

「時間外労働の制限」及び「深夜業の制限」における事業の正常な運営を妨げる場合

（時間外労働の制限）

- 事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1ヶ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。（法第17条）

（深夜業の制限）

- 事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。（法第19条）

※ 事業の正常な運営を妨げる場合（解釈通達）

当該労働者の所属する事業所を基準として、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきものであること。

事情主は、労働者が時間外労働の制限を請求した場合には、当該労働者が請求どおりに時間外労働の制限を受けることができるように、通常考えられる相当の努力をすべきものであり、単に時間外労働が事業の運営上必要であるとの理由だけでは拒むことは許されないものであること。

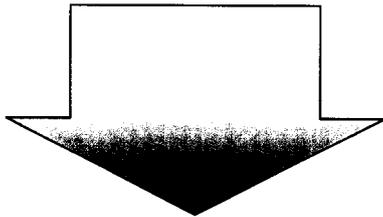
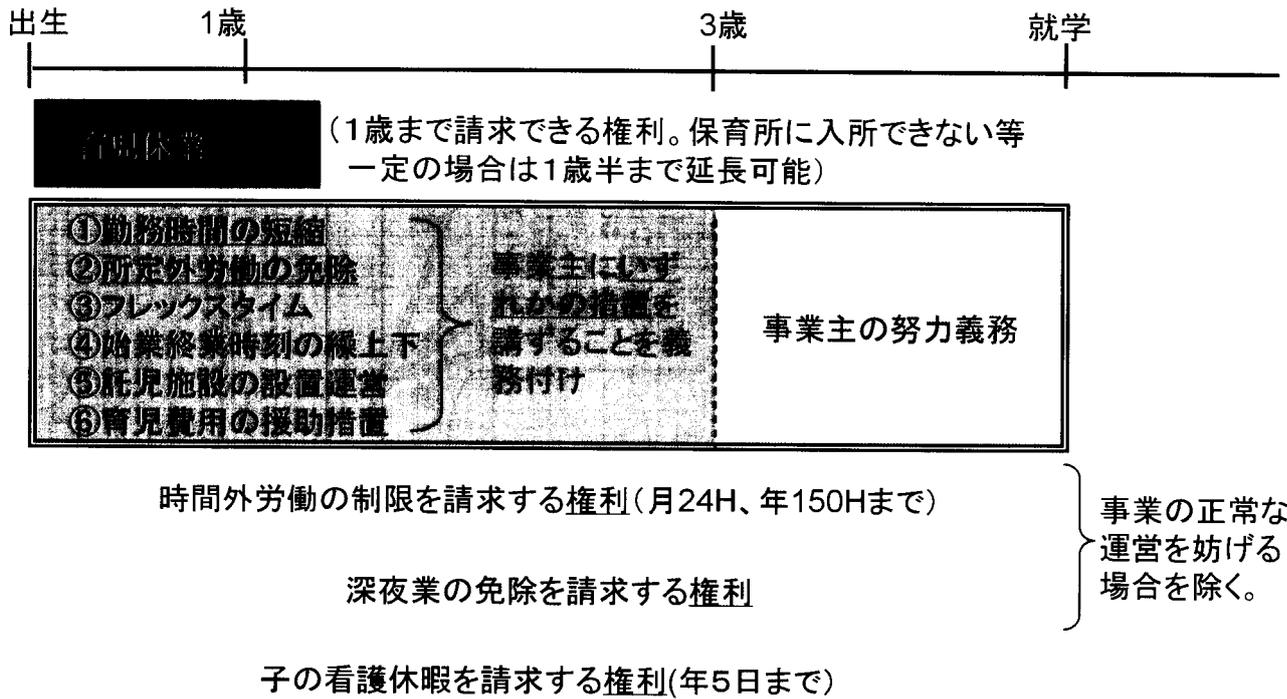
例えば、時間外労働をさせざるを得ない繁忙期において、同一時期に多数の専門性の高い職種の労働者が請求した場合であって、通常考えられる相当の努力をしたとしてもなお事業運営に必要な業務体制を維持することが著しく困難な場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するものであること。

※ 深夜業の免除においても同様の判断

親の就労と子どもの育成の両立を支える制度

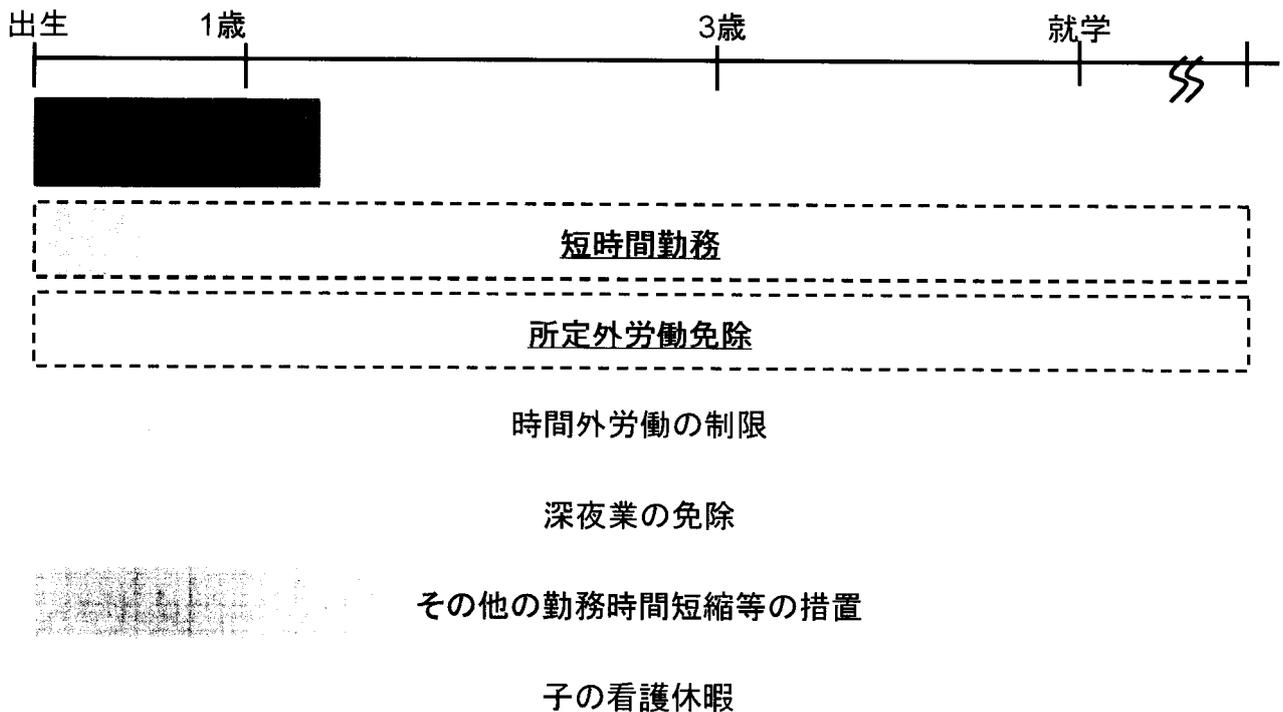
参考資料 2

<現行の制度>



現状では、①短時間勤務(31.4%)及び②残業のない働き方(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

<望ましい働き方の選択肢>

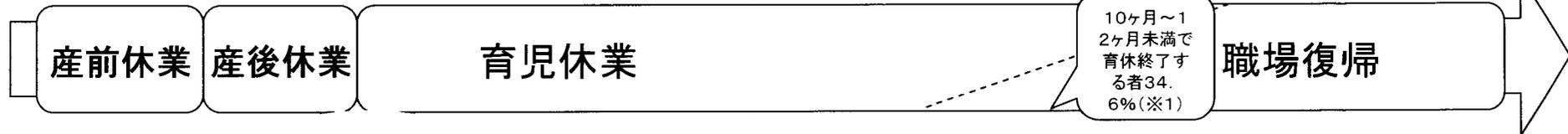


- ・ これらの制度について、必要不可欠な時期・あることが望ましい時期はそれぞれいつまでか。
- ・ これらの制度について、権利行使を制限される場合はそれぞれどのようなときか。

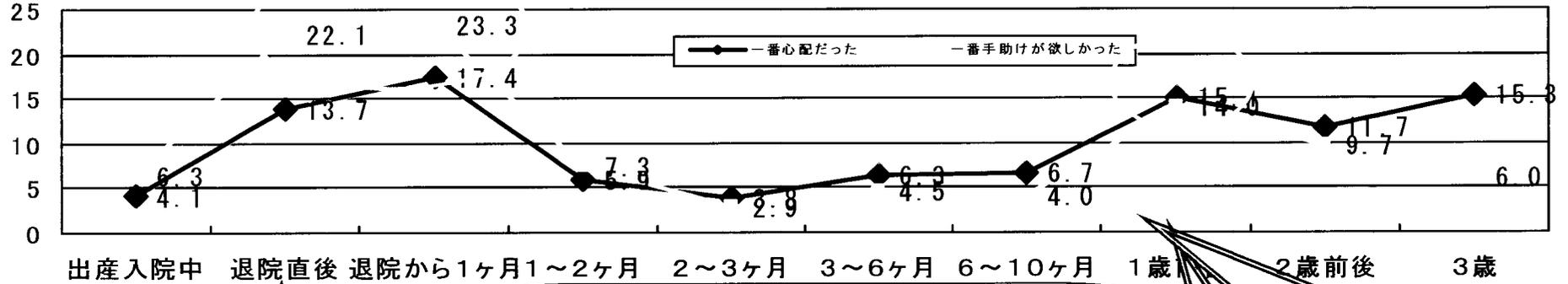
父親の育児への関わり方（現状とニーズ）

参考資料 3

妻の継続就業する場合のライフコース



妻の「育児について一番心配な時期」(※2)



妻のニーズ

夫のニーズ

現状

○出産に立ち会ったか(※3)
した 46.6%
しなかったけれどできなかった 28.2%

○産後8週の休業取得希望(※4)
ぜひとりたい 26.4%
できればとりたい 37.9%

○夫に対する育児休業取得についての意向(子育て層)(※6)
ぜひ機会があれば育休を取得してほしい 15.4%
取得してほしいが、現実的には難しい 36.5%

○男性本人の育休取得についての意向(潜在的ニーズ層)(※7)
取得したい、できれば取得したい 34.1%
○子どもと過ごす時間(理想)(※1)(上位3位)
1~2時間未満 23.9%
2~3時間未満 32.6%
3~4時間未満 18.7%

○育児休業を取得して特に大変だった点(女性)(※8)
復帰した時、職場の環境が大きく変化していた 29.0%
○職場の様子が気になり不安だった 10.3% その他、復帰後過労のために体調を崩したという声もあった。

○いわゆる「ならし保育」の時期が職場復帰と重なるため、職場復帰前に「ならし保育」をしてほしいというニーズの存在(※9)
○ならし保育の期間 数日~数週間

○末子の出産時に休暇を取得した男性の割合(※5) 50.4%
その際に利用した休暇制度(※5)
「年次有給休暇制度」 56.0%
「出産休暇制度」 54.0%
「育児休業制度」 2.4%

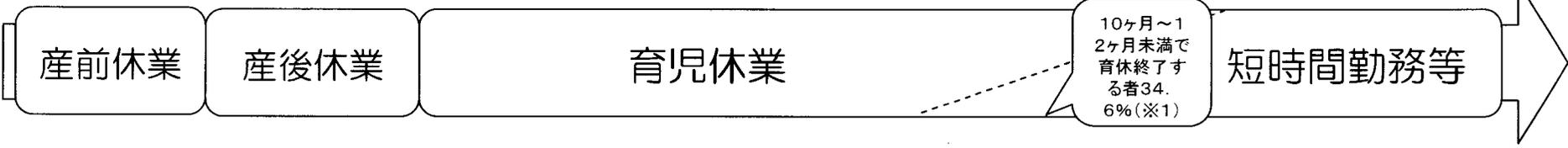
○男性の育児休業取得割合(※1) 0.5%
○取得期間(※1)
1か月未満 31.7% 1か月~3か月未満 65.8% 3か月~6か月未満 1.5%
○取得時期(※4注) 子どもが3か月未満のとき 86.7%
○取得しなかった理由 妻が育児休業を取得したから育休を取得しなかった(※4) 45.8%
○子どもと過ごす時間(現実)(※3) 30分~1時間未満 19.6%、1~2時間未満 27.0%
2~3時間未満 17.0%

*1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」平成17年度 *2) 大阪府「地域母子保健サービスに関する研究~新しい乳幼児保健活動の標準方式の策定のための研究(平成15年)」 *3) ベネッセ次世代育成研究所「乳幼児の父親についての調査」平成15年 *4) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」平成15年 注) 取得割合が低いいため、数自体が少ない *5) ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」平成14年 *6) 子ども未来財「子育てに関する意識調査」平成12年 *7) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」(平成19年) *8) 高知県 育児休業取得職員に対するアンケート調査 平成17年度(n=226) *9) 厚生労働省「持続可能な地域社会づくりモデル調査報告書」平成17年、ある市の保育園再編計画に寄せられた意見(平成19年)

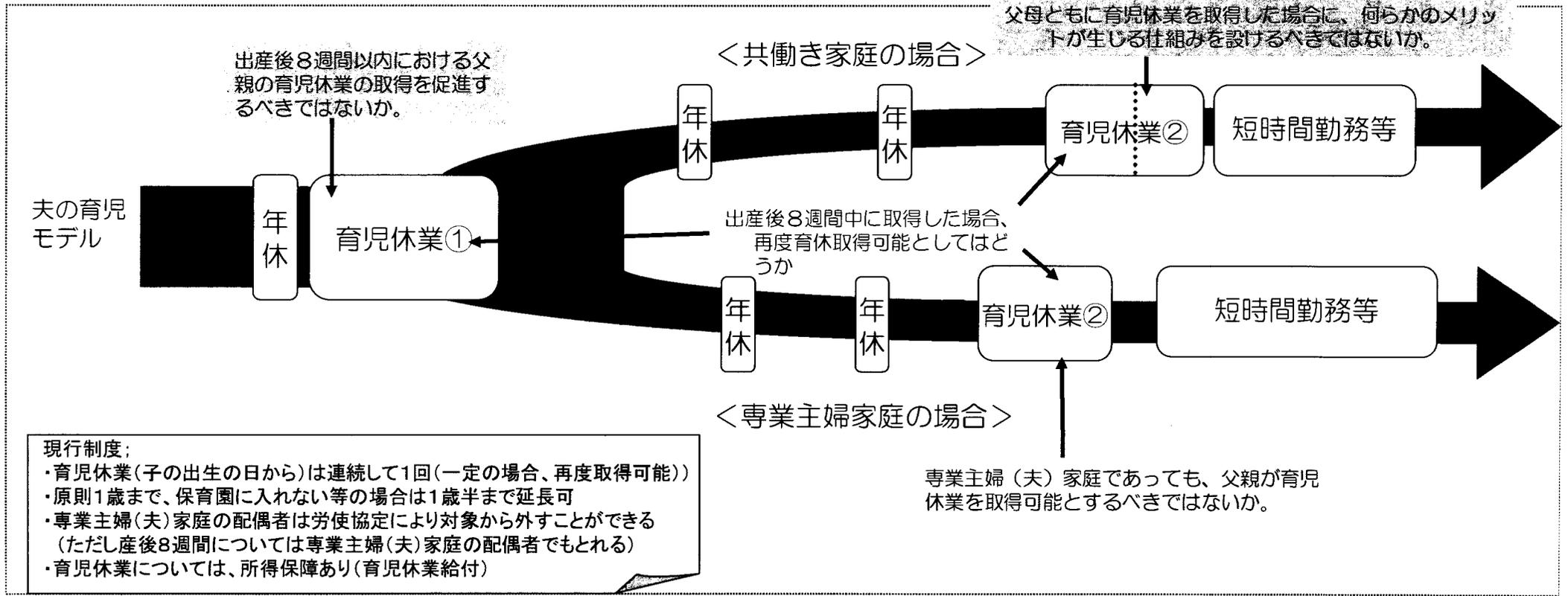
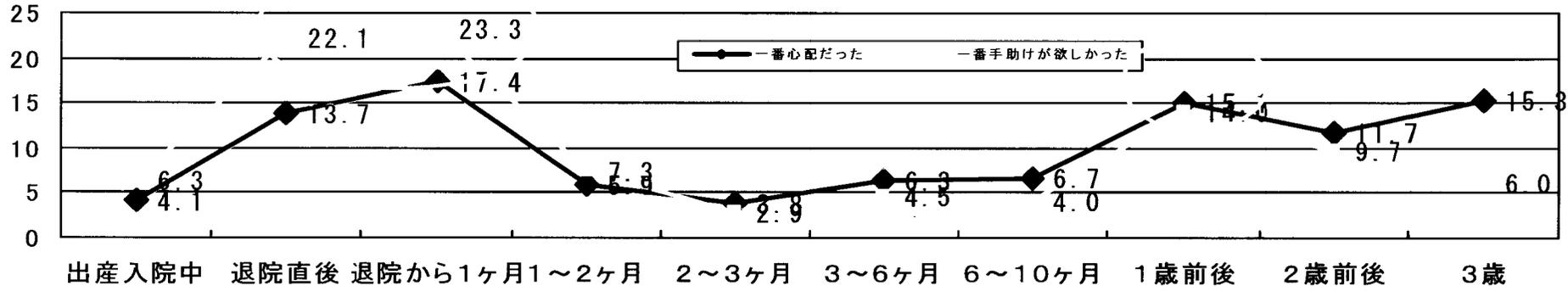
父親の育児への関わり方（案）

参考資料 4

妻の継続就業する場合のライフコース



妻の「育児について一番心配な時期」(※)



* 大阪府「地域母子保健サービスに関する研究～新しい乳幼児保健活動の標準方式の策定のための研究(平成15年)」

「育児休業の再度取得を可能とする特別な事情」と「育児休業期間の延長を認める場合」

(育児休業の再度取得)

- 2度の申出すなわち2回に分割した休業を許さざるを得ない無理からぬ特別な事情がある場合には、再度の育児休業を取得可能とする。(法第5条第2項)

(育児休業の再度取得要件)(則第4条)

- ・ 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき
- ・ 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
- ・ 配偶者が死亡したとき。
- ・ 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な常態となったとき。
- ・ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったとき。

(育児休業期間の延長)

- 1歳時点で子が保育所に入れない場合など、休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には、1歳を超えて1歳6ヶ月まで育児休業を取得可能とする。(法第5条第3項)

(育児休業期間の延長要件)(則第4条の2)

- ・ 保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- ・ 常態として子の養育を行っている配偶者であって1歳に達する日後の期間について常態として子の養育を行う予定であったものが死亡したとき、負傷・疾病等により子の養育が困難な常態となったとき、離婚等により子と同居しないこととなったとき
- ・ 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。