

議論のための視点

男性の育児参加について

- なぜ、男性の育児参加が必要か。
 - ・ 少子化への対応としての男性の育児参加
 - ・ 働きながら子どもを産み育てやすい社会づくり
 - ・ 男性自身の育児参加に対する希望
 - ・ 父親・母親・子ども・企業にとっての必要性はそれぞれどのようなものか。

- 男性の育児参加を進めるための制度はどのようなものか。
 - ・ 現行制度は男性が育児参加しやすい制度か。
 - ・ 夫婦の働き方（共働き家庭、専業主婦家庭）によって、育児に関わるために必要な制度に違いはあるか。
 - ・ 男性の育児参加が特に必要な時期はあるか。
 - ・ 企業の負担の公平性の観点
 - ・ 育児休業期間中の所得保障

(参考1：現行の制度)

労使協定による専業主婦家庭の除外規定

※法第6条第1項・第2項

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- 二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
- 三 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

※省令第6条

(法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定める者)

第六条 法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び一週間の就業日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の者を含む。)であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 六週間(多胎妊娠の場合にあっては、十四週間)以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。
- 四 育児休業申出に係る子と同居している者であること。

子の看護休暇について

○ 子どもの病気に際しての看護休暇制度について、より使いやすい休暇制度としてどのようなものが求められているか。

- ・ 取得単位（半日単位、時間単位）
- ・ 付与日数
- ・ 対象年齢
- ・ 経済的支援
- ・ 病気以外
- ・ 子ども以外

(参考1：現行の制度)

*子の看護休暇(第16条の2)

労働者(日々雇用の者を除く。)が事業主に対して「申出」という行為をすることによって、負傷し、又は疾病にかかったその小学校就学の始期に達するまでの子の世話をを行うための休暇(子の看護休暇)を取得することができる。1の年度において、一労働日を単位として、労働者一人につき5日間の子の看護休暇を最低基準として保証したもの。子の人数に応じた日数の増加、半日単位、時間単位で取得できることとする等、法の内容を上回る制度を導入することは可能。

例外規定(拒否可能事由)はなく、期間雇用者についても、それ以外の者と同様の取り扱いとなっている。

労働者の請求により、即ちその労務提供義務が消滅する効果がある。すなわち、事業主の側でも賃金支払い義務が消滅するため、無給の休暇である。

負傷、疾病の種類及び程度に特段の制限はない(短期間で治癒する疾病、慢性疾患のいずれも含まれる。)

(参考2：年次有給休暇の時間単位取得について)

平成19年通常国会(第166回国会)に提出された労働基準法の一部を改正する法律案においては、年次有給休暇の時間単位取得を可能とする見直しが盛り込まれており、継続審議となっている。

○労働基準法の一部を改正する法律案要綱(抄)

第二 年次有給休暇(第三十九条関係)

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、一の労働者の範囲に属する労働者が年次有給休暇を時間を単位として請求したときは、年次有給休暇の日数のうち二の日数については、労使協定で定めるところにより時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとする。

一 時間を単位として年次有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる年次有給休暇の日数(五日以内に限る。)

三 その他厚生労働省令で定める事項

※ 年次有給休暇と子の看護休暇の違い：取得目的の制約の有無、事業主の時季変更権の有無

育児休業の再度取得について

- 育児休業の再度取得可能事由を拡大すべき事項はどのようなものか。
 - (1) 長期にわたる子どもの疾病が発覚した
 - (2) 現在受けている保育サービスが受けられなくなった
 - (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
 - (4) その他

- 現行の再度取得は1歳までしか認められていないが、1回目の取得であっても保育所に入所できない場合は1歳半まで取得できることとなっている。1歳を超えて再度取得可能な事情がある場合をどのように考えるか。

- 子どもの疾病について再度取得可能事由に含める場合、子の看護休暇との関係をどのように考えるか。

(参考1：現行の制度)

* 1歳までの再度の育児休業

子が1歳までの育児休業は、原則として同一の子について1回のみ可能であるが、例外として特別の事情があれば2回目以降の申し出も認めている。

特別の事情とは、以下の5つの場合をいう。

- ① (次子にかかる) 新たな育児休業又は産前産後休業の開始により、(上の子にかかる) 育児休業が期間途中で終了してしまった後に、次子を養育しなくなった。
- ② 介護休業の開始により、子にかかる育児休業が期間途中で終了してしまった後に、介護対象家族が死亡等した。
- ③ 配偶者が死亡した。
- ④ 配偶者が疾病、身体上又は精神上的の障がいにより、子の養育困難となった。
- ⑤ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなった(永続的なもののほか、転勤等により1年以上同居しない状態が続く場合も含む)。

(参考2：規制改革推進のための3カ年計画(平成19年6月 閣議決定)(抄))

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、配偶者が疾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】

期間雇用者の育児休業取得について

- 期間雇用者が利用しやすい制度となっているか。
- 取得対象者が利用できているか。
- 雇止め基準改正の影響はあるか。

(参考1：平成16年改正時附則)

- ◆ 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。

(参考2：現行の制度)

- ・ 期間雇用労働者については、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。（育児休業法第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。）

(参考3：雇止め基準の改正)

- ・ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部改正（平成20年1月23日告示、平成20年3月1日適用）について
「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の一部が改正され、有期労働契約が3回以上更新された場合において、当該有期労働契約を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならないこととなった。

在宅勤務について

- 在宅勤務は、仕事と家庭を両立しやすい働き方といえるか。
 - ・ 「時間」ではなく「場所」の観点からみた柔軟性
 - ・ 在宅勤務のメリット／デメリット
 - ・ 作業環境、情報管理等の観点から、在宅勤務になじむもの／なじまないもの

- 育介法に位置づける場合、実際に利用しやすいものとするためにはどのような点を考慮すべきか。
 - ・ 職種によって、在宅勤務になじむかが大きく左右されること
 - ・ 週あたりの在宅勤務日数の上限が設けられる場合も少なくないこと
 - ・ 事業主の負担との関係
 - ・ 対象となる子の年齢
 - ・ 権利の強さ、実効性