場合、現行の1歳6か月までの育児休業の延長は、保育所に入れられない場合等特別な事情がある場合に限られた特例措置であることに留意する必要があるのではないか。
  - ③ 現在、父母が育児休業を取得する場合の休業期間が最長1年であることを踏まえ、1年程度延長する。
- 上記①～③のメリット、デメリットとしてはどのようなものが考えられるか。
- また、現状において実現可能性が高く、かつ、「男性の育児休業取得促進の起爆剤となるような仕組み」としては、どれが適当と考えられるか。