

第10回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 議事次第

平成20年5月20日(火) 15:30~17:30

於：厚生労働省 共用第8会議室(6階)

1 開会

2 実態調査結果の報告

(1) 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果の報告

(株式会社ニッセイ基礎研究所

生活研究部門 主任研究員 松浦 民恵 氏)

(2) 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査報告

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構

就業環境・ワークライフバランス部門 研究員 池田 心豪 氏)

3 個別課題についての検討

4 閉会

(配付資料)

資料1 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査の概要(松浦主任研究員資料)

資料2 有期契約労働者の育児休業(池田研究員資料)

資料3 本日も議論いただきたい事項

参考資料1 期間を定めて雇用される労働者の育児休業等の取得要件についての
考え方

参考資料2 参考データ集

参考資料3 仕事と介護の両立について

参考資料4 権利の性格について(事務局まとめ)

参考資料5 短時間制度と所定外労働免除制度の組み合わせについて

参考資料6 諸外国の短時間勤務制度

参考資料7 育介法と均等法の不利益取扱いとなる行為比較表

参考資料8 育児休業等の申出等に係る不利益取扱い禁止の根拠について

参考資料9 雇用均等室における育児介護休業法に係る相談事案の概要

参考資料10 紛争解決援助の比較について

参考資料11 父親も母親も育児にかかわることのできる働き方の実現

参考資料12 仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等

厚生労働省発表
平成20年5月20日

担 当	株式会社ニッセイ基礎研究所 主任研究員 松浦民恵 研究員 村松容子 電話 03-3512-1798
--------	--

担 当	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 課長 定塚由美子 育児・介護休業推進室長 阿部 充 課長補佐 堀 泰雄 電話 03-5253-1111 (内線) 7856 03-3595-3274 (ダイヤルイン)
--------	---

今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果

人口減少社会が到来する中で、男女ともに労働者が仕事と家庭を両立し、安心して働き続けることができる環境を整備することは、ますます重要な政策課題となっている。

このような中で、今後の仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策等の検討に役立てることを目的として、厚生労働省は、企業および従業員を対象とした「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」を㈱ニッセイ基礎研究所に委託して実施し、このほど、結果の概要をとりまとめた。

(備考) 本調査の実施・分析は㈱ニッセイ基礎研究所への委託による。また、調査の設計・分析にあたっては「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会 (座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授)」から助言を得た。

今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査の概要

(1) 調査の対象

①企業調査

全国の規模 10 人以上の企業 4,000 社。うち、回収・有効回答は 763 社（有効回答率 19.1%）。なお、回収された 9 人以下の企業の調査票についても、有効回答として分析対象に含めている。

②従業員調査

企業調査の対象企業に勤務する従業員のうち、40 歳以下のいわゆる正社員 12,000 人。うち、有効回答は 1,553 人（有効回答率 12.9%）。なお、回収された「正社員以外（雇用期間の定めなし）」の調査票についても、有効回答として分析対象に含めている。

※分析対象の主な属性については 16 ページを参照されたい。

(2) 調査時期

平成 19 年 11～12 月。

(3) 調査方法

郵送配付、郵送回収。従業員調査は企業経由で依頼・配布したが、調査票は直接返送してもらった。また、企業票、従業員票に対となる番号を記載し、分析の際に双方のデータをマッチングできるようにした。

調査結果のポイント

両立支援制度の導入状況

- I 法律を上回る育児休業制度導入企業は、全体では4社に1社、企業規模 1000 人以上では2社に1社。..... 4
- II 企業規模が大きいほど、女性正社員の働き方で多いパターンとして「子を出産しても継続して就業している」の割合が高い。..... 5
- III 短時間勤務制度の導入が進む一方で、規模間格差も顕著。..... 6

両立支援制度導入に向けた課題と示唆

- IV 短時間勤務制度の対象者やニーズが少ないと考える未導入企業でも、当該企業の従業員は制度を利用したいと考えている。..... 7
- V 短時間勤務制度導入企業はさらに充実、未導入企業は現状維持～制度の充実度合いが今後二極化していく懸念。..... 8

両立支援制度の利用状況や利用意向

- VI 育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える。..... 9
- VII 子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。.. 10

両立支援制度運用上の課題

- VIII 企業が思うほど、従業員は育児休業制度や育児のための短時間勤務制度の内容を認知していない。..... 11
- IX 男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。..... 13
- X 制度の利用しやすさに関する認識についても、企業と従業員でギャップがある。... 14
- XI 短時間勤務制度を利用しにくい理由は、業務遂行への支障、制度内容等の理解不足、上司の無理解、昇給・昇格への悪影響等。..... 15

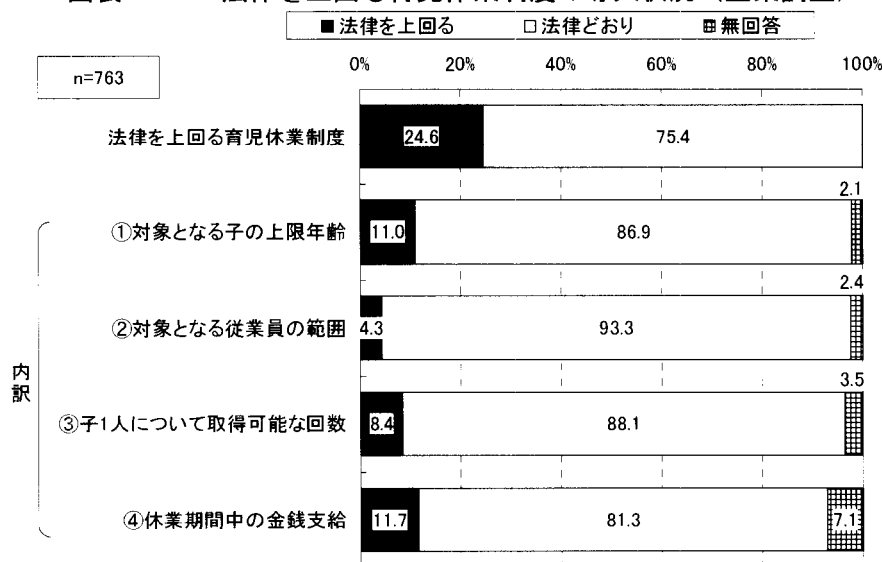
両立支援制度の導入状況

I 法律を上回る育児休業制度導入企業は、全体では4社に1社、企業規模1000人以上では2社に1社。

育児休業制度について、①対象となる子の上限年齢、②対象となる従業員の範囲、③子1人について取得可能な回数、④休業期間中の金銭支給、のいずれかについて法律を上回る対応をしている企業は24.6%となっている。内容別にみても、法律を上回ると回答した企業の割合は全般に低く、①対象となる子の上限年齢(11.0%)、④休業期間中の金銭支給(11.7%)が1割をわずかに超える程度である。

法律を上回る育児休業制度の導入割合を企業規模別にみると、規模299人以下は2割を切っている一方で、規模1000人以上では55.2%と過半数を占めている。

図表1 : 法律を上回る育児休業制度の導入状況(企業調査)



注1: 育児・介護休業法で定められた育児休業制度は、1歳(一定の要件を満たす場合には1歳半)未満の子を養育する男女労働者が、原則として子1人につき1回取得できる。

注2: 法律を上回る育児休業制度の導入割合は、①~④のいずれかについて「法律を上回る」と回答した企業の割合。

注3: ④休業期間中の金銭支給については、会社や共済会等からの金銭支給が「ある」場合に「法律を上回る」とした。

図表2 : 法律を上回る育児休業制度の導入割合(企業調査) (%)

	全体	10~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上
調査数(n)	763	220	180	107	100	96
導入割合	24.6	19.5	15.6	16.8	32.0	55.2

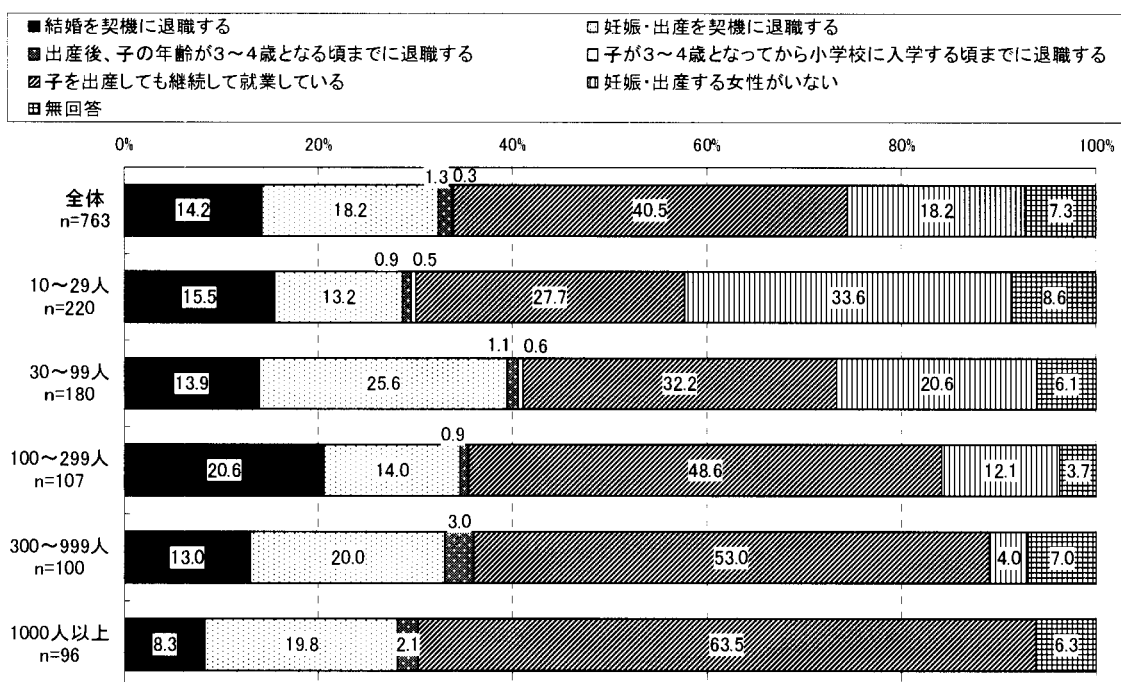
注: 規模別の9人以下(38社)は、サンプルが少ないので表示していない。

II 企業規模が大きいほど、女性正社員の働き方で多いパターンとして「子を出産しても継続して就業している」の割合が高い。

企業に対して、会社全体でみた場合に女性正社員の働き方としてどのようなパターンが多いかをたずねたところ、全体としては、「子を出産しても継続して就業している」が40.5%を占めているが、「妊娠・出産を契機に退職する」(18.2%)、「結婚を契機に退職する」(14.2%)も合わせると3割を超えている。

企業規模別には、規模が大きいほど「子を出産しても継続して就業している」パターンが多いとする割合が高くなっており、規模1000人以上では63.5%と過半数を占める。一方、規模30~99人では4社に1社が「妊娠・出産を契機に退職する」、規模100~299人では2割を超える企業が「結婚を契機に退職する」を、女性正社員の働き方で多いパターンとしてあげている。

図表3 : 女性正社員の働き方で多いパターン (企業調査)



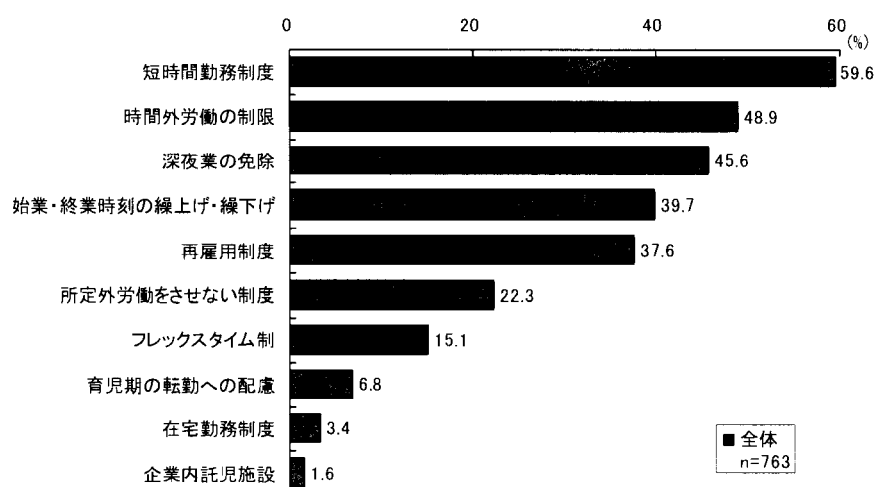
注：規模9人以下（38社）はサンプル数が少ないので表示していない。

III 短時間勤務制度の導入が進む一方で、規模間格差も顕著。

両立支援制度の導入割合をみると、「（育児のための）短時間勤務制度（規定と運用を含む）」（59.6%）、「時間外労働の制限」（48.9%）、「深夜業の免除」（45.6%）が上位3位となっている。

短時間勤務制度の導入割合を企業規模別にみると、規模1000人以上では86.5%にのぼる一方、規模10～29人では42.3%にとどまっている。

図表4 : 両立支援制度の導入割合（企業調査）



注1：短時間勤務制度、再雇用制度、在宅勤務制度については、それぞれに制度の有無をたずねている。ここでの導入割合は、「制度（規定）としてある」、「運用としてある」の計。それ以外については、育児のために働き方を柔軟にできるような制度等として、導入しているものをすべて選んでもらっている（複数回答）。

注2：再雇用制度は、妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者を再雇用する制度。それ以外は育児のための制度に限定してたずねている。

図表5 : 育児のための短時間勤務制度の導入状況（企業調査）

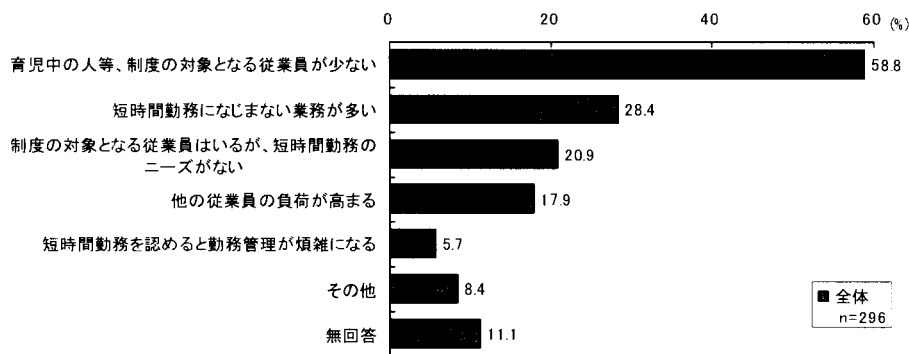
		調査数 (n)	全体	制度(規定)としてある	運用としてある	ない	無回答	「ある」計 (%)
全 体		763	100.0	51.1	8.5	38.8	1.6	59.6
規模別	10～29人	220	100.0	31.8	10.5	57.3	0.5	42.3
	30～99人	180	100.0	43.3	8.9	45.0	2.8	52.2
	100～299人	107	100.0	70.1	4.7	25.2	0.0	74.8
	300～999人	100	100.0	71.0	8.0	21.0	0.0	79.0
	1000人以上	96	100.0	80.2	6.3	13.5	0.0	86.5

注：規模9人以下（38社）はサンプル数が少ないので表示していない。

IV 短時間勤務制度の対象者やニーズが少ないと考える未導入企業でも、当該企業の従業員は制度を利用したいと考えている。

育児のための短時間勤務制度を導入していない企業は全体の38.8%、規模10~29人では57.3%にのぼる。未導入企業に対して導入しない理由をたずねたところ、「育児中の人等、制度の対象となる従業員が少ない」(58.8%)、「短時間勤務になじまない業務が多い」(28.4%)、「制度の対象となる従業員はいるが、短時間勤務のニーズがない」(20.9%)が上位3位となっている。しかし、「育児中の人等、制度の対象となる従業員が少ない」、「制度の対象となる従業員はいるが、短時間勤務のニーズがない」と回答した企業に勤務する従業員の4割程度は、短時間勤務制度を利用したいと考えている。

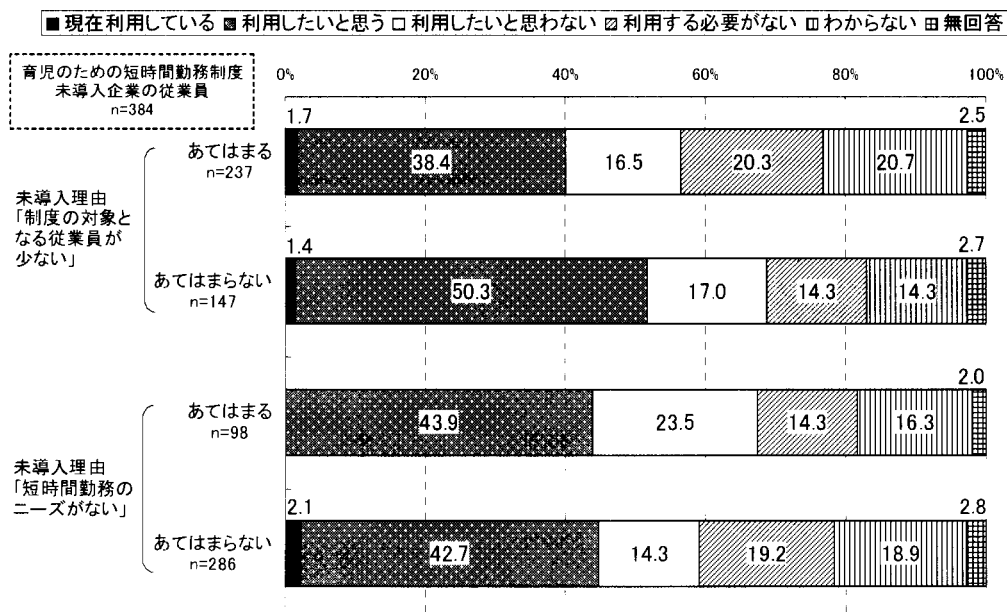
図表6 : 育児のための短時間勤務制度を導入していない理由 (企業調査)



注1: 育児のための短時間勤務制度が「ない」企業について。

注2: 複数回答。

図表7 : 企業の未導入理由と従業員の利用意向 (企業調査、従業員調査)



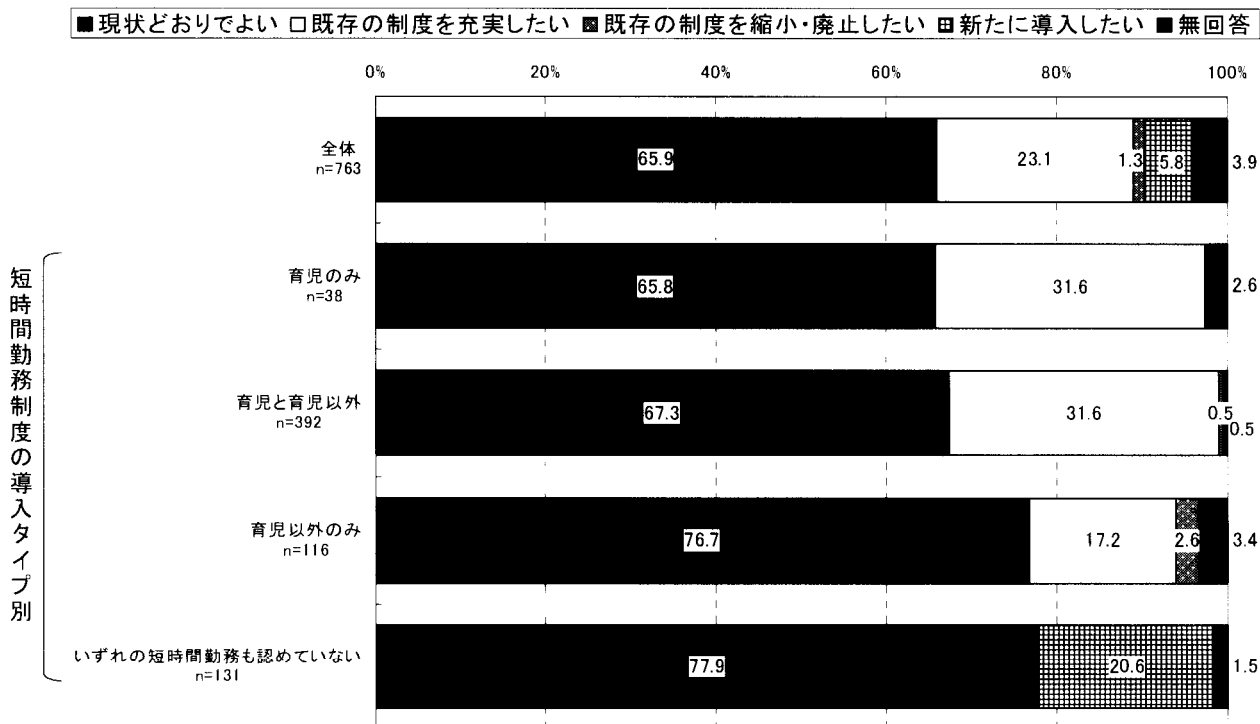
V 短時間勤務制度導入企業はさらに充実、未導入企業は現状維持～制度の充実度合いが今後二極化していく懸念。

全企業に短時間勤務制度に関する今後の考えをたずねたところ、「現状どおりでよい」が65.9%と過半数を占める一方で、「既存の制度を充実したい」も23.1%みられる。

既存の短時間勤務制度の導入タイプ別に今後の考えをみると、「育児のみ（について短時間勤務を認めている）」、「育児と育児以外（の事由で短時間勤務を認めている）」については3割強が「既存の制度を充実したい」と考えている。一方、「いずれの短時間勤務も認めていない」、「育児以外のみ（の事由で短時間勤務を認めている）」という企業では、「現状どおりでよい」が各77.9%、76.7%と高い割合を占めている。

このように、育児のための短時間勤務制度を導入している企業ではさらに制度を充実する動きがみえる一方で、制度のない企業では現状維持という割合が高く、短時間勤務制度の充実度合いが企業によって二極化していくことが懸念される。

図表8 : 短時間勤務制度に関する今後の考え（企業調査）



注：短時間勤務制度の導入タイプは、次のような考え方で類型化している。

- 育児のみ：育児のための短時間勤務を制度又は運用として導入しているが、育児以外の事由（介護、子どもの看護、その他、適用事由に制限なし）では短時間勤務を認めていない。
- 育児と育児以外：育児のための短時間勤務を制度又は運用として導入しており、育児以外の事由でも短時間勤務を認めている。
- 育児以外のみ：育児のための短時間勤務は導入していないが、育児以外の事由で短時間勤務を認めている。
- いずれの短時間勤務も認めていない：育児のための短時間勤務も、育児以外の事由での短時間勤務も認めていない。

両立支援制度の利用状況や利用意向

VI 育児休業制度や短時間勤務制度を利用したいという男性は3割を超える。

育児休業制度を「利用したいと思う」割合は、男性が31.8%、女性が68.9%、育児のための短時間勤務制度を利用したい割合は男性が34.6%、女性が62.3%となっている。このように、男性がこれらの制度を利用したいという割合は3割を超えており、男性の実際の制度利用率の低さを考慮すると、制度を利用したいと思っているものの実際には利用していない男性が少なからずいることが推察される。

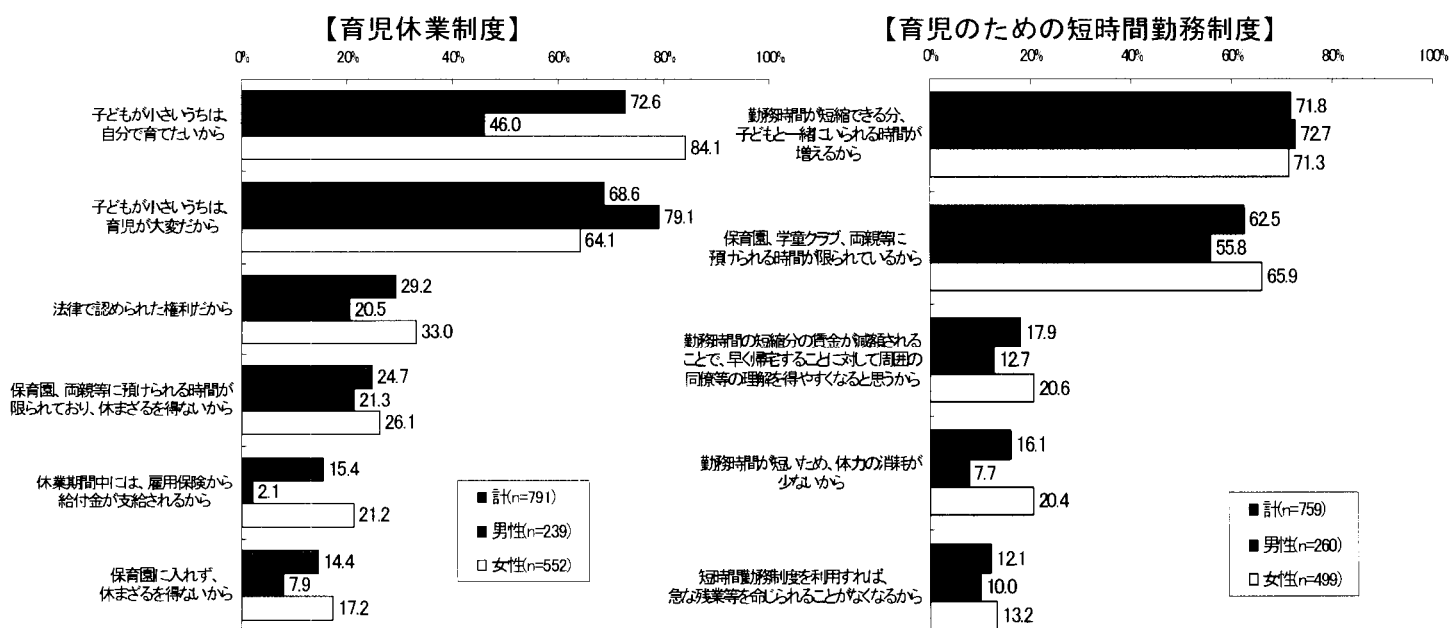
育児休業制度を利用したい理由をみると、女性は「子どもが小さいうちは、自分で育てたいから」(84.1%)が、男性は「子どもが小さいうちは、育児が大変だから」(79.1%)がトップにあげられている。短時間勤務制度については、男女とも「勤務時間が短縮できる分、子どもと一緒にいられる時間が増えるから」、「保育園、学童クラブ、両親等に預けられる時間が限られているから」が上位2位となっている。

図表9 : 両立支援制度の利用意向 (従業員調査)

	全体	子どもあり	男性		女性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
調査数(n)	1553	1104	752	589	801	515
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

図表10 : 制度を利用したい理由 (従業員調査)



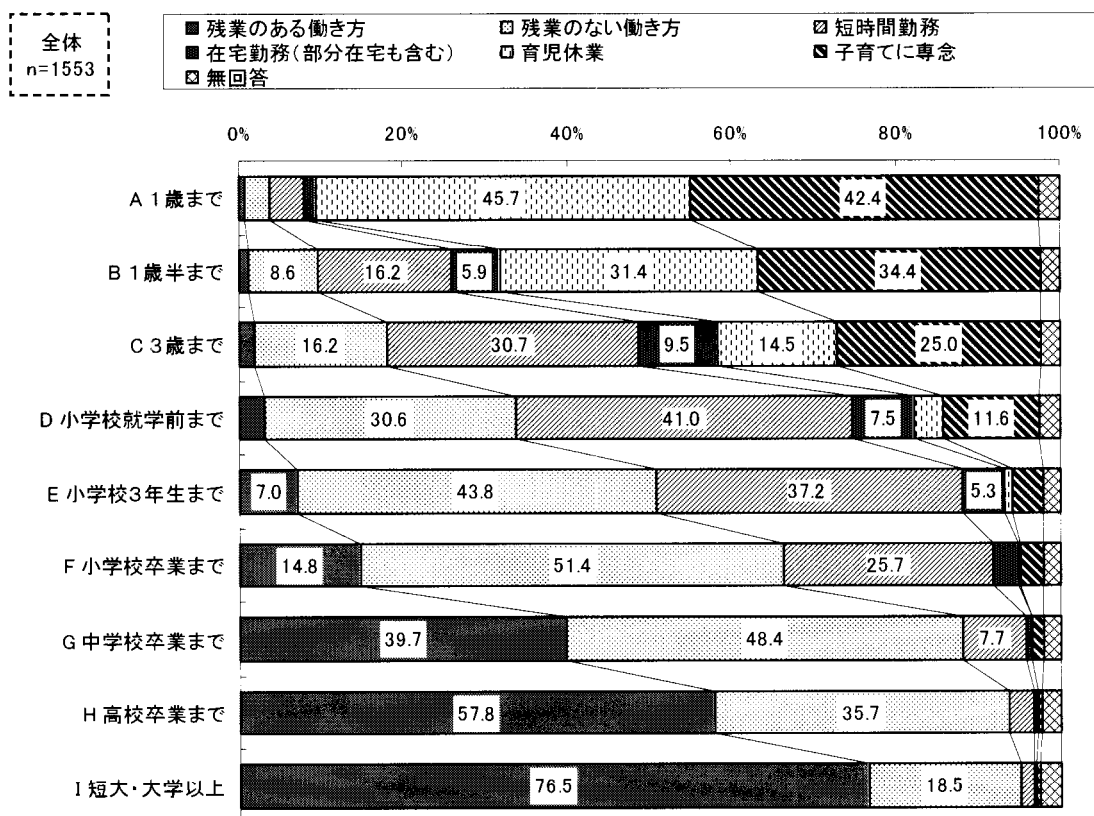
注1：各制度を「利用したいと思う」と回答した従業員について。
注2：複数回答。「その他」、「わからない」、「無回答」は表示していない。

VII 子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。

従業員調査で、子を持つ母親の働き方として望ましいと思うものを、子どもの年齢ごとにたずねたところ、1歳までは「育児休業」(45.7%)が最も高く、「子育てに専念」(42.4%)が僅差でそれに続いている。

「短時間勤務」や「残業のない働き方」は、子どもの成長過程における長い期間において望ましい働き方として支持されている。中でも「短時間勤務」は3歳まで(30.7%)、小学校就学前まで(41.0%)において最も高い回答割合となっている。

図表 11 : 子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方 (従業員調査)



注：図表を見やすくするために、5.0%未満はデータを表示していない。

VIII 企業が思うほど、従業員は育児休業制度や育児のための短時間勤務制度の内容を認知していない。

企業調査では、制度利用（希望）者、管理職、それ以外の一般の従業員それぞれについて、育児休業制度の内容、休業中の労働条件（賃金、昇給・昇格、勤続年数への算入等）の認知状況をたずねている。従業員調査では、図表 12【育児休業制度】のA～Eの項目それぞれについて、自分がどの程度知っているかをたずねている。

育児休業制度が「認知されている」と回答した企業に勤務する従業員（制度利用（希望）者、管理職、一般従業員）が、実際に制度を認知しているかどうかをみるために、企業データと従業員データをマッチングしたところ、「制度の対象」、「休業期間」について「認知されている」とする企業で実際に従業員が「知っている」割合は、制度利用（希望）者と一般従業員では7割前後だが、管理職では6割弱にとどまる。「休業中の賃金、その他の経済的給付」、「休業後の昇給・昇格の取り扱い」、「休業期間の勤続年数への算入」については、制度の認知に関する企業と従業員の認識ギャップはさらに広がっている。

次に、育児のための短時間勤務制度についても、企業調査では、制度利用（希望）者、管理職、それ以外の一般の従業員それぞれについて、制度内容、制度利用中の労働条件（賃金、昇給・昇格の取扱い等）、業務内容・量や職責の認知状況をたずねている。一方、従業員調査では、図表 12【育児のための短時間勤務制度】のA～Fの項目それぞれについて、自分がどの程度知っているかをたずねている。

制度利用（希望）者、一般従業員について「制度の対象」、「勤務時間、勤務日数」、「利用できる期間」の結果をみると、「認知されている」とする企業で実際に「知っている」割合は7～8割程度にのぼる。一方、「制度利用中の昇給・昇格の取り扱い」、「業務内容、量や職責の変更の有無」をみると、「認知されている」とする企業の従業員が「知っている」割合は、制度利用（希望）者が4割程度、一般従業員が5割程度と比較的低い。なお、管理職については、全ての項目について、短時間勤務制度が「認知されている」とする企業に勤務する者の8割程度が「知っている」と回答している。ただし、管理職についてはサンプル数が少ない（39人）ため、結果の解釈は慎重に行う必要がある。

図表 12 : 従業員の立場別にみた、制度内容に関する認知状況の相違 (企業調査、従業員調査)

【育児休業制度】 (％)

企業調査の結果		従業員調査の結果					
		制度利用者		管理職		一般従業員	
		n	「知っている」割合	n	「知っている」割合	n	「知っている」割合
A 制度の対象	全体	791	70.7	92	57.6	684	55.6
	認知されている	574	78.0	57	56.1	236	70.8
	認知されていない	94	38.3	24	50.0	361	46.3
B 休業期間	全体	791	69.3	92	58.7	684	52.0
	認知されている	574	76.0	57	57.9	236	69.9
	認知されていない	94	38.3	24	54.2	361	41.3
C 休業中の賃金、その他の経済的給付	全体	791	56.8	92	46.7	684	39.8
	認知されている	574	63.2	57	47.4	236	58.5
	認知されていない	94	25.5	24	37.5	361	30.2
D 休業後の昇給・昇格の取り扱い	全体	791	35.5	92	40.2	684	28.9
	認知されている	574	42.0	57	40.4	236	41.9
	認知されていない	94	9.6	24	37.5	361	21.3
E 休業期間の勤続年数への算入	全体	791	39.4	92	40.2	684	32.9
	認知されている	574	44.3	57	40.4	236	48.7
	認知されていない	94	16.0	24	37.5	361	23.3

【育児のための短時間勤務制度】 (％)

企業調査の結果		従業員調査の結果					
		制度利用者		管理職		一般従業員	
		n	「知っている」割合	n	「知っている」割合	n	「知っている」割合
A 制度の対象	全体	343	67.3	39	71.8	279	65.6
	認知されている	245	74.7	22	81.8	105	72.4
	認知されていない	26	42.3	8	62.5	120	66.7
B 勤務時間、勤務日数	全体	343	71.7	39	71.8	279	67.7
	認知されている	245	80.8	22	86.4	105	72.4
	認知されていない	26	42.3	8	62.5	120	66.7
C 利用できる期間	全体	343	75.8	39	69.2	279	69.2
	認知されている	245	84.1	22	86.4	105	75.2
	認知されていない	26	46.2	8	50.0	120	70.0
D 制度利用中の賃金その他の経済的給付	全体	343	55.4	39	69.2	279	51.6
	認知されている	245	61.6	22	86.4	105	61.0
	認知されていない	26	26.9	8	50.0	120	48.3
E 制度利用中の昇給・昇格の取り扱い	全体	343	35.3	39	64.1	279	44.8
	認知されている	245	38.8	22	77.3	105	55.2
	認知されていない	26	23.1	8	50.0	120	39.2
F 業務内容、量や職責の変更の有無	全体	343	35.6	39	61.5	279	43.0
	認知されている	245	39.6	22	77.3	105	52.4
	認知されていない	26	15.4	8	50.0	120	35.8

注1 : 企業調査では、制度利用(希望)者、管理職、それ以外の一般の従業員それぞれについて、制度の認知状況をたずねている。「認知されている」は「よく認知されている」、「だいたい認知されている」の計。「認知されていない」は「あまりに認知されていない」、「全く認知されていない」の計である。一方、従業員調査では、制度の内容それぞれについて、自分がどの程度知っているかをたずねている。知っているは「よく知っている」、「だいたい知っている」の計である。

注2 : ここでは、制度の認知状況に関する企業の認識と従業員の実態を比較するために、従業員についても、次のような考え方で制度利用(希望)者、管理職、一般従業員に類型化し、それぞれの類型別の結果を示している。

- ・ 制度利用(希望)者 : 制度を「現在利用している」または「利用したいと思う」と回答した従業員。
- ・ 管理職 : 自分の仕事内容について「管理職」と回答した従業員。
- ・ 一般従業員 : 上記以外の従業員。

注3 : 短時間勤務制度については、企業調査は制度が「制度(規定)としてある」、あるいは「運用としてある」と回答した企業について。従業員調査は制度が「ある」と回答した従業員について。

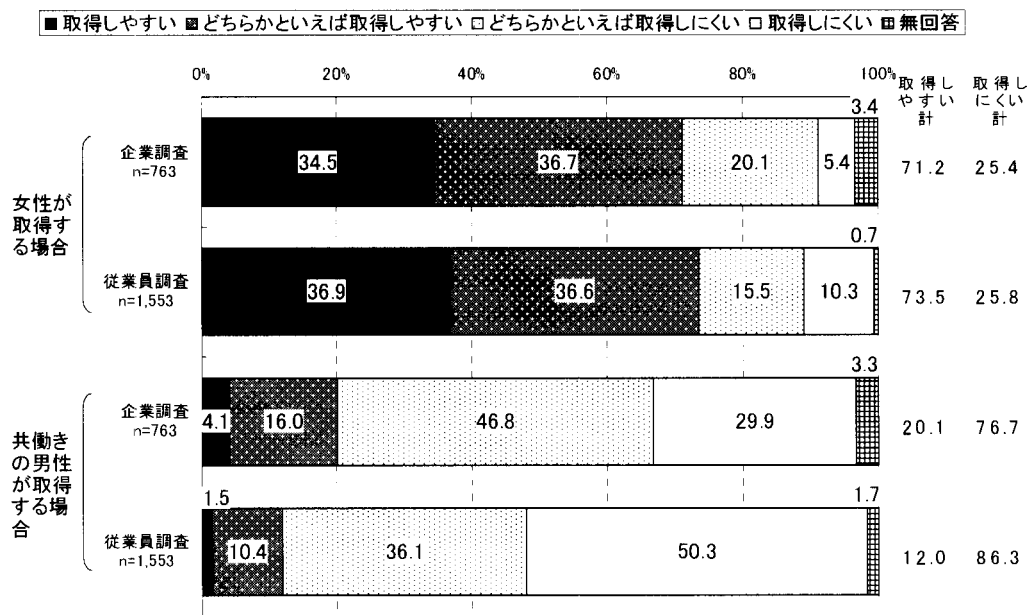
注4 : 短時間勤務制度に関する管理職のサンプル数が少ない(39人)ので、その結果については慎重な解釈を要する。

IX 男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。

育児休業の取得しやすさについて、女性が取得する場合は71.2%の企業が取得しやすいと回答している一方で、共働きの男性が取得する場合は、取得しにくいとする割合が76.7%を占めている。従業員調査でも、女性の場合は取得しやすい割合が73.5%である一方で、共働き男性の場合は取得しにくい割合が86.3%を占める。

企業調査、従業員調査ともに、女性が取得する場合は、企業規模が小さいほど取得しやすい割合が低下し、共働きの男性が取得する場合は、規模にかかわらず取得しやすい割合が低い。

図表 13 : ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ (企業調査、従業員調査)



調査種別	規模別	調査数(n)	「取得しやすい」計 (%)	
			女性取得する場合	共働きの男性取得する場合
企業調査	全体	763	71.2	20.1
	10~29人	220	61.4	16.4
	30~99人	180	57.2	15.0
	100~299人	107	81.3	23.4
	300~999人	100	91.0	22.0
	1000人以上	96	95.8	27.1
従業員調査	全体	1,553	73.5	12.0
	10~29人	245	53.5	10.2
	30~99人	219	54.3	9.1
	100~299人	169	74.0	11.8
	300~999人	264	78.8	9.8
	1000人以上	400	91.8	17.5

注1: 「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

注2: 規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

X 制度の利用しやすさに関する認識についても、企業と従業員でギャップがある。

育児休業制度を「取得しやすい」と回答した企業に勤務する従業員が、実際に「取得しやすい」と感じているかどうかをみるために、企業データと従業員データをマッチングした。その結果、女性が取得する場合については、「取得しやすい」とする企業で実際に女性従業員が「取得しやすい」と回答している割合は85.1%と高い。一方、共働きの男性が取得する場合について、「取得しやすい」としている企業に勤務する共働きの男性従業員の回答をみると、取得しやすいという割合は21.4%に過ぎず、企業と従業員の間には大きな認識のギャップがみられている。

短時間勤務制度についても同様に企業データと従業員データをマッチングしたところ、「利用しやすい」とする企業で実際に従業員が「利用しやすい」と回答している割合は59.0%と過半数にのぼるものの、両者の間に相当の認識ギャップが存在しているという見方もできる。

図表 14 : ケース別にみた、育児休業制度の取得しやすさに関する認識の相違
(企業調査、従業員調査)

企業調査の結果		調査数 (n)	従業員調査の結果 (%)						
			取得しやすい	どちらかといえば取得しやすい	どちらかといえば取得しにくい	取得しにくい	無回答	「取得しやすい」計	「取得しにくい」計
A 女性が取得する場合	全 体	801	41.2	35.3	13.6	9.5	0.4	76.5	23.1
	取得しやすい	584	45.9	39.2	9.6	5.0	0.3	85.1	14.6
	取得しにくい	109	6.4	20.2	36.7	35.8	0.9	26.6	72.5
B 共働きの男性が取得する場合	全 体	306	1.6	9.8	31.7	55.6	1.3	11.4	87.3
	取得しやすい	56	3.6	17.9	37.5	41.1	0.0	21.4	78.6
	取得しにくい	212	1.4	9.0	30.2	57.5	1.9	10.4	87.7

注1：制度の認知状況に関する企業の認識と従業員の実態を照合するために、従業員調査の結果について、女性が取得する場合は女性に、共働きの男性が取得する場合は共働きの男性に、対象を限定して集計している。

注2：「企業調査の結果」にある「取得しやすい」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計、「取得しにくい」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

図表 15 : 育児のための短時間勤務制度の利用しやすさに関する認識の相違
(企業調査、従業員調査)

企業調査の結果		調査数 (n)	従業員調査の結果 (%)					
			利用しやすい	どちらかといえば利用しやすい	どちらかといえば利用しにくい	利用しにくい	無回答	「利用しやすい」計
全 体	1,553	12.6	30.3	31.9	20.1	5.0	42.9	52.0
利用しやすい	614	21.8	37.1	26.2	10.7	4.1	59.0	37.0
利用しにくい	309	4.5	27.5	32.4	29.4	6.1	32.0	61.8

注1：企業調査は育児のための短時間勤務制度が「制度（規定）としてある」、「運用としてある」と回答した企業について。従業員調査については、勤務先に育児のための短時間勤務制度がない場合も、あると想定して回答してもらっている。

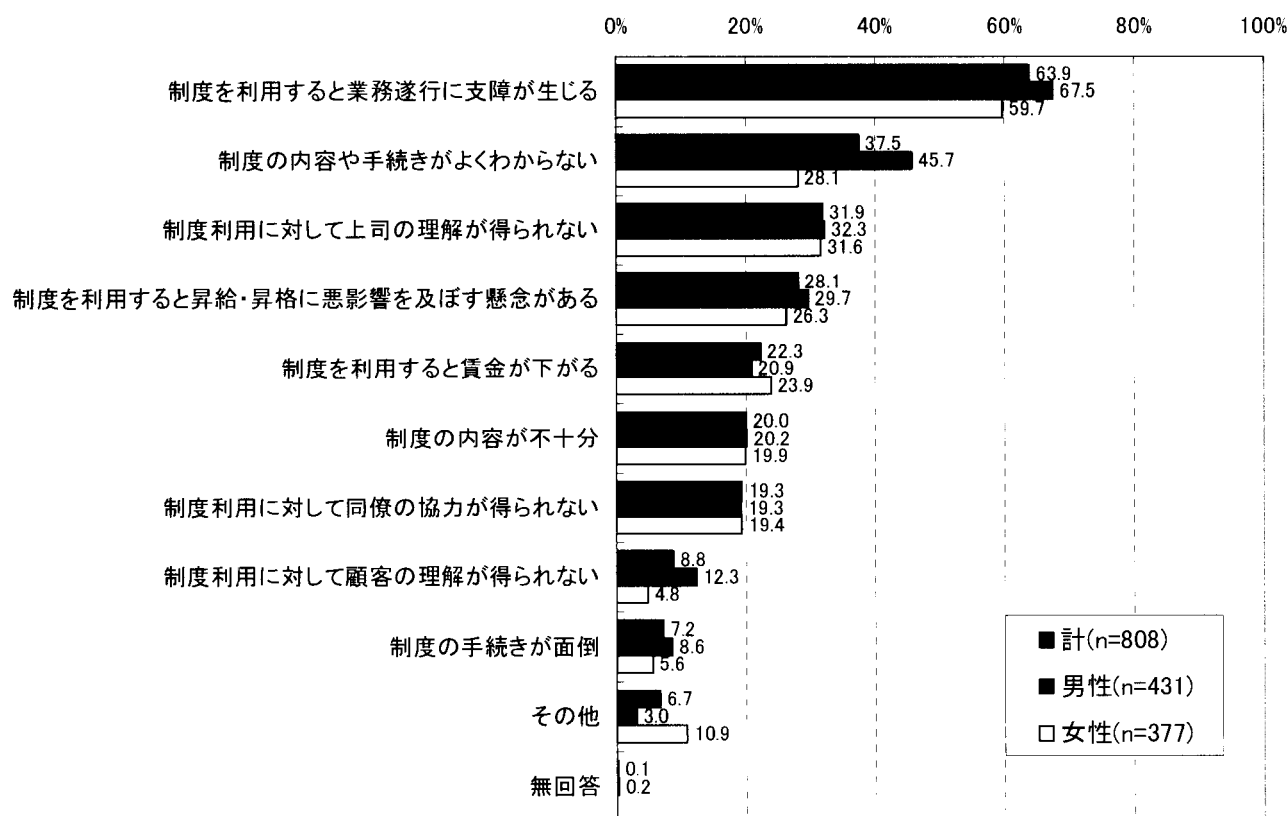
注2：「企業調査の結果」にある「利用しやすい」は「利用しやすい」、「どちらかといえば利用しやすい」の計。「利用しにくい」は「どちらかといえば利用しにくい」、「利用しにくい」の計。

XI 短時間勤務制度を利用しにくい理由は、業務遂行への支障、制度内容等の理解不足、上司の無理解、昇給・昇格への悪影響等。

従業員調査で、「利用しにくい」と回答した従業員に対してその理由をたずねたところ、「制度を利用すると業務遂行に支障が生じる」(63.9%)、「制度の内容や手続きがよくわからない」(37.5%)、「制度利用に対して上司の理解が得られない」(31.9%)、「制度を利用すると昇給・昇格に悪影響を及ぼす懸念がある」(28.1%)が上位4位となっている。

男女別にみると、男性は「制度を利用すると業務遂行に支障が生じる」(67.5%)、「制度の内容や手続きがよくわからない」(45.7%)の回答割合が女性に比べて高い。

図表 16 : 育児のための短時間勤務制度を利用しにくい理由 (従業員調査)



注1：育児のための短時間勤務制度を「どちらかといえば利用しにくい」または「利用しにくい」と回答した従業員について。

注2：複数回答。

平成 20 年 5 月 20 日

厚生労働省「第 10 回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」

有期契約労働者の育児休業

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

研究員 池田心豪

1 報告の目的とポイント

目的

2005 年 4 月の改正育児・介護休業法（以下、「改正法」という。）施行後の有期契約労働者の育児休業取得状況と有期契約労働者のニーズの分析から、有期契約労働者の育児休業取得が進むための課題を明らかにする¹。

※ 改正法で育児休業の対象となった有期契約労働者

次の①・②・③の条件をいずれも満たす者

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること
- 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に労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

→ 改正前より、形式上有期契約であっても「期間の定めのない契約と実質的に異なる状態」の労働者は育児休業の対象

分析結果のポイント：「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査²」

（労働政策研究・研修機構 2007 年）

- ① 有期契約労働者を雇用する事業所の約 8 割には、反復更新して継続的に雇用している有期契約労働者がいる。
- ② 有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所の約 3 分の 2 は法改正に合わせて有期契約労働者を対象としている。育児休業を取得した有期契約労働者はまだ少ないが、反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所に育児休業取得実績がある。また、有期契約労働者を対象とする育児休業の規定がある事業所は休業取得者のいる割合が相対的に高い。
- ③ 有期契約労働者の育児休業ニーズは高い。しかし、労働時間が週 30 時間以上の層は、現在の勤務先での雇用継続希望とともに、子育てしやすい別の勤務先に移る希望も高い。
- ④ 多くの事業所は、ニーズ調査や労使協議などの方法で、有期契約労働者の両立支援ニーズを把握することをしていない。ニーズを把握しかつ有期契約労働者の育児休業制度の規定を設けている事業所は、育児休業取得実績が高い。

¹ 本報告は、JILPT 労働政策研究報告書 No.99『有期契約労働と育児休業－継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題－』（近刊）の内容を本研究会の趣旨に沿って再構成したものである。

² 調査概要は巻末を参照。

2 有期契約労働者の継続雇用状況

約 8 割の事業所が、更新回数の上限なく契約更新（反復更新）している（図表 1）

図表1 各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無（事業所調査） (%)

	回数の上限なく更新する	更新あるが回数の上限あり	更新なし	合計
特定職種の契約社員	81.3	5.3	13.5	100
短時間パートタイマー	82.6	3.3	14.1	100
その他パートタイマー・契約社員	85.9	6.1	8.0	100
嘱託社員	79.6	17.0	3.4	100

反復更新する者がいる	雇止めの明らかな者のみ	合計
81.9	18.1	100

※ 事業所調査の結果は抽出率にもとづいて復元している（以下、同様。）。

※ 以下では「回数の上限なく更新する」契約を「反復更新する契約」、「更新あるが回数の上限がある」か「更新なし」を「雇止めの明らかな契約」と呼ぶ。

更新のある契約においては約 9 割の事業所が「特段の事情がない限り更新」（図表 2）

図表2 更新回数の上限の有無別 契約更新の基準（事業所調査・更新のある就業形態） (%)

	更新回数の上限	特段の事情がない限り更新するか			合計
		はい	いいえ	無回答	
特定職種の契約社員	ある	90.0	6.3	3.8	100
	ない				
短時間パートタイマー	ある	83.7	14.3	2.1	100
	ない				
その他パートタイマー・契約社員	ある	88.7	8.4	2.9	100
	ない				
嘱託社員	ある	76.2	12.8	11.0	100
	ない				

「反復更新する」契約では 8 割以上が 1 年以内の契約期間（図表 3）

図表3 契約更新状況別契約期間（事業所調査） (%)

		1ヵ月以内	1ヵ月超～3ヵ月	3ヵ月超～6ヵ月	6ヵ月超～1年	1年超～2年	2年超～3年	3年超	無回答	合計
		反復更新する	特定職種の契約社員					2.8	0.8	8.7
短時間パートタイマー						6.7	0.3	4.1	3.0	100
その他パートタイマー・契約社員						6.9	0.4	0.9	3.9	100
嘱託社員						3.7	0.5	1.2	3.2	100
雇止めの明らかな	特定職種の契約社員	0.0	0.0	2.7	52.6				21.7	100
	短時間パートタイマー	0.0	11.7	9.5	27.5				24.2	100
	その他パートタイマー・契約社員	1.2	4.4	5.9	47.5				12.2	100
	嘱託社員	7.9	0.0	1.0	68.5				2.6	100

3 有期契約労働者の育児休業制度実施状況

育児休業制度の規定がある事業所の約3分の2は「法改正に合わせて」有期契約労働者を対象としている（図表4）。

図表4 育児休業制度の規定の有無と有期契約労働者への適用（事業所調査）

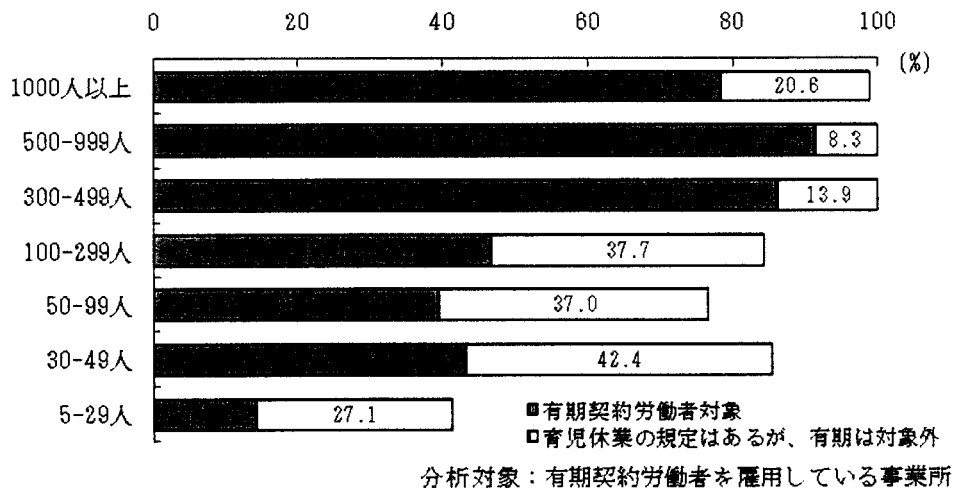
(%)

育児休業制度の規定					
ある			ない	無回答	
55.7 (67.7)			41.4 (31.1)	2.9 (1.2)	
有期契約労働者					
対象			対象外	無回答	
47.7 (57.9)			45.6 (40.6)	6.7 (1.5)	
実施時期					
法改正に合わせて		法改正前から		無回答	
66.5 (64.0)		29.6 (31.7)		3.9 (4.2)	
対象労働者の要件					
勤続1年以上		子が1歳を超えた継続雇用の見込み		子が1歳から1年経過日までに雇用関係の終了が明らかでない	
ある	ない	ある	ない	ある	ない
83.0 (83.9)	17.0 (16.1)	75.9 (76.2)	24.1 (23.8)	54.7 (50.7)	45.3 (49.3)

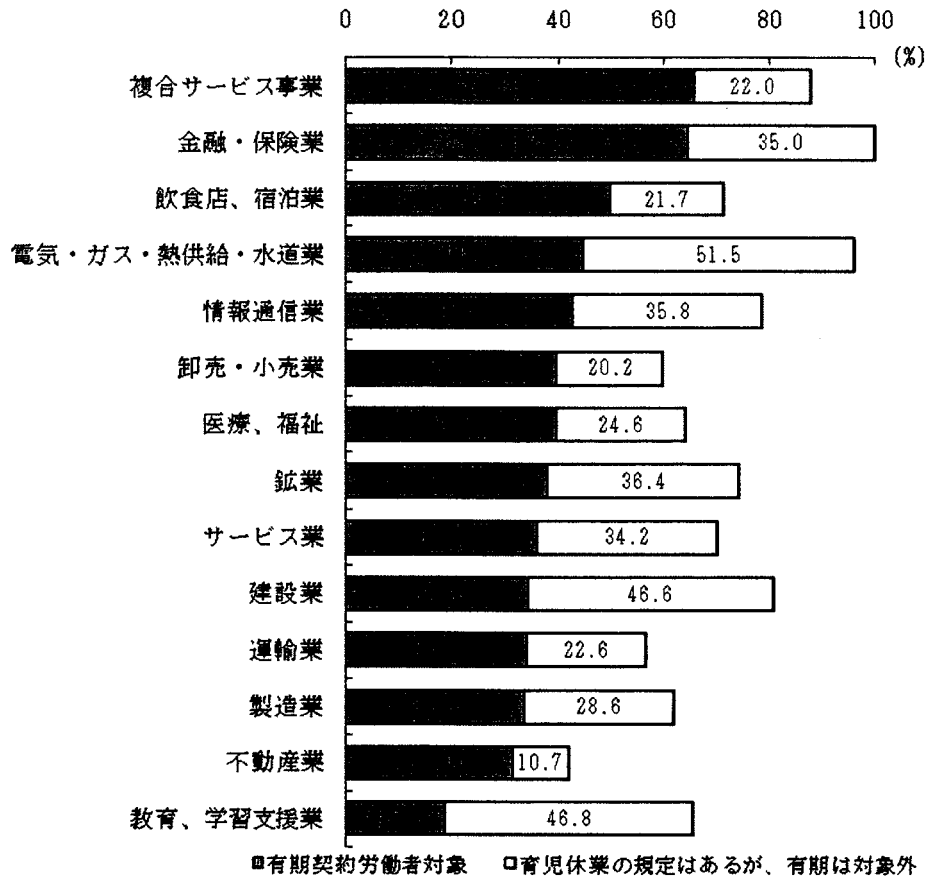
()内は有期契約労働者のいる事業所を100%とした値。

有期契約労働者を対象としている割合は、企業規模や産業によって差がある（図表5、図表6）。特に企業規模による差が大きく、300人未満では割合が低い（図表5）。

図表5 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無
-企業規模別-
(事業所調査)



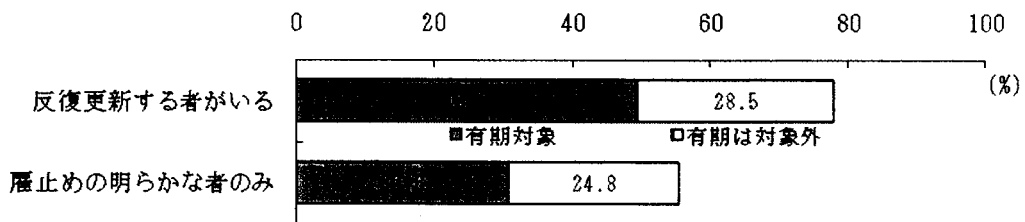
図表6 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無
-産業別-
(事業所調査)



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

反復更新して雇用される有期契約労働者がいる事業所は、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合が高い（図表7）。

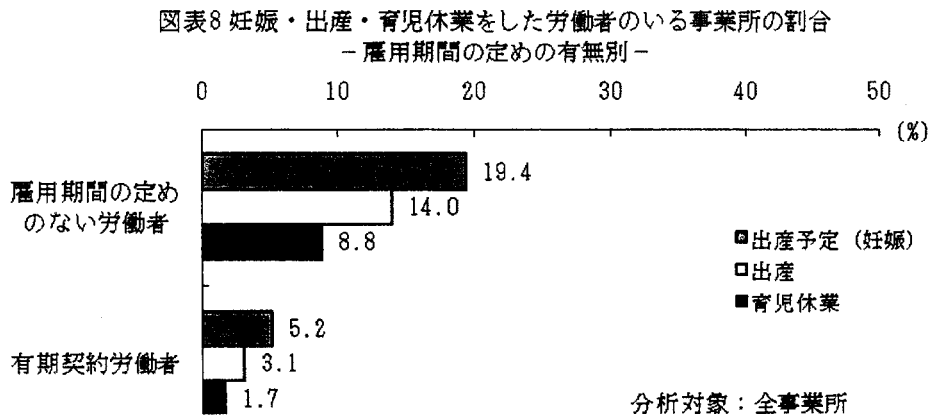
図表7 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無
-契約更新状況別-
(事業所調査)



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

4 有期契約労働者の育児休業取得状況

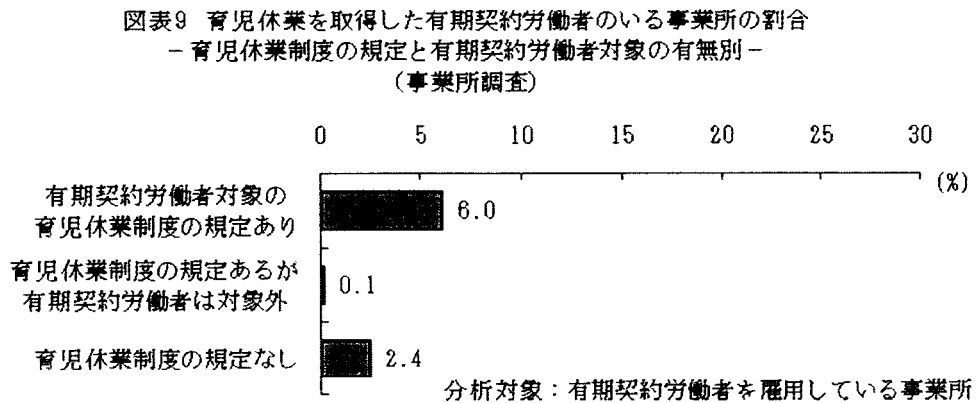
出産・育児期の有期契約労働者がいる割合は、雇用期間の定めのない労働者に比べて低い（図表 8）。



※ 事業所調査の「出産予定」「出産」は平成 18 年度 1 年間（平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日）に該当する者の有無。育児休業は平成 18 年度 1 年間に出産した女性のうち平成 19 年 7 月 1 日までに育児休業を取得した者の有無。

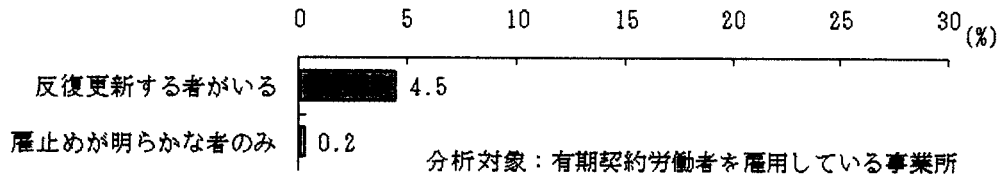
※ 有期契約労働者を雇用している事業所に限定すると有期契約労働者に育児休業取得者がいる事業所は 3.1%。

有期契約労働者を対象とする育児休業の規定がある事業所は休業取得者のいる割合が相対的に高い。「対象外」で休業取得者がいる事業所はほとんどない（図表 9）。

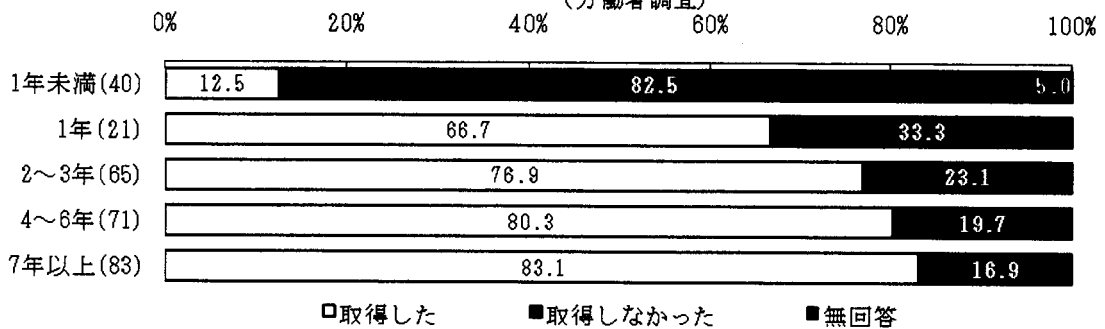


継続的に雇用されている有期契約労働者において育児休業取得割合は高い（図表10、図表11、図表12）。

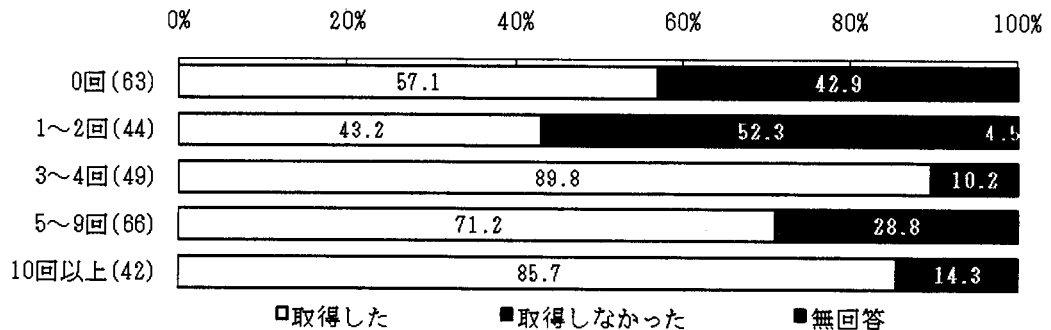
図表10 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
- 契約更新状況別 -
(事業所調査)



図表11 (出産者) 勤続年数別 育児休業取得の有無
(労働者調査)



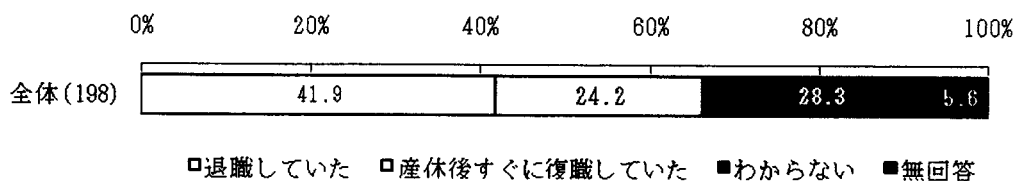
図表12 (出産者) 契約更新回数別 育児休業取得の有無
(労働者調査)



※ 労働者調査の育児休業取得の有無の対象は、平成17年4月1日から調査時点までに現在の勤務先で出産経験のある有期契約労働者

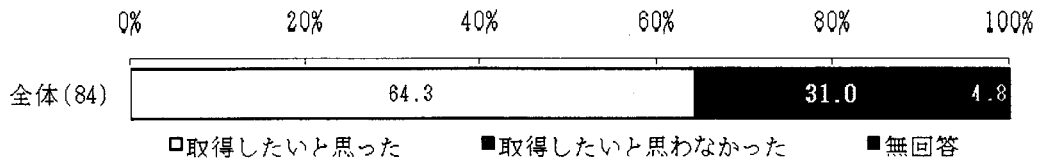
育児休業取得者の約4割は取得していなければ「退職していた」（図表13）。

図表13 (取得者) 育児休業取得しなかった場合の対処
(労働者調査)



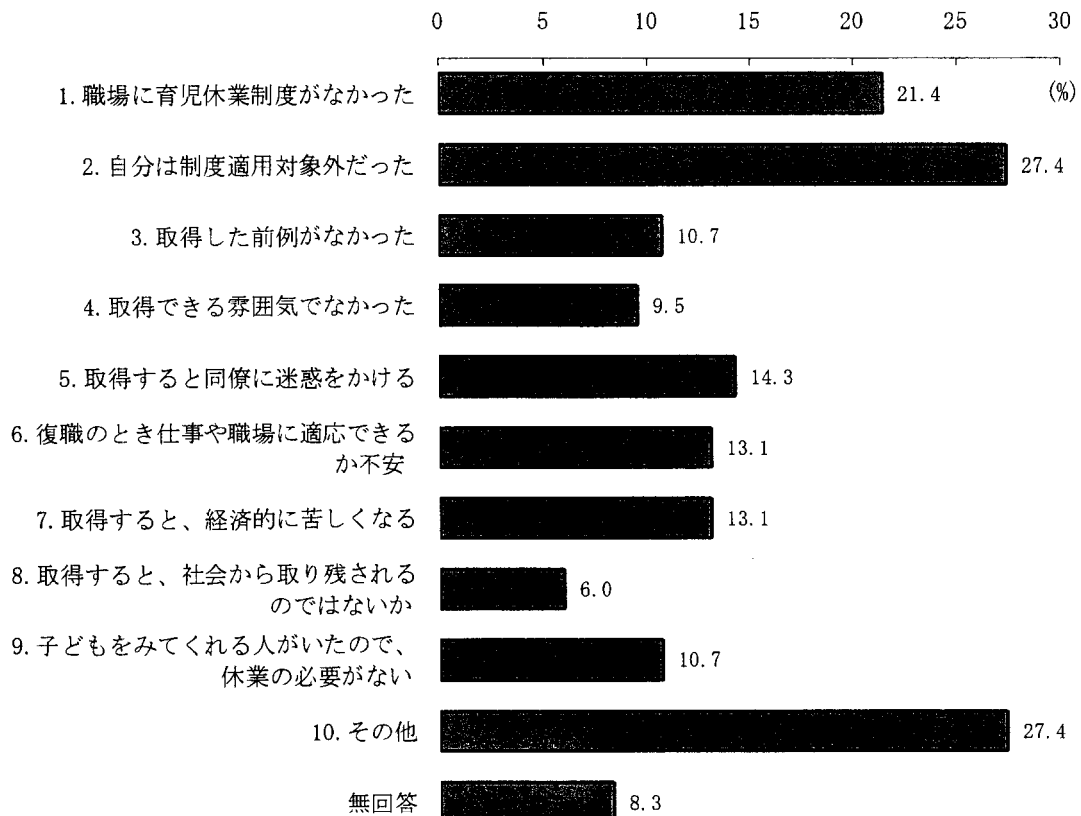
育児休業を取得しなかった労働者の約6割に取得希望があった (図表 14)

図表 14 (非取得者) 当時の育児休業取得希望
(労働者調査)



取得しなかった理由は「制度適用外だった」「制度がなかった」「取得すると同僚に迷惑をかける」の割合が高い (図表 15)。

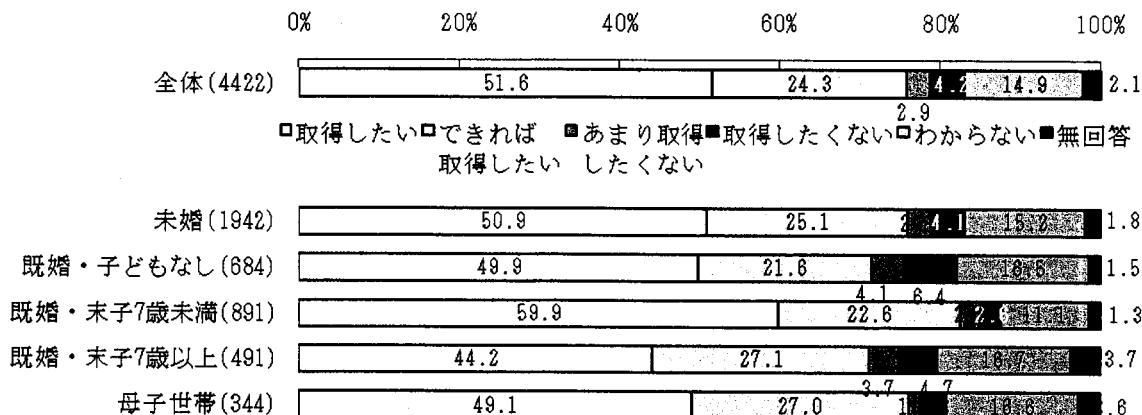
図表 15 (非取得者) 取得しなかった理由 (複数回答n=84)
(労働者調査)



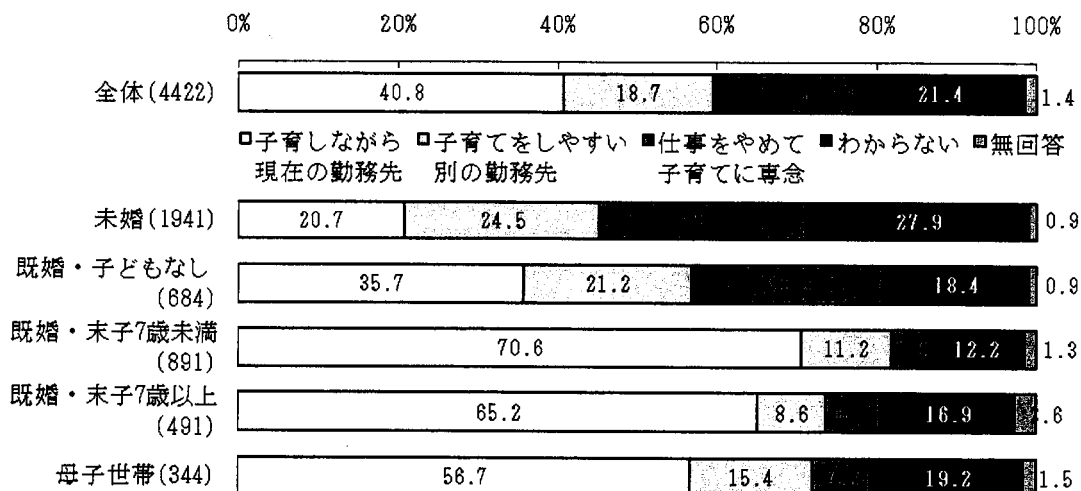
5 有期契約労働者の育児休業取得希望と育児期の就業希望

今後出産した場合の育児休業取得希望は、未既婚・子の有無を問わず高い（図表16）。しかし、子どものいない層では現在の勤務先を退職する希望も高い（図表17）。

図表16 ライフステージ別 育児休業取得希望
(労働者調査)

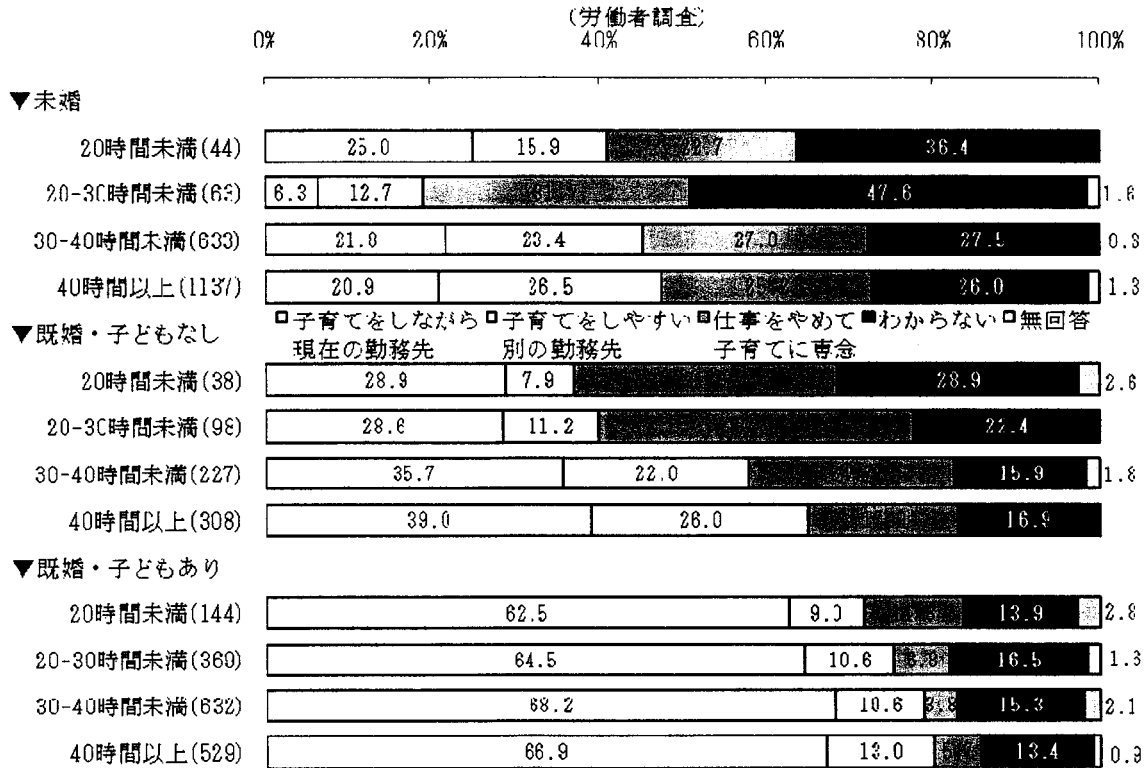


図表17 ライフステージ別 育児期の就業希望
(労働者調査)

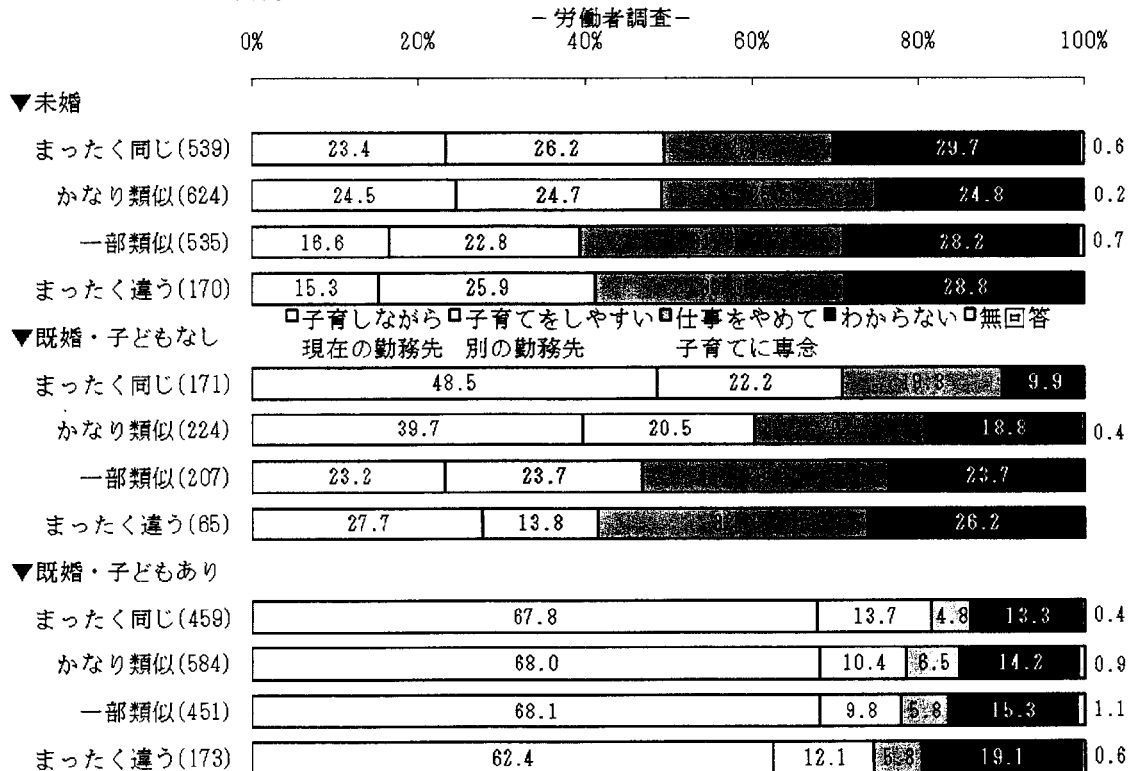


労働時間や職務内容が正社員に近い層は育児期の就業希望として「現在の勤務先」が高い（図表 18、図表 19）。しかし、労働時間が週 30 時間以上の層は「別の勤務先」も高い（図表 18）。

図表18 ライフステージ・週実労働時間別 育児期の就業希望



図表19 ライフステージ・正社員との職務の類似性別 育児期の就業希望



6 両立支援ニーズの把握と育児休業

有期契約労働者の両立支援ニーズを把握する取り組みを行っている事業所は少ない（図表 20）が、ニーズを把握しかつ有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所では育児休業取得者のいる割合が高い（図表 21）。

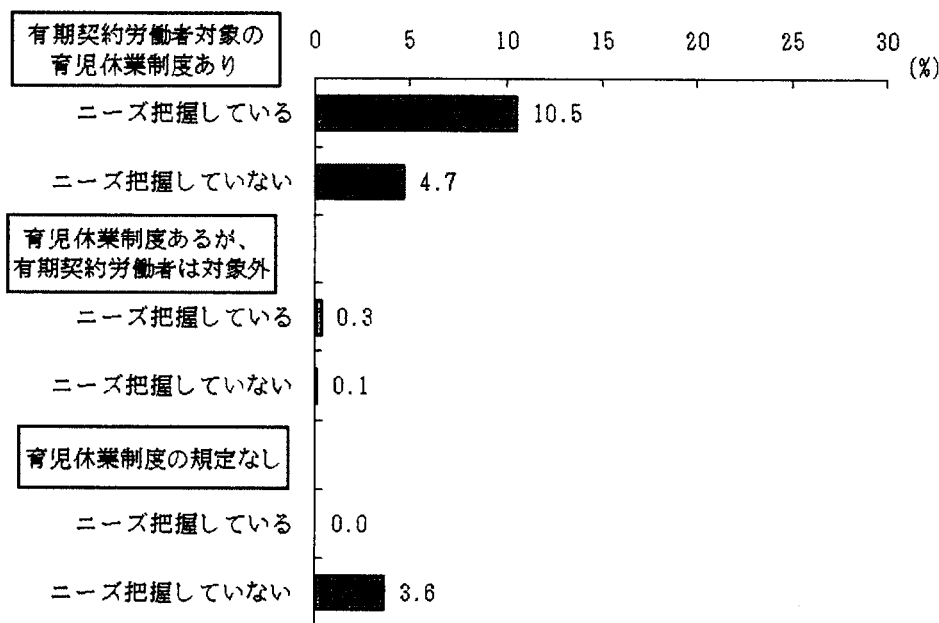
図表20 両立支援制度のニーズ把握方法（事業所調査）

(%)

	ニーズ調査	専用窓口	労使協議	労使専門委員会	ワーキンググループ	その他	何もしていない	無回答
有期契約労働者	1.7	4.1	3.2	0.4	0.2	9.6	57.5	24.7
	23.6						76.4	—
	何らかの方法でニーズを把握している							

分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

図表21 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
- 育児休業制度とニーズ把握の有無別 -
(事業所調査)



分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所

7 まとめ

規定の整備状況を踏まえると、まずは、育児・介護休業法の趣旨に沿った制度の運用を通じて有期契約労働者の育児休業の定着を図ることが重要

- (1) 有期契約労働者を対象とする育児休業制度の普及：特に中小企業での普及
- (2) 多様な勤務実態に即した両立支援：勤務時間短縮等の措置の適用
- (3) 制度の円滑な運用に向けた労使のコミュニケーション：労働者ニーズの把握

「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」概要

(1) 調査対象

事業所調査³ 常用労働者5人以上を雇用している全国の民営事業所9,895事業所
労働者調査 上記の事業所に勤務する40歳未満の女性有期契約労働者。
1事業所当たり10名までとし、98,950件配付。

(2) 調査事項

事業所調査

- ① 有期契約労働者の育児・介護休業に関する規定
- ② 有期契約労働者の育児・介護休業の取得状況
- ③ 有期契約労働者を対象とする育児・介護のための他の両立支援制度の実施状況
- ④ 有期契約労働者への育児・介護休業制度等の周知・ニーズの把握方法
- ⑤ 有期契約労働者の雇用契約内容・勤務状況
- ⑥ 有期契約労働者の活用方針

労働者調査

- ① 育児休業取得経験
- ② 育児休業取得ニーズ
- ③ 就業継続意欲
- ④ 現在の勤務状況
- ⑤ 家族環境
- ⑥ 仕事と育児の両立意識

(2) 調査票の配付・回収方法

事業所調査 郵送による配付・回収。記入は自記式。
労働者調査 事業所調査票を配付した事業所が調査対象者を選定して配付。
郵送で回収。記入は自記式。

(3) 調査実施時期 2007年7月19日～8月3日

(4) 回収 事業所調査2,457件（回収率25.1%。対象外が明らかな94件は除く⁴）
労働者調査4,422件（配付数98,950件に対する回収率4.5%）

³ 事業所調査の対象と抽出方法は、「平成17年度女性雇用管理基本調査」（厚生労働省2005年）に倣っている。そのため、事業所調査の分析はサンプリング時の抽出率に基づいてデータを復元している。

⁴ 対象として抽出された事業所が調査時点ですでに閉鎖されているなど、対象外であることが調査の過程で明らかになった事業所を除外している。

参考資料・有期契約労働者の雇用状況（事業所調査）

参考図表1 有期契約労働者を雇用している事業所の割合

－産業・事業所規模・就業形態別－

(%)

	本調査 (男女計)	平成17年 厚労省有期調査
全体	52.6	51.0
産業		
鉱業	36.3	39.8
建設業	32.9	31.9
製造業	54.6	43.8
電気・ガス・熱供給・水道業	63.0	54.4
情報通信業	57.1	54.8
運輸業	42.4	48.9
卸売・小売業	53.7	58.2
金融・保険業	72.3	64.0
不動産業	49.6	52.8
飲食店、宿泊業	60.3	58.3
医療、福祉	56.2	53.6
教育、学習支援業	66.0	69.0
複合サービス事業	72.9	70.3
サービス業	52.6	45.1
事業所規模		
1000人以上	93.1	93.6
300-999人	88.5	91.2
100-299人	88.0	85.4
30-99人	67.0	70.4
5-29人	47.8	47.0
就業形態		
特定職種の契約社員	7.5	12.1
短時間パートタイマー	31.1	31.9
その他パートタイマー・契約社員	22.8	17.5
嘱託社員	17.8	13.7
その他直接雇用の有期契約労働者	7.1	6.0

平成17年厚労省有期調査：「平成17年有期契約労働に関する実態調査」厚生労働省 2005年

※ 就業形態の定義

特定職種の契約社員：特定職種に従事し専門能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。ここでいう「特定職種」は、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師などの専門的職種を指す。

短時間パートタイマー：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。

その他パートタイマー・契約社員：正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者や契約社員、その他これに類する名称で呼ばれる者。上記特定職種の契約社員は含まれない。

嘱託社員：定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。

その他直接雇用の有期契約労働者：上記以外の有期契約労働者で、貴事業所で直接雇用されている者。他の派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれない。

参考図表2 各就業形態の有期契約労働者の有無－全体と男女別－ (%)

	男性	女性	40歳未満女性	男女計
全就業形態計	35.1	44.7	24.0	52.6
特定職種の契約社員	4.9	4.3	2.2	7.5
短時間パートタイマー	12.9	28.5	14.5	31.1
その他パートタイマー・契約社員	10.9	20.8	12.0	22.8
嘱託社員	15.7	6.9	0.5	17.8
その他直接雇用	5.6	4.7	3.1	7.1

参考図表3 有期契約労働者総数に占める各就業形態の人数比 (%)

	男性	女性	40歳未満女性	男女計
特定職種の契約社員	12.2	2.9	4.4	5.9
短時間パートタイマー	32.5	67.9	63.9	56.3
その他パートタイマー・契約社員	23.5	23.1	24.2	23.2
嘱託社員	15.2	1.9	0.6	6.2
その他直接雇用の有期契約労働者	16.7	4.3	6.9	8.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

参考図表4 有期契約労働者総数に占める各就業形態の男女比 (%)

	男女比			
	男性	女性	40歳未満女性	男女計
全就業形態計	32.6	67.4	23.6	100
特定職種の契約社員	67.1	32.9	17.5	100
短時間パートタイマー	18.8	81.2	26.8	100
その他パートタイマー・契約社員	33.0	67.0	24.5	100
嘱託社員	79.7	20.3	2.3	100
その他直接雇用の有期契約労働者	65.4	34.6	19.5	100
正社員	74.3	25.7	14.5	100

男性、女性、40歳未満女性の比率は、いずれも男女合計の人数を100%とした値。

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、どれが適切と考えられるか。

参 考 資 料 目 次

参考資料 1	期間を定めて雇用される労働者の育児休業等の取得要件についての考え方	参 1
参考資料 2	参考データ集	参 2
参考資料 3	仕事と介護の両立について	参 3
参考資料 4	権利の性格について（事務局まとめ）	参 4
参考資料 5	短時間制度と所定外労働免除制度の組み合わせについて	参 5
参考資料 6	諸外国の短時間勤務制度	参 6
参考資料 7	育介法と均等法の不利益取扱いとなる行為比較表	参 7
参考資料 8	育児休業等の申出等に係る不利益取扱い禁止の根拠について	参 8
参考資料 9	雇用均等室における育児介護休業法に係る相談事案の概要	参 9
参考資料 10	紛争解決援助の比較について	参 10
参考資料 11	父親も母親も育児にかかわることのできる働き方の実現	参 11
参考資料 12	仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等	参 12

期間を定めて雇用される労働者の育児休業等の取得要件についての考え方

- 平成16年の育児・介護休業法の改正により、期間雇用者であっても、休業を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労働者については育休制度等の対象となったところ。(平成17年4月1日施行)

(現行の取得要件)

- 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。

要件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。

要件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(**要件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。)

(取得要件の基本的な考え方)

要件① 過去に雇用された期間がある程度なければ、引き続き雇用される可能性も低くなることから、これをもって将来の雇用の継続を判断することが適当であるため。

要件② 育児休業は原則として子が1歳に達するまでの休業の権利を認める制度であるため、その対象としては権利を完全に行使することができると思込まれる労働者とするのが適当であるため。

要件③ 休業から復帰した後に一定期間内に退職することが休業の申出を行う時点で明らかになっている労働者についてまで休業を認めることは、休業により労働者の雇用の継続を図るという制度の目的から見て、最低基準として適当ではなく、育児休業が1歳までの期間であることと比較して、休業からの復帰後の一定期間の雇用継続が、制度の目的や事業主の負担の観点から必要であるため。

参考データ集

目 次

- 1 有期契約労働者を雇用する事業所の状況について 参 2 - 1
- 2 有期契約労働者の雇用継続の希望について 参 2 - 2
- 3 有期契約労働者の育児休業の取得状況について 参 2 - 3

期間雇用者の育児休業取得について

1 有期契約労働者を雇用する事業所の状況について

○ 契約更新と更新回数の上限の有無

図表1 各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無 (%)

	回数の上限なく更新する	更新あるが回数の上限あり	更新なし	合計
特定職種の契約社員	81.3	5.3	13.5	100
短時間パートタイマー	82.6	3.3	14.1	100
その他パートタイマー・契約社員	85.9	6.1	8.0	100
嘱託社員	79.6	17.0	3.4	100

	反復更新する者がいる	雇止めの明らかな者のみ	合計
	81.9	18.1	100

○ 更新回数の上限の有無別、契約更新の基準

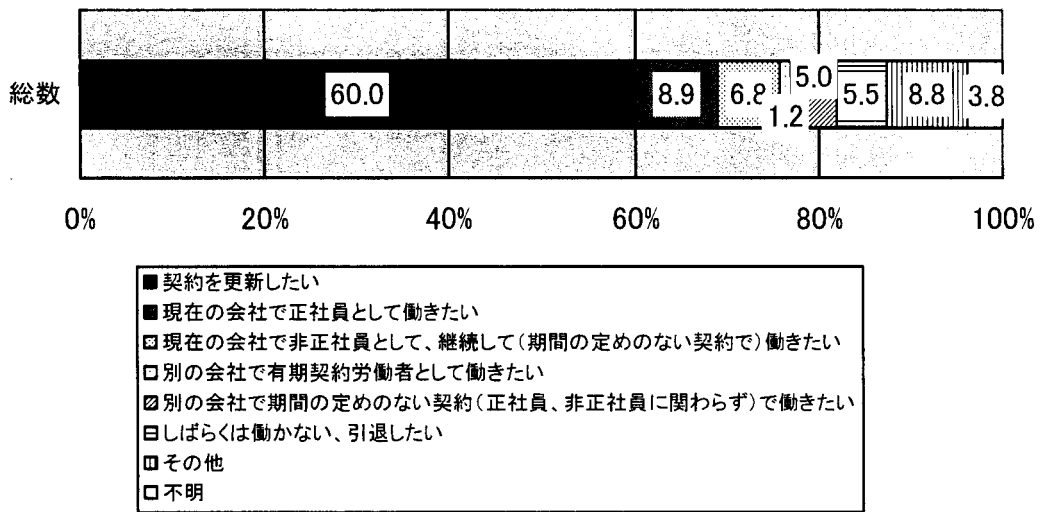
図表2 更新回数の上限の有無別 契約更新の基準（更新のある就業形態） (%)

	更新回数の上限	特段の事情がない限り更新するか			合計
		はい	いいえ	無回答	
特定職種の契約社員	ある	90.0	6.3	3.8	100
	ない	91.0	7.7	1.3	100
短時間パートタイマー	ある	83.7	14.3	2.1	100
	ない	95.3	2.6	2.1	100
その他パートタイマー・契約社員	ある	88.7	8.4	2.9	100
	ない	96.5	2.2	1.3	100
嘱託社員	ある	76.2	12.8	11.0	100
	ない	94.2	4.9	1.0	100

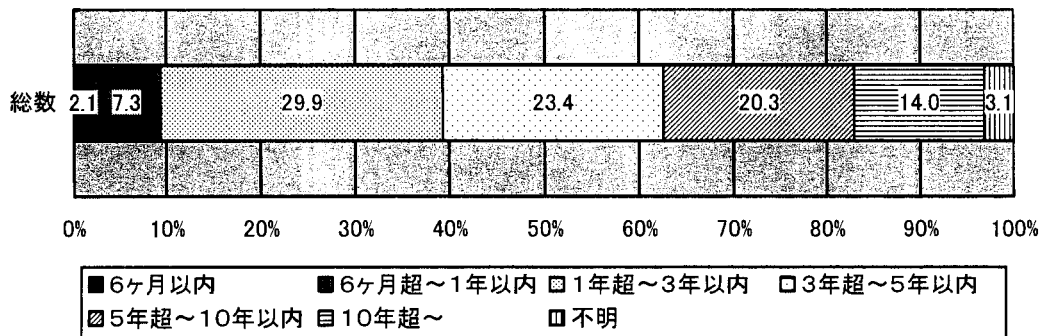
出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」（平成20年度）

2 有期契約労働者の雇用継続の希望について

○契約期間満了後の希望別有期契約労働者の割合 (n=12,489)



○今後継続して勤めたい期間別有期契約労働者の割合 (n=12,489)



出典：厚生労働省「平成17年有期契約労働に関する実態調査報告」(平成17年度)

3 有期契約労働者の育児休業の取得状況について

○ 育児休業給付の期間雇用者の支給状況

(単位：人、%)

	初回受給者数		期間雇用者以外		期間雇用者	
		(前年比)		(前年比)		(前年比)
平成 17 年度	118,339	(5.4)	116,097	(3.6)	2,242	-
平成 18 年度	131,542	(10.0)	126,772	(8.4)	4,770	(53.0)
平成 19 年度 (20 年 1 月まで)	121,923	-	116,741	-	5,182	-

出典：雇用保険業務統計

○ 有期契約労働者の育児休業取得者割合

(%)

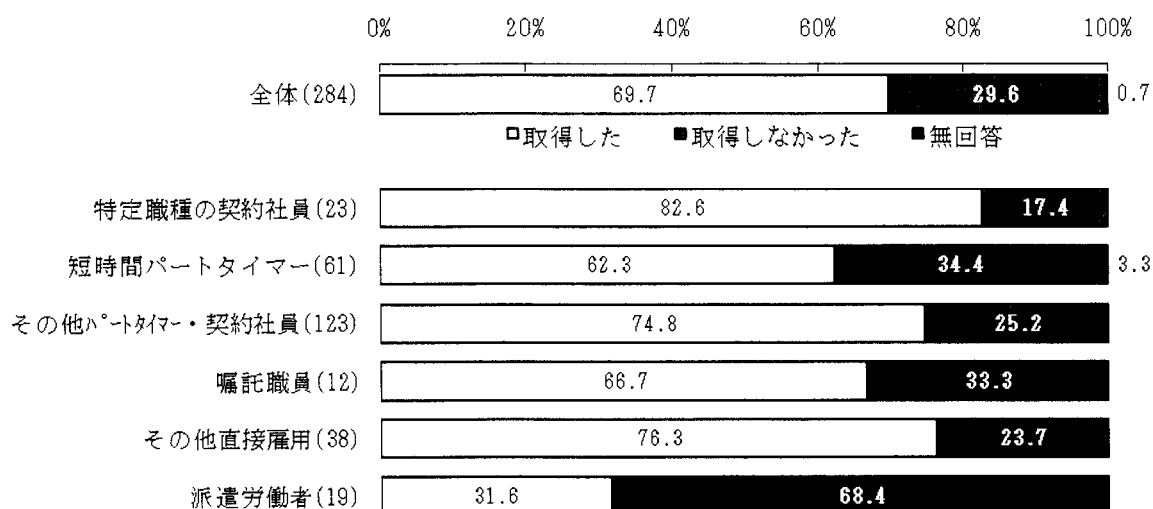
	出産した女性労働者に占める 育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める 育児休業取得者の割合
全 体	72.3	0.50
有期契約労働者	51.5	0.10

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成 17 年度)

※ 全事業所において、平成 16 年 4 月 1 日から平成 17 年 3 月 31 日までの 1 年間に
出産した者(男性の場合は配偶者が出産した者)に占める、平成 17 年 10 月 1 日までの
間に育児休業を開始した者の割合

○ 有期契約労働者の育児休業取得者割合

図4-2-1 (出産者) 就業形態別 育児休業取得の有無

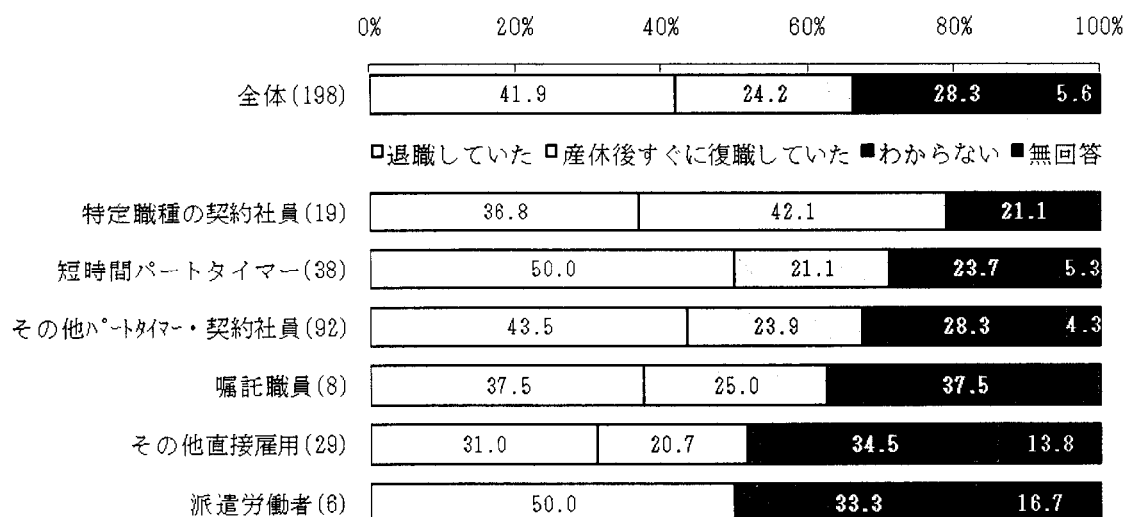


出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」(平成20年度)

※ 平成17年4月1日から平成19年7月までの間に出産した女性の有期契約労働者に占める、育児休業を開始した者の割合

○ 育児休業を取得した有期契約労働者に聞いた育児休業を取得しなかった場合の対処

図4-4-1 (取得者) 就業形態別 育児休業取得しなかった場合の対処



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」(平成20年度)

○ 事業所における有期契約労働者の育児休業に関する規定の状況

(%)

	総計	決めている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同じとしている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件より一部広くしている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件にかかわらず全ての有期契約労働者としている	決めていない	不明
【総計】	100.0	46.4 (100.0)	(95.9)	(1.9)	(2.2)	53.3	0.3
【産業】							
鉱業	100.0	28.0 (100.0)	(98.4)	(—)	(1.6)	72.0	—
建設業	100.0	37.0 (100.0)	(87.3)	(4.0)	(8.6)	63.0	—
製造業	100.0	37.7 (100.0)	(97.8)	(0.9)	(1.3)	61.9	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.8 (100.0)	(90.5)	(8.7)	(0.8)	35.2	—
情報通信業	100.0	38.8 (100.0)	(97.1)	(1.3)	(1.6)	61.2	—
運輸業	100.0	33.9 (100.0)	(90.4)	(2.9)	(6.7)	64.4	1.7
卸売・小売業	100.0	49.0 (100.0)	(95.0)	(2.6)	(2.4)	50.5	0.5
金融・保険業	100.0	70.0 (100.0)	(97.7)	(2.3)	(0.0)	30.0	—
不動産業	100.0	39.6 (100.0)	(98.7)	(0.4)	(0.9)	60.1	0.3
飲食店、宿泊業	100.0	58.3 (100.0)	(99.7)	(—)	(0.3)	41.7	—
医療、福祉	100.0	38.0				62.0	—

		(100.0)	(98.6)	(0.1)	(1.4)		
教育, 学習支援業	100.0	48.5				51.4	0.1
		(100.0)	(98.9)	(0.2)	(0.9)		
複合サービス事業	100.0	68.6				31.4	—
		(100.0)	(98.1)	(1.9)	(—)		
サービス業	100.0	47.7				52.3	0.0
		(100.0)	(97.1)	(1.7)	(1.1)		
【事業所規模】							
500人以上	100.0	72.9				27.1	—
		(100.0)	(94.1)	(3.4)	(2.4)		
100～499人	100.0	59.6				40.2	0.2
		(100.0)	(95.0)	(2.1)	(2.8)		
30～99人	100.0	48.3				51.7	0.0
		(100.0)	(95.6)	(2.0)	(2.4)		
5～29人	100.0	45.0				54.6	0.4
		(100.0)	(96.0)	(1.9)	(2.1)		
30人以上(再掲)	100.0	51.0				48.9	0.1
		(100.0)	(95.4)	(2.1)	(2.5)		

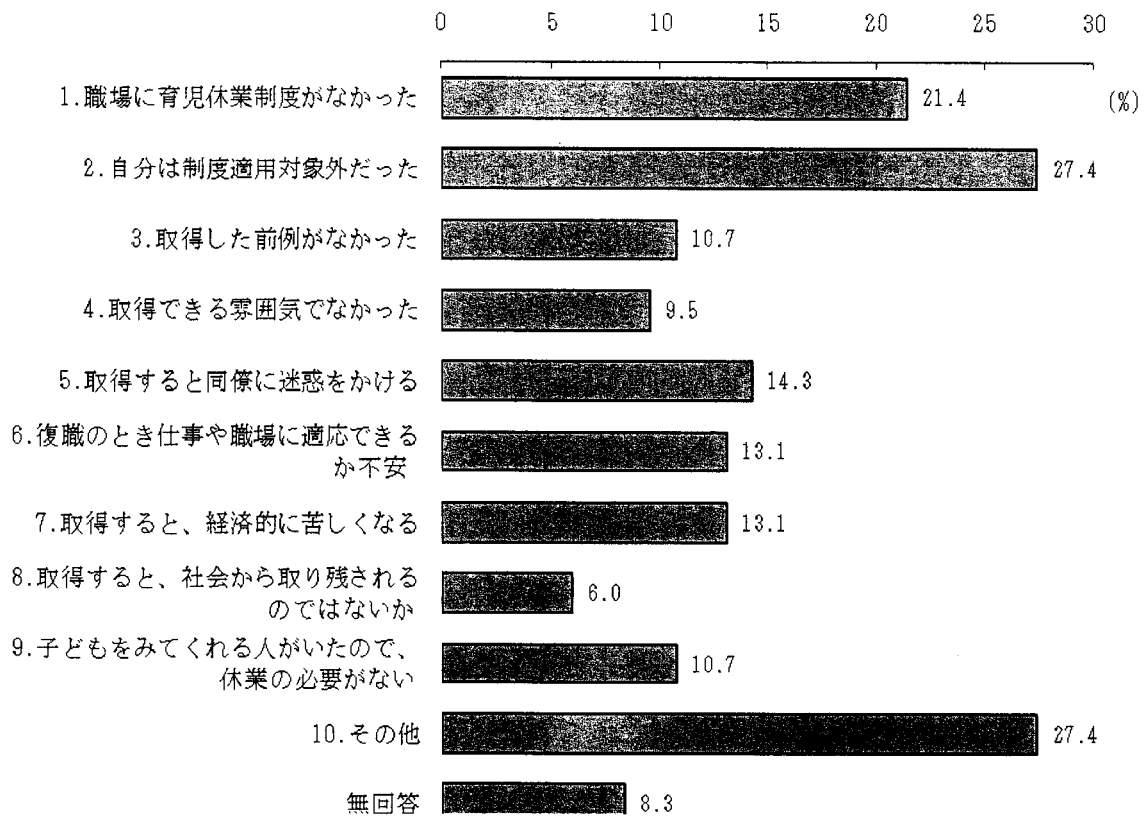
育児休業制度の規定がある事業所=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

※ 平成17年10月時点

○ 育児休業を取得しなかった有期契約労働者の取得しなかった理由

図4-5-2 (非取得者) 取得しなかった理由(複数回答n=84)



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」(平成20年度)

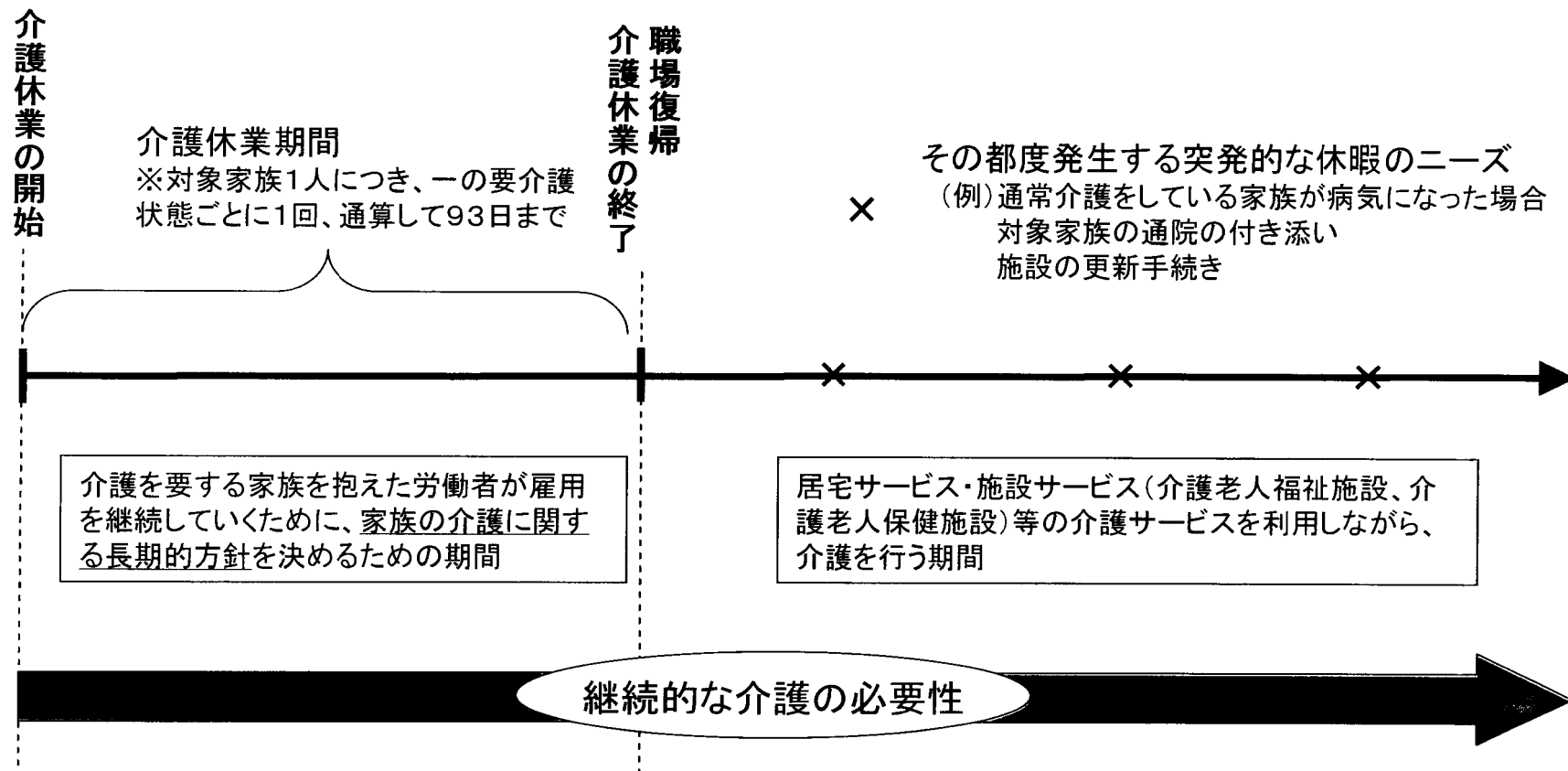
※ 平成17年4月1日から平成19年7月までの間に出産した女性の有期契約労働者中
育児休業非取得者

仕事と介護の両立について

参考資料 3

- 家族の介護・看護のために離転職している雇用者が5年間で約45万人(※1)
- 年次有給休暇、欠勤、遅刻、早退により家族の介護に対応している労働者が多い(※2)

➡ ◇ 家族の介護を行う労働者が、仕事と介護の両立ができるように、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」も必要との指摘



(※1) 総務省 就業構造基本調査(2002年)

(※2) JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」(2006年)

権利の性格について（事務局まとめ）

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（<u>単独の意思表示</u>）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。 ○ 請求に対して事業主が応ずるかどうかは任意となるため、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

ノニ				
措置の概要	<p>子を持つ親に、柔軟な働き方を事業主に申請する権利を付与</p> <p>①労働時間の変更 ②労働時間帯の変更 ③在宅勤務への変更等の中から、契約の変更を申請できる。</p>	<p>労働時間を週16時間を下回ることなく、少なくとも1/5削減できる。</p> <p>※勤務時間の短縮の仕方については、実際には労働協約によって定められている場合が多い。</p>	<p>親時間による休業期間中であっても、週30時間以内の就業は認められる。</p> <p>※両親が同時に親時間を取得する場合には、合計で週60時間以内</p>	<p>子を持つ親が、勤務時間の短縮として、12.5%、25%、50%、75%の中から選択できる。</p>
子の年齢	原則6歳未満の子	原則満3歳の誕生日まで	原則3歳まで	子が満8歳になるまであるいは小1終了まで
請求の手続き	<p>○使用者は、従業員からの申請書受領後28日以内に協議する。</p> <p>○使用者は以下の正当な理由がある場合に限り請求を拒否できる。</p> <p>①追加的な費用負担が発生 ②顧客対応に支障 ③既存の従業員だけでは仕事が再構成不可 ④補充要員の従業員が採用不可 ⑤業績に対する悪影響 ⑥柔軟労働を希望している期間中、人手不足 ⑦既に構造的な変更が計画済 ⑧その他規則で定められた理由</p>	<p>○取得を希望する従業員は、出産休暇の終了前または育児親休業開始の2ヶ月前に申し出なければならない。</p> <p>○更新は最初に定めた期間の1か月前までに書留郵便で使用者に通知。ただし、使用者の合意がないとき、又は労働協約が明確にそのことを規定していなければ最初に選択した労働時間を変更できない。</p>	<p>○パートタイム労働を希望する場合には、使用者の同意を要する。</p> <p>○当該使用者は、4週間以内に限り、差し迫った経営上の理由がある場合には文書により同意を拒否することができる。</p>	<p>○完全両親休暇と同様に、労働者は原則として2ヶ月前までに使用者に通知し、勤務時間の短縮の仕方について協議する。</p> <p>○合意できないときは「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望が優先される。</p>
給付の有無	なし	<p>①就業自由選択補足手当は、3歳未満(第1子は6か月)の子どもを養育するため職業活動を削減している場合に支給。(イ)完全休業359.67ユーロ、(ロ)50%未満の就業232.52ユーロ、(ハ)50-80%の就業134.13ユーロ、(ニ)第3子以降については、就業中断が長期にわたり復職が困難になることを考慮し、休業を1年に短縮した場合は約5割増(587.90ユーロ。就業自由選択オプション手当)</p> <p>②保育方法自由選択補足手当は、6歳未満の子どもを保育ママに預けて一定の職業活動に従事している場合に子1人当たりで支給。(イ)3歳未満428.28ユーロ~642.40ユーロ、(ロ)3~6歳214.15ユーロ~321.20ユーロ</p> <p>なお、①と②は併給可。</p>	<p>○週30時間以内の就業であれば、12か月間、親手当が支給される。(両親で合わせて最長14か月まで)</p> <p>○支給額は、子どもを養育する親の従前所得(ネット)の67%(最大月額1,800ユーロ、低所得者及び非就業親への最低保障額300ユーロ)。</p>	<p>○完全両親休暇と合わせて480日分の範囲で、原則として従前の所得の80%(両親給付)をベースに、勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に給付額を算定(ただし390日を超えた分については定額給付(180SEKがベース)となる)。</p> <p>○480日を超えた分については給付はなくなる。</p>

育介法と均等法の不利益取扱いとなる行為比較表

参考資料 7

労働者に対する差別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定
し、事業主が適正に対処するための指針

差別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定
められていることとなる労働者の職業生活と家庭
生活に支障を及ぼすこととなるために事業主が講ずべき措置に関する指針

- イ 解雇すること。
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ホ 降格させること。
- ヘ 就業環境を害すること。
- ト 不利益な自宅待機を命ずること。
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
 - ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賞金又は賞与若しくは退職金を減額すること。
 - ② 賞金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間(以下「不就労期間」という。)分を超えて不支給とすること。
 - ③ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等と同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。
 - ④ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したものとして取り扱うこと。
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
 - ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。
 - ② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等や同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。
- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
 - ① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
 - ② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
 - ③ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。
- ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。
 - ① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。
 - ② 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。

- イ 解雇すること。
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ホ 自宅待機を命ずること。
- ヘ 降格させること。
- ト 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
※休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかったものとして取り扱うこと
- チ 不利益な配置の変更を行うこと。
- リ 就業環境を害すること。

(通達 平成18. 10. 11雇児発第1011002号)

「解雇その他不利益な取扱い」の例示

- ① 長期間の昇給停止や昇進停止
- ② 期間を定めて雇用される者について更新後の労働契約の期間を短縮すること

(通達 平成16. 12. 28雇児発第1228002号)

「解雇その他不利益な取扱い」の例示

- ① 長期間の昇給停止
- ② 期間を定めて雇用される者について更新後の労働契約の期間を短縮すること

育児休業等の申出等に係る不利益取扱い禁止の根拠について

法律根拠 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

(法第5条) 育児休業

法第10条

(法第11条) 介護休業

法第16条

(法第16条の2) 子の看護休暇
・年5日まで

法第16条の4

禁止されている不利益取扱い

- イ 解雇
- ロ 期間雇用者について、契約の更新をしないこと
- ハ 契約の更新回数引き下げ
- ニ 退職又は非正規社員への変更の強要
- ホ 自宅待機
- ヘ 降格
- ト 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- チ 不利益な配置の変更
- リ 就業環境の阻害

育児・介護休業の申出等に係る不利益取扱いの禁止は、13年改正により、看護休暇については16年改正。

指針根拠

(法第17条) 時間外労働の制限
・月24H、年150Hまで

指針4(2)

(法第19条) 深夜業の制限

指針5(4)

(法第23条) 勤務時間の短縮等の措置等

指針9(1)

不利益取扱いについての基本的な考え方は、育児休業の場合と同様

雇用均等室における育児介護休業法に係る相談事案の概要

1 パートへの身分変更

労働者Aからの相談

【相談内容】

労働者Aは平成〇年8月に第2子出産。第1子に続き2度目の育休取得中。同年12月からの復職予定であったが、復職予定日の10日前に会社からパートへの身分変更を打診された。理由は子供のことで休みがちになること、また代替として採用した事務員がいるため正社員として復職させる余裕がないことも理由とされた。

Aは正社員としての復帰を希望しているが、このような状態では復職できず困っている。

【雇用均等室の対応】

室が事情聴取したところ、代替で雇用している事務員を解雇することはできないので、その者の雇用期間である6ヶ月間はパートで勤務してほしいという意図であることが判明した。

事業主に対しては、育児休業取得を理由に復職に際しパートに身分変更することは育介法第10条で禁止された不利益取扱いにあたる旨等を説明したものの、B社はあくまでAのパートでの復帰以外は認めるともりがないとしたため、指導書を交付した。

【会社の対応等】

Aは12月から復職したが、会社はあくまでもパートでの雇用とした。また、労働局に相談したことについて社長から責められたため出勤できなくなった。

B社に対しては、局の指導に対する改善が見られないため勧告書を交付した。

Aは正社員として復職する意思をなくし、裁判による金銭解決を求めることとした。

2 降格

事業所Bからの相談

【相談内容】

B社は、労働者の大部分は1年契約の期間雇用者で、期間満了後も契約更新しているケースが殆どである。

業務は10人1チームで行い、チームリーダーにコーチング、数値目標達成の管理を行わせている。チームリーダーは社内で公募し実績と面接で選考する。

長期に休業されるとスキルやスタッフとの信頼関係が低下するため、就業規則に「病休等で2ヶ月以上休業する場合はチームリーダーをはずす」旨定めている。これは育児休業を取得した場合にも適用されることとなっているが問題ないか。

【雇用均等室の対応】

室が確認したところ、

- ①チームリーダーはスタッフのまとめ役ではあるが、有期の契約社員であるため役職とは見なしていない
- ②チームリーダー、スタッフとも勤続年数で自動昇給しているが、賃金テーブルが異なるほか、チームリーダーには1～3万円の職務手当が加算される
- ③チームリーダーの選考方法は社内公募。応募者の中からこれまでの勤務実績と成績、コミュニケーション能力、リーダーシップ等を評価して選考しているとの説明であった。

チームリーダーはスタッフのまとめ役としてコーチング、目標管理を行っており、処遇もスタッフよりかなり高い。このため、チームリーダーからスタッフに戻した場合は、一般に降格に該当すると考えられる。

室は、本件について、チームリーダーに求められる役割、能力等が、育児休業取得により発揮できなくなるとする合理的な根拠は乏しいと判断し、B社に対し、就業規則の見直しを助言した。

【会社の対応等】

室の指導により、B社は就業規則を見直した。

3 復職後の減給

労働者Cからの相談

【相談内容】

労働者Cは育児休業を取得し、〇年5月に復職したところ、復職後は休業前の給料から3号俸(月額6千円)下がった。減給の理由は前年度会社に貢献がなかったためと説明された。

D社では、年1回給与改定があるが、実際には普通にやっていたら殆どの者が2号俸アップしている。ミス等により会社に損害を与えても昇給なしか1号俸アップ。3号俸もダウンする例は今まで存在しないと思っていた。このような取扱いは違法でないのか。

【雇用均等室の対応】

室が事情聴取したところ、D社では、資格等級制度を導入しており、「役割給」+「実績給」が基本給となり、それに諸手当が加算されている。基本給は毎年1回、前年の実績により評価し、「給与改定」が行われていた。

病給、産休、育休などで休職した場合は役割評価のポイントが低くなり結果として号俸が下がることがある。Hの場合も役割評価の結果、3号俸のダウンとなったが、産休・育休にペナルティを与えたつもりはなく、前年度、会社に貢献しなかったという事実を公平に評価したつもりとのことであった。

室は、D社に対し、本件事情を総合的に勘案すれば、育休取得を理由とする減給に該当するものとして、育介法第10条が禁止する不利益取扱いに当たるおそれが高いことを指摘し、早急に回復措置を取るよう助言した。

【会社の対応等】

室の指導により、Cの号俸を回復させるとともに、人事制度全体の見直しを検討するとの説明を受けた。

4 復職後の不利益配転

労働者Eからの相談

【相談内容】

労働者Eは通勤1時間の本社Fに勤務していたが、育児休業を取得し、〇年4月から職場復帰予定であったが、復帰の1ヶ月前に片道2時間かかる支社Gへの配置転換を通告された。理由を確認したところ、支社Gで定年等で3月に退職する者が複数いるので、業務に精通するGを配置したいとのことであった。

保育所の閉園時間などを考えれば、子育てしながら片道2時間通うことは不可能であり、配置転換を取り消してほしい。

【雇用均等室の対応】

室が事情聴取したところ、Eの配置転換については、Eの育児休業期間中の代替要員として、本社Fでは紹介予定派遣を2名受け入れ、うち1名を正社員で雇用したが、この結果、本社Fでは人員が足りている一方で、支社Gでは複数の退職が出る予定で、Eのような業務に精通する者が不足しているため、4月以降の業務運営が懸念されていたためであるとのことであった。また、Eが配置転換に応じられない理由に対しては、個人の事情であって、転勤できない理由にならないと判断しているとのことであった。

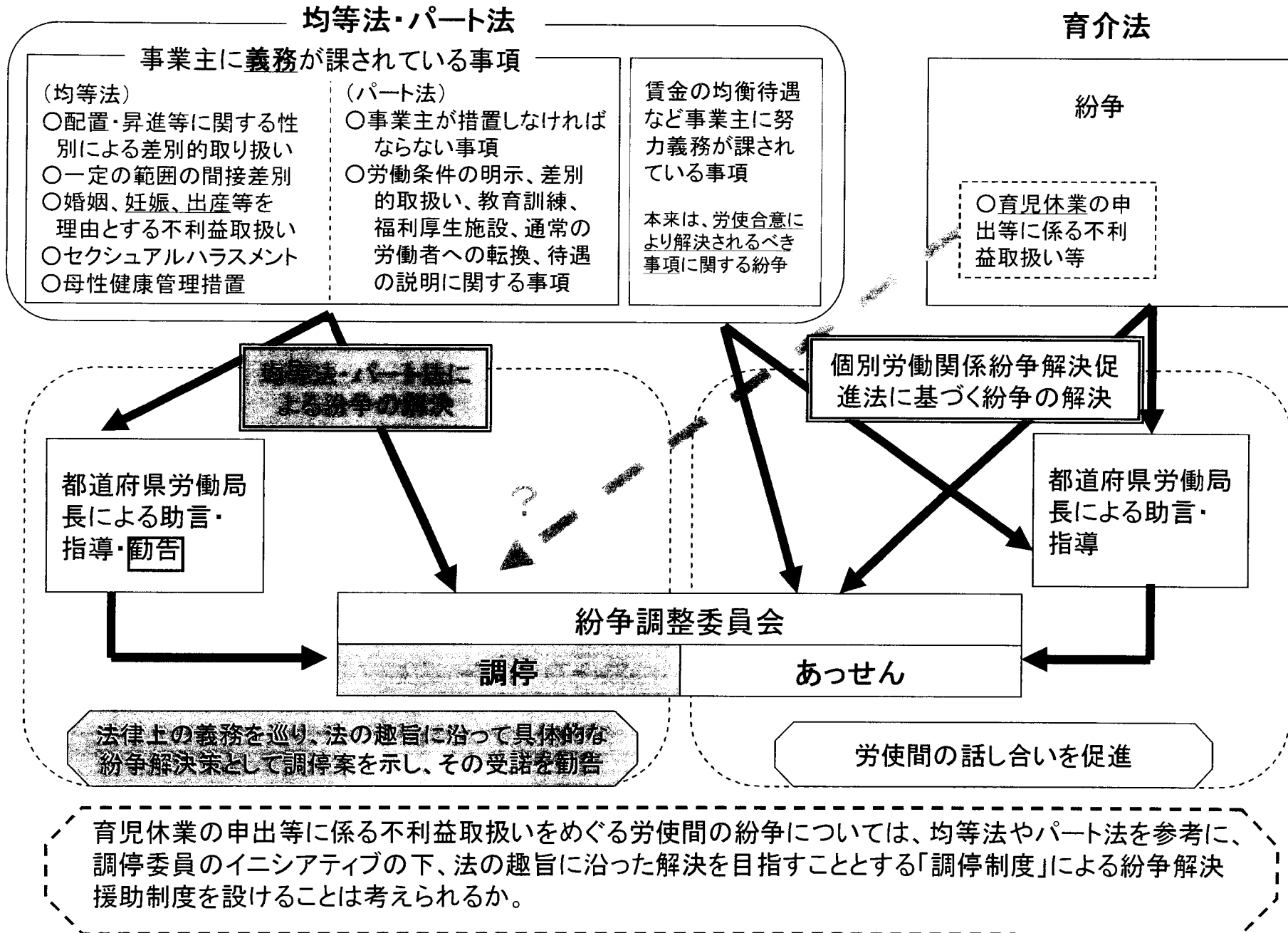
室は、会社に対し、本件配置転換について、労働者の就業実態、通勤事情等を総合的に比較考量すると、労働者に通常甘受すべき程度を著しく越えた育児休業取得を理由とする不利益取扱いに該当することを説明し、是正を助言した。

【会社の対応等】

室の指導により、Eは、5月からは本社Fに復職できることとなった。

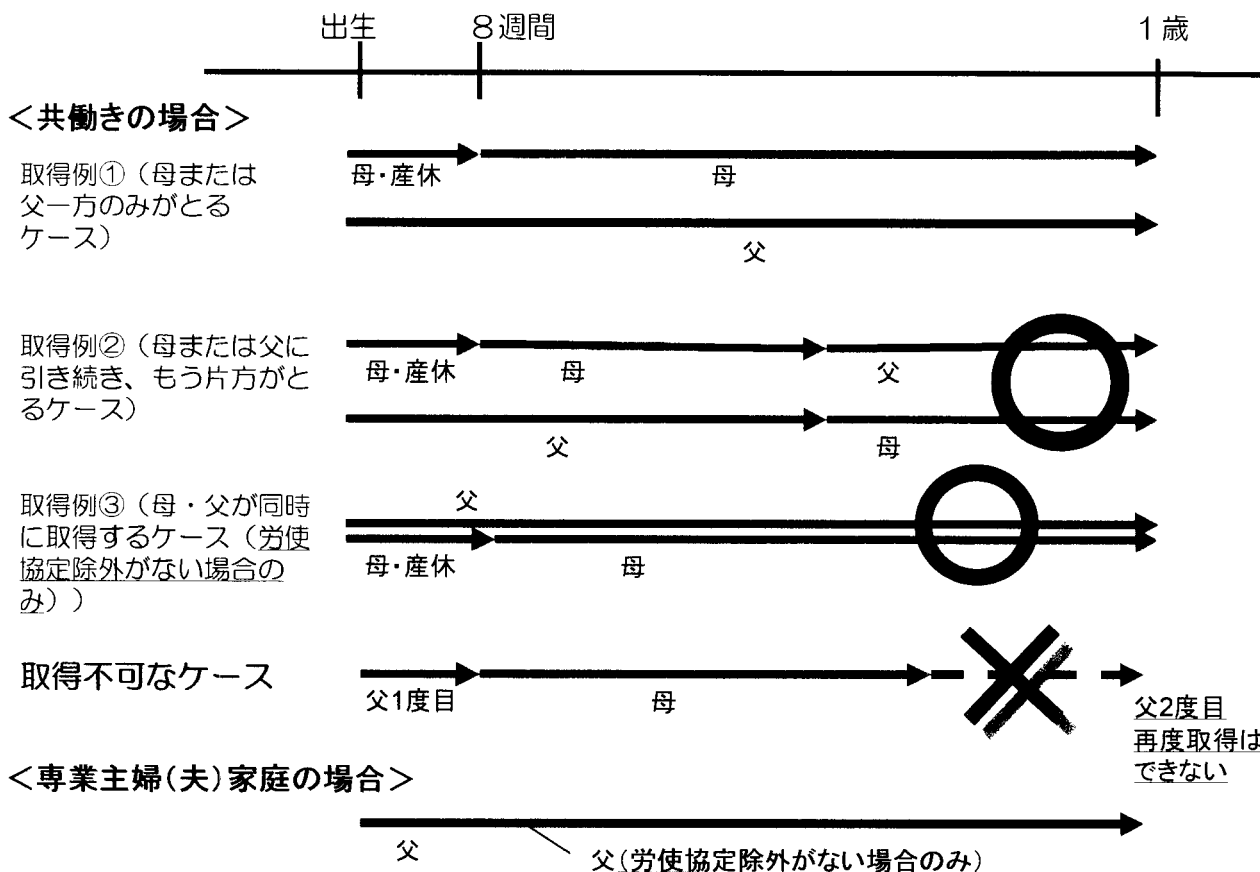
紛争解決援助制度の比較について

参考資料 10



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。



特例:

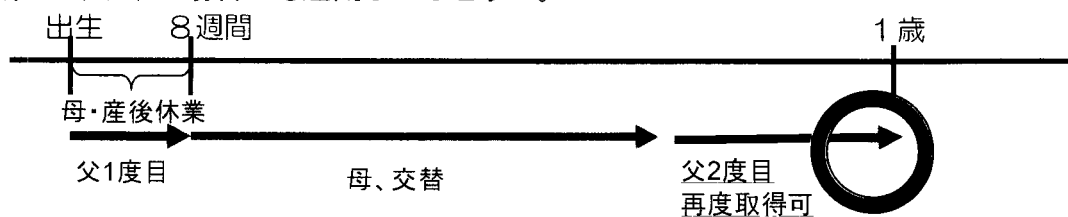
保育所に入所できない等の場合には、1歳6か月までの延長が認められる。この場合、

- ・1歳時点で育児休業している者が延長する
- または
- ・1歳時点で育児休業している者がもう一方に交替して延長することとなる。

(1)産後8週間の育児休業取得促進

○産後8週間内に育児休業を取得した場合、再度取得を可能としてはどうか。

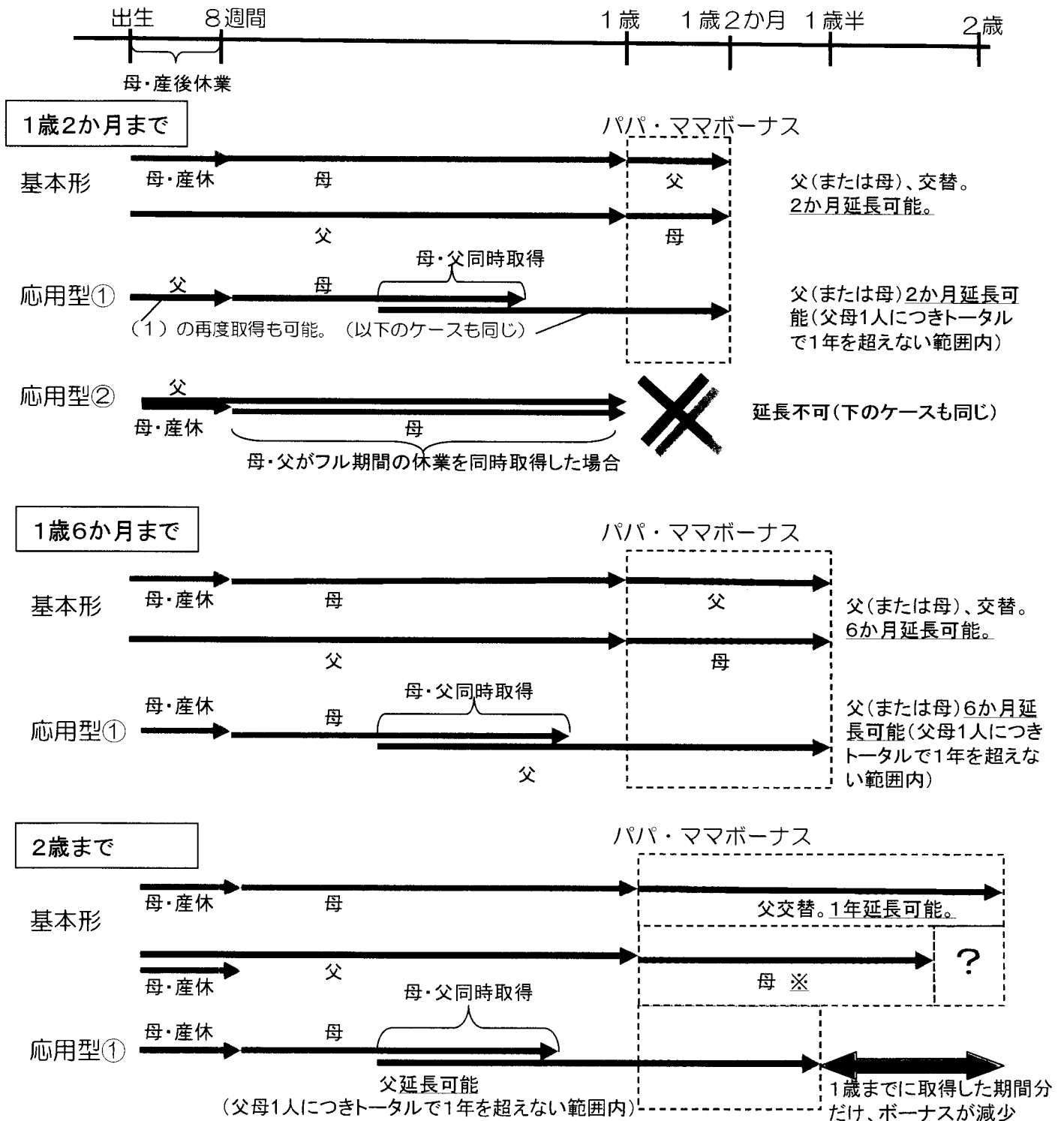
○なお、当該措置は、(2)の場合にも適用してはどうか。



(2) 父母ともに育児休業を取得した場合のメリット

○父母がともに取得した場合、休業期間を延長可能としてはどうか。

(父母1人ずつの取得できる期間を変えない。同時にとる場合もこの範囲内。)



※ 父が先に育児休業を取得し、母と交替する場合には、母は産後休業と合わせて1年8週間の休業を取得することとなるが、この点をどう考えるべきか。

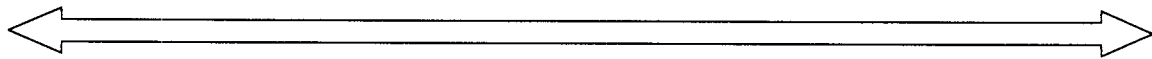
(参考) 諸外国の制度(未定稿)

○ノルウェーのパパ・クオータ(1993年導入)

○1993年に、父親割当制度(パパ・クオータ)を導入(支給しなければ権利は消滅。当初4週間で現在は6週間)。

○これにより、父親割当制度導入前は4%程度だった親の育児休暇取得率は急増し、2003年には資格のある父親の9割が当該制度を利用。

最長54週間(または44週間)



母義務	父または母が取得	父親のみ取得可
産前休暇・ 産後休暇 9週間	育児休暇 39週間(または29週間)	パパ・クオータ (父親休暇) 6週間

○両親給付として、出産前の給料の80%の手当で最長54週間、または出産前の給料の100%の手当で44週間のいずれを取得してよい。ただし、国民保険の基礎給付の6倍(年377,352ノーク(2006年))を上限とする。

○父親への割当制度の期間中(6週間)、母親が仕事に戻る必要はない(両親同時に育児休業を取得できる)。また、産前産後9週間内に父親が6週間の休暇を取得した場合には原則として両親給付は支給されない(多胎児出産や養子の場合には支給される)。

○2人以上の子どもが生まれた場合には、給付期間が子ども1人につき7週間(80%支給の場合)若しくは5週間(100%支給の場合)延長される。

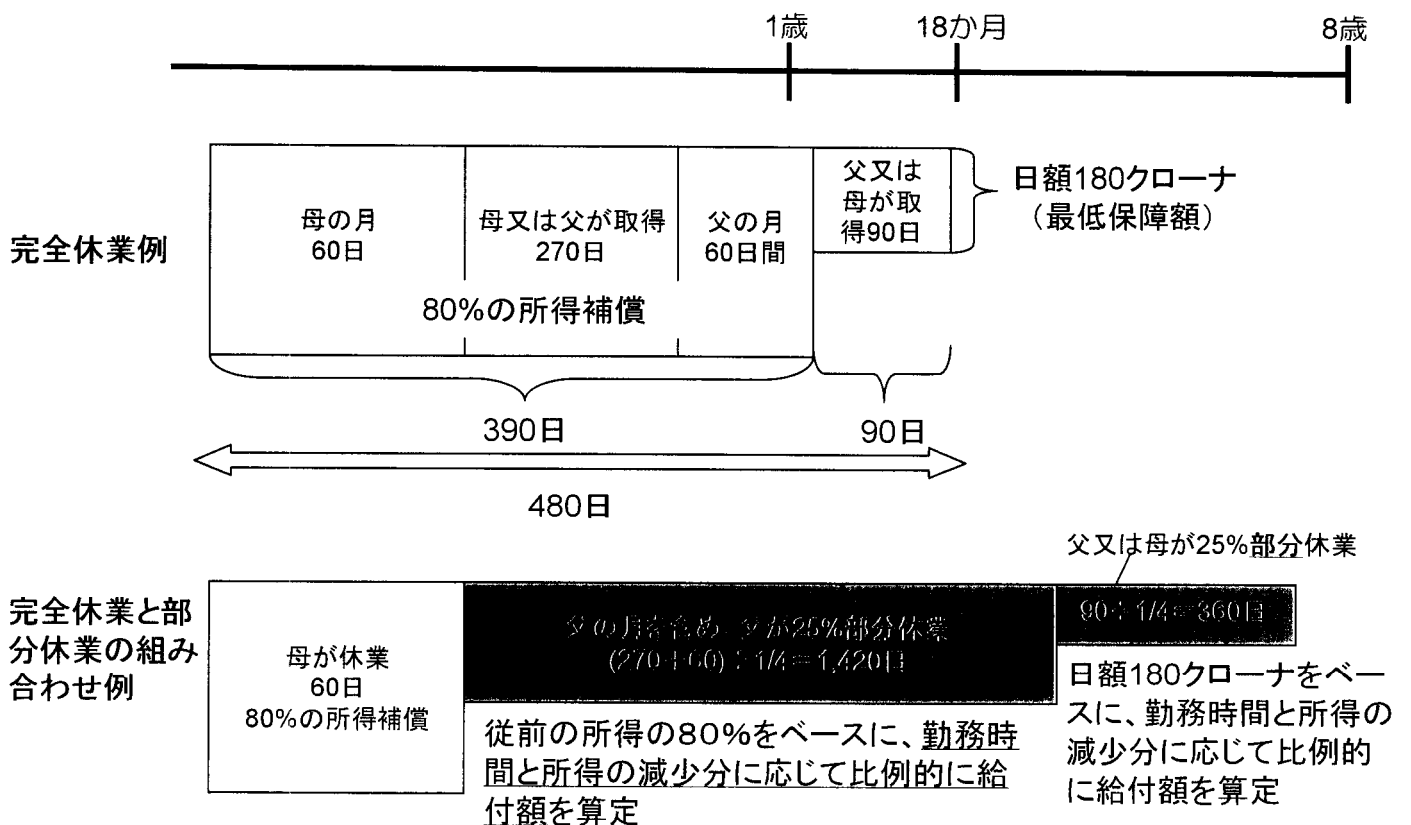
※ 08年「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究」(ニッセイ基礎研)より作成

○スウェーデンのパパ・ママ・クオータ(1995年導入)

○父親と母親はそれぞれ240日ずつ、両親合わせて480日間の両親手当の受給権を持っており、180日分の権利は他方に譲渡することができるが、60日分(パパの月又はママの月)については譲渡することができない。
(割当分について受給しなければ権利は消滅)

○このうち390日分については、休業前給与の80%の両親手当が、最後の90日間については最低保障額(日額180クローナ)が支給される。

○子が8歳になるまで(あるいは小学校1年生を終えるまで)の間に、12.5%、25%、50%、75%のうちのいずれかの部分両親休業を取得した場合には、完全両親休業と合わせて480日分の範囲内で、両親手当を給付。



※ 海外社会保障研究Autumn2007No. 160「スウェーデンの子育て支援～ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現～」(高橋美恵子著)及び08年「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究」(ニッセイ基礎研)より作成

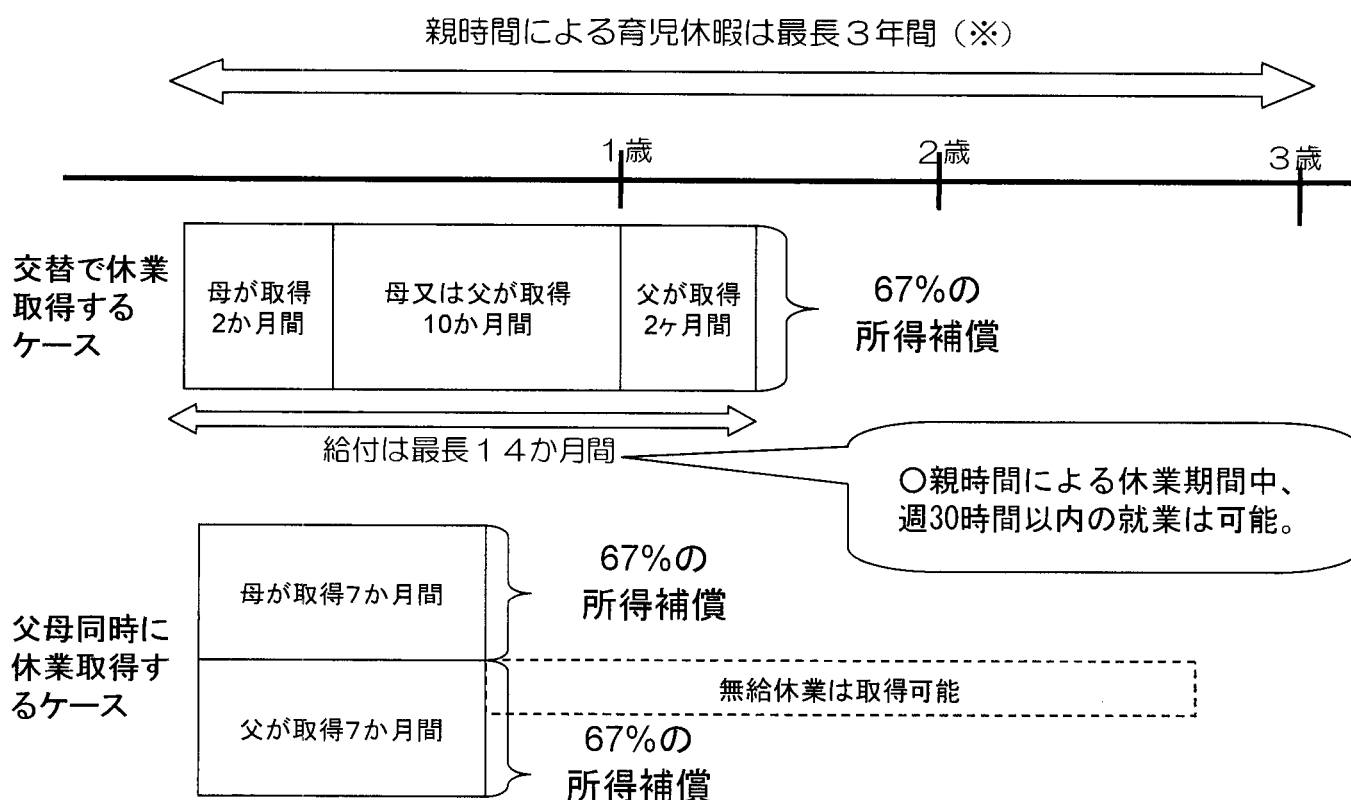
○ドイツのパパ・ママ・クォータ(2007年導入)

○90年代の家族政策の動向として、①児童手当、児童扶養控除の大幅な引上げ、②育児休業期間の延長(18か月→36か月)と育児手当給付期間の延長(12か月→24か月)がなされたが、長期休業の後、両立が困難で復帰できず、結果としてかえって母親の職業中断を招くことに。

○子どもを持つとするカップルのほとんどが共稼ぎである実情から、片方の親が育児に専念するとその期間の家計収入は激減(ジェットコースター効果)する事態を避けるとともに、就業と育児を同時に行う「同時並行型」の両立支援政策を目指すこととなった。

○このため、2007年1月より「親手当及び親時間に関する法律」を施行し、定額制(300ユーロ)を2年間を支給する「育児手当」制度から、所得に応じた補償(67%(最高1,800ユーロまで))する「親手当」制度へと転換(12か月を基本とし、両親で取得した場合には最長14か月)。

○新制度により、育児期間中の機会費用を減らし、一般的に母親より所得の高い父親の休業取得を促進するとともに、母親の早期の職場復帰を促進。



※ 使用者が同意した場合には、最長3年の親時間による休業期間のうち12か月を限度として3歳の誕生日から8歳の誕生日までの間に休業を取得することも可能。

※ 08年「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究」(ニッセイ基礎研)より作成

仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等

- 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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年 衆議院厚生労働委員会／参議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、(中略)その在り方について検討を行うこと。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、(中略)子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、(中略)有効な方策の検討を進めること。

- 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)

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期 (小学校入学前まで)

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

【資料】

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期 (小学校入学前まで)

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。あわせて、育児休業中の経済的支援のあり方を検討する。

○ 規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申

(平成18年12月 規制改革・民間開放推進会議)

Ⅲ 各分野における具体的な規制改革

2 福祉・保育分野

(1) 保育分野

- ④ (前略) このような民間企業等の独自の取組状況を踏まえ、一層の育児休業の取得、短時間勤務等の活用が促進されるよう、民間企業や育児休業や短時間勤務等の取得者をサポートする仕組みについて、育児・介護休業法等の改正も含め、早期に検討すべきである。

【平成19年度検討、結論、逐次実施(法改正については逐次検討)】

○ 規制改革推進のための3か年計画 (平成19年6月 閣議決定)

Ⅱ 重点計画事項

6 福祉・保育・介護

(2) 両立支援

① 育児休業等の取得の円滑化

労働者が育児休業を終了し、一度業務に復帰した後に、育児・介護休業法に定める最低基準として、再度育児休業の申出が可能となる場合については、現在、配偶者が傷病などにより育児ができないなど、配偶者の事情に係る極めて限定的な「特別な事情」の場合のみに制限されている。また、育児・介護休業法第23条においても、1歳未満の子を養育する労働者に対して「育児休業に準ずる措置」が規定されていない。

一方で、1歳未満の子を養育する労働者が、長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や現在受けている保育サービスが受けられなくなった場合など、養育する子どもや養育環境の事情等により、やむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じることも十分あり得る。また、そのような場合などにおいて、法を上回る企業の独自の措置で再度の育児休業を取得したとしても、社会保険料の免除を受けられないという実態もある。

このようなことを踏まえ、再度育児休業の申出が可能として厚生労働省令で規定している「特別な事情」の範囲等の見直しを検討すべきである。【平成19年度検討開始、速やかに結論】

○ 「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)

3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

(新たな枠組みの構築の必要性)

○ 仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える社会的な基盤を構築するためには、以下のような考え方で給付・サービスを再構築するとともに、国全体として、このような給付・サービスが全国どの地域でも体系的に整備され、すべての子どもや子育て家庭に普遍的に提供される枠組みを構築するとともに、それぞれの地域においては、地域の実情を踏まえて、給付・サービスの整備に積極的に取り組んでいく必要がある。

① 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- ・ 出産前から3歳未満の時期 — この時期の支援への重点的な取組、就業希望者を育児休業と保育、あるいはその組合せでカバーできる体制・仕組みの構築、それぞれの制度における弾力化による多様な選択を支える切れ目のない支援
- ・ 3歳から小学校就学前の時期の支援 — 認定こども園と短時間勤務の普及・促進
- ・ 学齢期の放課後対策 — 全小学校区での「放課後子どもプラン」の実施による空白地区の解消、対象児童の増加に対応した1学校区当たりのクラブ数の増加による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確保

(具体的な制度設計の検討)

《制度設計に当たって考慮すべきポイント》

- : 事業主の取組と地方公共団体の取組を連結し、切れ目のない一体的な支援を実現すること

各分科会における議論の整理

基本戦略分科会における議論の整理

2 次世代育成支援に係る現行の給付・サービスの制度的な課題

(2) 次世代育成支援に係る給付・サービスの制度的な課題の整理 (それぞれの分類ごとにみた制度的な課題)

○ また、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲそれぞれの分類ごとに制度的な課題を整理すると、以下のとおりである。

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

(出産前から低年齢期(3歳未満の時期)の支援の充実の必要性)

- ・ 子どもを育てながら働き続ける希望を持っていても、現実には多くの者が出産を境に離職しており、働き方の問題とともに保育サービスが利用できないことも原因となっている。
- ・ 3歳を超えると幼稚園、保育所含めて未就学児童のかなりの割合をカバーしているが、3歳未満の時期の保育所利用率は2割にとどまる。

(育児休業と保育の切れ目ない支援が提供できていない)

- ・ 子どもを育てながら雇用を継続することを支援する観点からは「育児休業」と「保育」は裏表の関係にあるが、休業明けの円滑な入所や、子育てする時間を持ちながら就労できる短時間勤務制度の利用とそれに対応した保育の提供など、「出産・子育て」と「就労」との間で多様な選択を可能とする切れ目のない支援が提供できていない。
- ・ 保育所入所の大部分は年度替わりの時期で、待機児童の多い地域では年度途中(特に年度後半)の入所が困難となっている。このため、保育所入所のために育児休業利用が長期化したり、逆に、育児休業を十分に取得できないケースが存在している。

(多様な働き方への対応が不十分)

- ・ 短時間勤務制度は、事業主がとるべき措置の一つとしての位置付けにとどまり、希望しても利用できないケースが存在する。

3 包括的な次世代育成支援の枠組みに求められる給付・サービスの考え方

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する考え方

(出産前後から3歳未満の支援……重点的取組、切れ目のない支援)

- ・ この時期の対応が最も弱く、重点的に取り組む必要
- ・ 就業希望者を育児休業制度と保育でカバーできる体制・仕組みの構築

(現在、0～3歳児のいる母の31%が就業しているが、仕事と生活の調和の実現により、就業希望者がすべて就業した場合には就業率は56%まで上昇)

- ・ それぞれの制度における弾力化、多様な選択を支える切れ目のない支援
 - ： 育児期の働き方・休み方— 短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、男性が取得しやすい制度上の工夫
 - ： 保育 — 保育の質を担保しつつ必要量の確保と多様なニーズに対応できる提供手段の多様化（家庭的保育の制度化や事業所内保育施設の活用）、病児・病後児の対応の充実
- (3歳から小学校就学前の時期の支援……認定こども園と短時間勤務の普及・促進)
- ・ 就労率の上昇に伴う幼児期の教育と保育のニーズの変化に対して、認定こども園の活用、短時間勤務の普及・促進の両面から対応

6 包括的な次世代育成支援を図る制度設計の検討とともに先行して実施すべき課題

(先行して実施すべき課題)

「I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

- ・ 短時間勤務を含めた育児休業取得方法の弾力化など

○ 「重点計画 - 2007」

(平成19年7月 IT戦略本部決定)

- (イ) 子育て女性等へのテレワーク活用の推進(厚生労働省、国土交通省)
(前略) また、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 「テレワーク人口倍増アクションプラン」

(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)

- (3) 子育て女性の再就職等に資するテレワークの推進策・支援策
 - (ウ) 育児・介護等を行う労働者のテレワークの推進【厚生労働省】
育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる

柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について

(平成18年12月総合科学技術会議)

5. 女性研究者の活躍を拡大するための環境整備

(4) 具体的な問題点と方策

① 有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和

平成17年4月1日より育児・介護休業法が一部改正され、有期雇用者も育児休業が取れるようになったが、①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、かつ、②子どもが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(子どもが1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)という条件を雇用者が満たす必要がある。また、育児・介護休業法の一部改正に対応して雇用保険法施行規則も一部改正され、有期雇用者にも育児休業給付が認められることになったが、雇用保険法施行規則・育児休業給付業務取扱要領によると、その条件は①休業開始時において1年以上雇用実績があり、育児休業終了後に雇用契約が更新され、3年以上の雇用が見込まれること、または②休業開始前に雇用契約が更新され、3年以上雇用実績があり、育児休業終了後、1年以上の雇用が見込まれること、という取得条件となっており、育児休業の取得条件よりも更に厳しいものである。育児・介護休業法、雇用保険法施行規則に関しては一部改正が行われたばかりであり、その効果を注視していく必要があるが、3年程度の任期付任用が増加してきている中、結婚及び出産適齢期の研究者にとって、これらの法改正の下での条件は厳格に過ぎ、あまり実効的なものとはならないとの指摘がある。

今後、利用者の置かれる状況を踏まえつつ、育児休業の取得及び育児休業給付に関する条件の更なる緩和や撤廃等について引き続き検討していくべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、「育児休業の取得条件の緩和」については平成18年度より検討・平成19年度結論、「育児休業給付の取得条件の緩和」については平成18年度検討・結論】

②育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充

育児・介護休業法では 3 歳未満の子を養育する労働者に対して事業主が「勤務時間の短縮等の措置」を講じることを義務づけている。その措置の内容については、育児・介護休業法施行規則第 34 条で規定されており、事業主は、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与のいずれかの措置を講ずればよく、労働者に選択権はない。

大学及び研究機関の研究者のニーズに応えられるよう、複数の選択肢を用意し、それが出来ない場合には合理的な説明を義務付けることを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」（平成 18 年 6 月 20 日少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、平成 18 年度より検討・平成 19 年度結論】

さらに、育児をしている研究者の間で要望の強い環境整備項目である在宅勤務制度は現在含まれておらず、事業主による努力を促すため早急に項目の一つとして追加することを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」（平成 18 年 6 月 20 日少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、平成 18 年度より検討・平成 19 年度結論】

（以下略）