

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」これまでの意見の整理

1. 総論

◇各委員からの主な意見

- ・ 両立支援制度を見直す前提として、働き方の見直しと地域の保育サービスの充実も重要であり、その他の課題として盛り込むべきではないか。
- ・ 女性だけが短時間勤務で男性の方が変わらなければ、女性のキャリアにとってマイナスとなる恐れがある。短時間勤務を促進するにあたっては、男性の両立支援制度の利用促進や長時間労働の是正等のワーク・ライフ・バランスの推進も重要。
- ・ 先が見えないという理由には、仕事を続ければ男性と同じようなキャリアが用意されているという均等の面も重要となってくるのではないか。

2. 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雇用環境の整備

【基本的考え方】

- 育児・介護休業法の普及・定着に伴い、育児休業を利用する者は着実に増加しているものの、いまだ就業している女性の約7割が第1子出産を機に離職しており、育児休業を取得しても復帰後残業続きでは仕事と育児の両立の見通しが立てられない。
- 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、父母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、より柔軟な働き方を選べることが求められている。
- 柔軟な働き方を選べるようになれば、父母ともに子どもと接する時間を多くとれるようになり、夫婦が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。

◇各委員からの主な意見

(1) 短時間勤務等

【短時間勤務及び所定外労働免除の措置について】

- ・ 短時間勤務、所定外労働の免除の請求権化等の格上げが考えられないか。
- ・ 格上げする場合に、措置義務とするか請求権化するか、請求権化した場合に海外のように合理的な理由があれば拒否できるとするかどうか。
- ・ 短時間勤務を単なる両立支援制度の一つとしてとらえるのではなくて、労働時間を短くするという観点から継続就業に資するものであるととらえ、別格の扱いにすべきではないか。
- ・ 残業免除があればかなりの仕事と家庭の両立に関する課題が解決するのではないか。

- ・ 子どもが一定の時期までは、残業免除では仕事と家庭の両立が難しい面があるのではないか。
- ・ 短時間勤務制度を運用する際に、昇進や仕事の分担などが大きな課題となるのではないか。
- ・ 短時間勤務の場合の所得保障も必要ではないか。
- ・ 職種によるニーズも踏まえて、例えば育児のためのフレックスタイム制度と短時間勤務を組み合わせるような制度はどうか。

【勤務時間短縮等の措置の対象者について】

- ・ 勤務時間短縮等の措置について現行の小学校入学の始期までより延長し、例えば小学校1年生が終わるまで等の延長を行うことが考えられないか。
- ・ 短時間勤務の制度について、現在勤務時間が1日6時間以下の労働者には適用しなくてよいことになっている。日単位ではなく、週単位で短時間勤務の対象となる労働者の労働時間を考えた方がよいのではないか。

【在宅勤務について】

- ・ 法律に勤務時間短縮等の措置として位置づけてもいいのではないか。
- ・ 勤務時間短縮等の措置の中から短時間勤務を抜き出して、選択肢の一つとして在宅勤務を新たに位置づける方法もある。
- ・ 「仕事がなじむか」という点と、「自宅でできるか」という点で、一般化は難しいがオプションとしてはありうるのではないか。
- ・ 政府としてテレワークを推進していることから、法的に位置づけてもいいのでは。日本では、仕事のやり方、評価方法が明確でないという事情がある。「なじまない」という調査結果があるが、「やろうとしていない」又は「やり方がわからない」ということではないか。導入している企業もあり、選択肢の一つとして位置づけるべき。
- ・ 子育てのための在宅勤務は、一般の在宅勤務よりも、実際の業務を22時以降に行うなど時間管理が難しいのではないか。
- ・ 年休・看護休暇・短時間勤務制度がしっかり利用できれば、実は、在宅勤務したいとは思われないのかもしれない。

(2) 子の看護休暇

【取得単位について】

- ・ 子の看護休暇は、無給なので、かえって休みやすいのではないか。半日・時間単位の取得も柔軟性が増してよいのではないか。子どもの人数によって比例しないと不公平感がある。また、配偶者が病気になった場合にも使えたほうがいい。
- ・ 年休については、長期の保養のための休暇という制度制定時の理念があったが、分割、時間単位という流れになっている。看護休暇を半日、時間単位とすることは、年休を本来の趣旨に戻すという意味もある。

【付与日数について】

- ・ 子ども一人につき5日となるような法の整備をお願いしたい。
- ・ 「子一人あたり」と増やしても、女性ばかりが取得する結果となるおそれがある。夫婦2人で10日とれるという方法もある。また、当面は子2人以上は10日とするか。
- ・ 介護のための(短期の)休暇とセットで検討することも考えられる。

3. 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

【基本的考え方】

- 子育て世代の男性は、子育てを仕事と同様に優先させたいと希望しつつも現実には仕事を優先しているケースが多く、4人に1人は労働時間が週60時間以上に達している。また、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になっている一方で、男性の育児休業取得率は0.50%にとどまっている。
- 男性が育児・家事に関わっておらず、その結果、女性に育児・家事の負担がかかっていることが、女性の継続就業を困難にするとともに、少子化の一因ともなっている。父親も母親も育児に関わることは当たり前であり、その前提の下で働き方を考えていく必要がある。
- 子育て期の男女労働者が、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ためには、男性が、子どもが生まれた後に希望する(必要な)時期に子育てに携わることができるよう、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。

◇各委員からの主な意見

【労使協定による専業主婦(夫)家庭等における父親(母親)の育児休業取得除外規定について】

- ・ 妻が専業主婦であつたり育児休業を取得していれば男性が育児休業を取得する必要がないのかという議論もある。
- ・ 妻が専業主婦であれば、例えば保育所に入所するときのように「保育に欠けない」から育児休業取得できないこととする考え方なのか。除外規定を外すことにより、男性も育児休業の取得が可能であるというアピールとなり、企業文化を変えたり、意識改革を行う起爆剤になると思われる。
- ・ 産後8週間の育児休業取得促進、配偶者が子育てできる場合の除外規定の廃止等は男性の育児参加を促進する上でのメッセージとなる。
- ・ 除外規定を外す方が現状では男性の育児休業取得を促進することとなりニュートラルな制度となるのではないか。
- ・ 専業主婦の配偶者は有休を使っている場合もあるので、除外規定を廃止したからといって、新たに育児休業を取得する者が出るかは疑問。

【産後8週間の父親の育児休業の取得促進について】

- ・ 男性は休みにくいですが、ポイントは産後8週間の時期で、現行でも育児休業を取得可能なことを周知徹底し、まず育児を経験してもらうべき(例:潜在的ニーズ層は34%であるが、東京都調査では、産後8週間に育児休業を取得できることを知ると7割にもなる。)
- ・ 妻が専業主婦であっても、産褥期は特に、(育休中であっても)上の子の送迎など父親の協力が必要。
- ・ 産後8週間の育児休業取得促進、配偶者が子育てできる場合の除外規定の廃止等は男性の育児参加を促進する上でのメッセージとなる。
- ・ 産後8週間の育児休業を取得した場合に、無条件で再度の育児休業の取得を認めるという案もあるが、男性のみの特例を認めるものとなり慎重な対応が必要か。
- ・ 当該制度は、男性の育児休業取得率が低いことに対応するため、育介法の特例的な制度として認めることも可能なのではないか。
- ・ 例えば半日、一日なりの短期間の休業の場合、育児休業以外の休業を別につくるか、育児休業を分割できることにするかという議論もある。
- ・ 1週間の出産休暇を例えば年休として取得するのは負担が重いですが、育児休業の分割であれば取得しやすい。
- ・ 産前の休業であっても広い意味での子の福祉であり、育介法の枠組みの中で考えることも可能ではないか。
- ・ 産まれる前について、現行の育介法の育児には含まれておらず、育介法の考え方を変える必要があるのではないか。

【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】

- ・ 例えば諸外国で行っているパパ・クォータ制度のような仕組みが考えられないか。
- ・ 育児休業を取得したい男性を支援するという社会的なインパクトという意味でパパ・クォータ制度を検討すべき。
- ・ スウェーデンや北欧諸国のようにパパ・クォータで育児休業を1ヶ月取らないと損するというような仕組みはどうか。
- ・ 男性が取ればその分両方で取る育児休業期間が延びたり、原則は育児休業期間は1歳までだが、男性が育児休業を取得すれば両方で1歳半まで取得できるようにしたりする支援の方法がある。
- ・ ならし保育の期間に1か月ぐらい育休を取得させる方法も考えられる。
- ・ 男性の短時間勤務促進のためのインセンティブを付与すべきではないか。

【育児休業の利用時期の弾力化等について】

- ・ 例えば育児休業取得可能な子の年齢を延長等し、その中で1年間育児休業取得可能とする制度は考えられないか。その場合、完全な休業だけではなく柔軟な働き方も必要でないか。
- ・ 特別な事情がなければ育休の再度取得ができないことが疑問であり、例えば育休は、諸外国のように8、9歳までとれるなどとしてはどうか。

- ・「6歳までの間に1年間」という方法もある。
- ・産前も出産時その後も育児は大変であり、また働き方によっても育児する度合いは異なってくるため、育児休業取得可能な子の年齢を延長(例えば就学前まで)等し、短時間勤務制度も含め柔軟な制度としていく必要があるのではないかと。

4. 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

【基本的考え方】

- 子育て期において長期の疾病等で保育サービスを受けられなくなった場合や、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。

◇各委員からの主な意見

(1) 再度の休業取得要件の見直し

【育児休業の再度取得要件の見直しについて】

(1歳を超えて再度取得可能とする特別な事情がある場合)

- ・(児童福祉法の改正に関連し)保育サービス(例えば保育ママ)が利用できない場合などにも広げるのか。
- ・「再度取得できる特別の事情の範囲の見直し」と「1歳6か月まで延長できる要件の見直し」の2つの論点がある。(例:1歳で一度復帰し保育所に預け、また育休を取る必要が生じて再度取得できない。1歳前なら再度取得可能。)
- ・流れとしては再度取得の理由を議論し、延長理由との整合性を整理するか。
- ・1歳までに再度取得が必要となる事態はあまり発生しないのではないかと。
- ・1歳6か月まで延長できるようにしたのは、待機児童に対応するための例外的な措置としてである。延長できる理由を増やすことは、休業期間を「1歳」から「1歳6か月」に拡大する議論につながるのではないかと。

(再度取得の回数等)

- ・再度取得を何度認めるかという論点もある。
- ・例えば半日、一日なりの短期間の休業の場合、育児休業以外の休業を別につくるか、育児休業を分割できることにするかという議論もある。
- ・1週間の出産休暇を例えば年休として取得するのは負担が重いだが、育児休業の分割であれば取得しやすい。
- ・育児休業の考え方として、長期に1回しかできないものという考え方とするのか、何度でも分割できるものという考え方にするのか、育児休業の位置づけを検討する必要がある。

(2) 介護のための短期の休暇制度について

- ・介護休業の分割ができれば労働者にとって使いやすい。その場合、現行の介護休業の数から取得分減算していくこととするか。

- ・ 介護のための単発の休暇をつくる場合は、介護休業の一部又は全部分割とするのではなく、子の看護休暇と似た枠組みで、介護休業とは別途措置すべきではないか。
- ・ 介護休業について、実態としては導入した趣旨の介護のための長期的方針を定める準備期間と考えていない人も多い。別枠の休業としてつくるべきではないか。
- ・ 現行の介護休業についても、ある程度長い期間の中で分割して(柔軟に)とれたほうが良いのかもしれない。

(3) 期間雇用者の休業のあり方

【休業取得できる期間雇用者の要件について】

- ・ 現行は、育休は契約の更新を制限せず、育休中に契約を更新しているのが実態である。会社は、予定ではなく、結果として更新することになったと言う。会社によっては「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」という要件を緩く見ている会社もあるが、法律としてどうするかということではないか。
- ・ 「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」という要件が問題となっていて、あいまいだから認めてもらえないなど、扱いがグレーであるがために、労働者の不利益になっている場合がある。
- ・ 結果として更新していることが多いが、育休から戻ってきたときに仕事があるかどうかは予めは言えない。戻ったときに仕事がない場合雇止めできることとすればいいのでは。
- ・ 以前のヒアリングにおいて「更新しないことが明らか」ということを実態に応じてチェックしているとのことであったが、どのように行うのか。更新しないことが明らかである場合以外は取得可能としてはどうか。

5. 両立支援制度の有効活用

【基本的考え方】

- 働きながら子どもを産み育てやすい職場環境を整備するためには、両立支援制度が有効に活用されることが重要である。
- 両立支援制度を事業主、労働者に十二分に周知させ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ついても、その待遇等への不安を解消し、安心して育児休業を取得し、職場復帰をして働き続けられる環境を整備することが求められている。

◇各委員からの主な意見

【不利益取扱いの規定について】

- ・ 不利益取扱いの指針の内容が実態にあてはめる上でわかりにくいのではないか。
- ・ 実効性の確保の観点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というのでよいのではないか。
- ・ 現場としては、私傷病休暇は同情があるようだが、育児休業は「制度を利用したくて

利用した」、「休業中に第二子を出産するのではないかと考える人もおり、公正な処遇がなされているか、というのは難しい問題である。また、子どもが小さいうちは呼ばれて帰らないといけなくなることもあり、役職者につけることはできないと考えてしまう実態もある。

- ・ 私傷病休暇は、給与もかなりの期間で出している等高く評価されている実態はあるようだ。
- ・ 私傷病と比較して不利でない場合は不利益取扱いにならないとすると、私傷病を低く評価している事業所では育児休業を低く評価することも認められることになるが、政策的にそれでよいのかという疑問はある。
- ・ 短時間勤務を権利化する場合、不利益取扱いも禁止するべきではないか。
- ・ 短時間勤務の場合の不利益取扱いについて、企業調査をした際に短時間勤務の者に対する評価の際に、仕事量に着目して評価するのか、仕事の質に着目して評価するのか分かれていた。何を不利益取扱いにするのかは難しい問題である。

【周知等について】

- ・ 仕事も家庭もという30代のモデル(著名人)のようなもので、ムーブメントをつくってはどうか(若い父親の後押しになるように)。

6. その他

◇各委員からの主な意見

- ・ 理想から言うと、安心して経済的な心配なしに育児休業が取得できるようにする必要がある。
- ・ (看護休暇について)使用者の負担、国費負担も考えないといけないが、安心して休むにはある程度の所得保障が必要ではないか。
- ・ 産前産後の社会保険料免除が必要ではないか。
- ・ ひとり親家庭や単身赴任家庭についての制度を考える必要もあるのではないか。
- ・ 両立支援制度を見直す前提として、働き方の見直しと地域の保育サービスの充実も重要であり、その他の課題として盛り込むべきではないか。

本日も議論いただきたい事項

平成20年4月25日

1. 短時間勤務等について

(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の重要性が高いことが議論されている。
- 法制的に格上げする場合、以下の2通りが考えられるが、両者の法的効果の違いは何か。
 - ① 事業主の措置義務とする場合
 - ② 労働者に請求権を付与する場合
- 短時間勤務制度と所定外労働の免除の制度について
 - ① 両者並列で格上げするか、
 - ② どちらかを優先的に考えるべきか。

(2) 短時間勤務等を請求する場合の例外規定について

→参考資料1

- 労働者に請求権を付与する場合、事業主の負担を考慮し、「合理的な理由」、「事業の正常な運営を妨げる場合」等がある場合には、事業主は請求を拒めることとすべきか。
- 事業主が請求を拒めることとする場合、請求を拒めるのは、短時間勤務制度と所定外労働の免除の制度について、全く同等の取扱いとするべきか、事業主の負担の大きさを考慮して取扱いを別にするべきか。

(3)短時間勤務制度の対象となる労働者の範囲について

- 短時間勤務制度の対象となる労働者の労働時間については、現行では1日6時間以下の労働者を制度の対象外としているが、多様な勤務形態を考慮し、週単位や月単位についても対象となる労働者の範囲を明示すべきか。

- 短時間勤務を希望した労働者が、予期しないほど労働時間を短くされるといった事態を回避するため、例えば1日4時間を下回らないこととする等、短時間勤務中の労働時間の下限や上限についても何らか定める必要があるか。(週単位、月単位についても同様)

(4)両立支援制度の対象となる子の年齢について

→参考資料2

- 親の就労と子育ての両立を支える制度について、子どもの年齢に応じ、①目指すべき理想のもの、②企業に課す最低基準とすべきものとして、どのような形が考えられるか(労働者に請求権を付与すべきもの、事業主の措置義務/選択的措置義務/措置すべき努力義務とすべきもの)

2. 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

→参考資料3及び4

(1)産後8週間の父親の育児休業取得促進

○ 産後8週間の父親の育児休業の取得促進策としては、以下の2通りが考えられる。

- ① 現行の育児休業とは別立ての休暇を新たに設ける、
- ② 産後8週間に父親が育児休業を取得した場合には、再度の育児休業取得を認める等により、現行の育児休業の枠組みの中で対応する。

○ 上記①、②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。

○ 産後8週間に父親が育児休業を取得する場合に、再度の育児休業取得を認めることは、母親が産休後に育児休業がとれることとバランスがとれていると考えられるか。

(2)父母ともに育児休業を取得した場合におけるメリット

○ 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、どれが適切と考えられるか。

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) 再度の休業取得要件の見直し

○ (1) 長期にわたる子どもの疾病が発生した場合、(2) 現在受けている保育サービス等が受けられなくなった場合、(3) 共働き家庭で、育児をしている祖父母が病気になった場合等について、再度の育児休業取得を認めることとした場合、

① 子の看護休暇(年5日間)との関係から、再度取得の要件となる「長期にわたる子どもの疾病」の長期とはどのくらいの期間を考えるべきか。

② 育児休業期間を1歳から延長し、育児休業が終了した後に、1歳6か月までの間で再度の育児取得要件を満たす事情が生じた場合の取扱いをどうするか。

→参考資料5

③ 再度の育児休業取得要件について、1歳6か月まで育児休業期間の延長を認める場合に追加する必要があるか。

※ 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。