

性別役割分担意識を解消し、家庭責任を公平に分担するための育児介護休業法の改正に関する意見書

2016 年 3 月 7 日
東京弁護士会会長 伊藤 茂昭

第 1 意見の趣旨

育児・介護休業法（以下「育介法」という）の改正に関し、平成 27 年 9 月以降、労働政策審議会の雇用均等分科会において議論がなされ、同年 12 月 21 日付で「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」と題する建議が公表された。その後、平成 28 年 1 月 29 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」の一法案として改正法案が国会に提出された。

当会は育介法を改正する趣旨については概ね賛成であるが、同法の見直しにあたっては、さらに踏み込んで以下の各点につき改正法案を修正することを求める。

1. 育児休業制度について、
 - (1) 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和
 - (2) 育児休業の柔軟化
 - (3) 育児休業後の原職又は原職相当職への復帰の原則義務化
2. その他の両立支援策として、
 - (1) 所定労働時間の短縮措置の対象となる子の年齢の延長
 - (2) 男性労働者が配偶者の出産前後において子育て目的で取得できる特別の休暇制度を設ける努力義務の創設
 - (3) 看護休暇の柔軟化として、①時間単位での取得を可能とすること、及び②就学前の子 1 人につき 5 日までの限度日数を 7 日（2 人以上の場合は 14 日）に増やすこと
 - (4) 労働時間の把握、職務評価方法の整備等の制度設計をすることを前提に、テレワーク導入の努力義務の創設

第 2 意見の理由

1. はじめに

(1) 育児介護休業法の改正の議論状況について

育介法の一部改正法（平成 21 年法律第 65 号）附則 7 条において、法律施行後 5 年を経過したとき、改正後の規定の施行の状況に応じて検討を加え、必要があると認めるときはその結果に基づいて所要の措置を講じるものとされている。労働政策審議会は、平成 27 年 12 月 21 日付で「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」と題する建議（以下「建議」という）を公表し、同法の見直しにあたり、多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の意見を示した。それを受けて同法の改正法案では、育児分野については次の 4

点を改正することとされた。

- 1) 育児休業等の対象となる子の範囲の追加
- 2) 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和
- 3) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化
- 4) 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の新設

平成 28 年 4 月 1 日から施行される「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」においても、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境整備を行うことにより、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にするべきであるとし、事業主に対し事業主行動計画の策定等を義務付けている（労働者 300 人以下の民間事業主については努力義務）。

（２）背景－女性労働者の現状

女性労働者の職業生活と家庭生活の両立支援策を検討するに際しては、以下のような女性労働者の就労状況等を踏まえ、両立の阻害要因を取り除き、もって両立に資する制度とすることが必要である。

1) 女性労働者の約 6 割が第 1 子出産後 1 年以内に離職

第 1 子の出産前に有職であった女性のうち、第 1 子が 1 歳に達する時点において就業を継続していた者の割合は 38%であったとの調査結果が出ている¹。この調査結果を裏から見ると、62%の女性労働者が第 1 子出産を機に退職していることが分かる。

しかも、第 1 子出産から 1 年後の時点で就業を継続していた労働者（全体の 38%）のうち、育児休業を取得した労働者は 45%（全体の 17.1%）にとどまっていた。

この調査結果によれば、現在の育児休業制度が女性の就業継続のために機能している程度は限定的であると言わざるを得ない。

2) 約 5 人に 1 人が妊娠等を理由とした不利益な取扱いを経験

日本労働組合総連合会（以下「連合」という）による平成 27 年 2 月 23 日付「働く女性の妊娠に関する調査」によれば、全回答者 1000 人のうち、約 5 人に 1 人が、口頭などによる嫌がらせ（9.8%）、解雇や契約更新をしない（7.8%）、降格、重要な業務を任せてもらえない、意に反して担当業務を変更する（3.3%）などの不利益な取扱いを受けたと回答している。

平成 27 年 9 月 14 日から同年 10 月 4 日までの期間に、厚生労働省が 6500 社に雇用される 25～44 歳の女性労働者約 2 万 6000 人に対し実施した調査²によれば、就業規則等に明文化された育児休業制度の規定がある事業所の方が、従業

¹ 国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」

² 「妊娠等を理由とする不利益取扱い（※）に関する調査の概要」

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantai/0000104041.pdf

員の妊娠等を理由とする不利益取扱いの経験率が低いとの結果が出ている。また、妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策（管理職に対する研修や周知、職場全体に対する研修や周知、つわり等により不就労が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の支援、相談・苦情窓口対応担当者への研修等）に取り組んでいる事業所の方が、いずれも取り組んでいない事業所よりも就業継続する女性が多いという調査結果が出ている。

これらの調査結果によれば、女性の就業継続を後押しするためには、育児休業等の制度について明確に周知したうえで、不利益取扱い防止策を講じることにより、約 5 人に 1 人が受けている妊娠等を理由とした不利益取扱いの改善に資するといえる。

（３）非正規労働者の現状

日本では、女性労働者の 53.9% は非正規労働者である（平成 25 年）³。非正規労働者のうち、第 1 子出産前に有職だった女性のうち、子の出生後 1 年の時点において就業を継続していた者の割合はわずか 18% にとどまる。これはすなわち、出産前有職であった非正規労働者のうち約 82% は、出産後 1 年以内に離職していることを意味する。また、就業を継続した 18% のうち、育児休業を取得して就業を継続したのは 22.2%（全体の 4%）、残り 77.8%（全体の 14%）は育児休業を取得せずに就業を継続した者であった⁴。

このように、非正規労働者のほとんどが出産を経て働き続けることが困難な状況にあり、育児休業制度は正規労働者以上に機能していないことが分かる。

（４）小括

以上のとおり、女性労働者は出産・育児と仕事を両立することが難しく、特に非正規雇用の労働者はほとんど就業を継続することができてないという現状を踏まえ、当会は育介法の見直しにあたり、以下の点につき改正法案の修正を求める。

２．育児休業制度について

（１）有期雇用労働者の育児休業取得の拡充

１）現行法の制度

育介法 5 条 1 項において、有期雇用労働者の育児休業取得については、以下の要件をいずれも満たすことが必要であるとされている。

①当該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（以下「要件

³ 平成 26 年版『男女共同参画白書』Ⅰ-特-18 図

⁴ 平成 24 年版『男女共同参画白書』第 1-4-4 図

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h24/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-04-04.html

- ①)」
- ②その養育する子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（以下「要件②」）
- ③当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかでないこと（以下「要件③」）

2) 意見の趣旨

有期雇用労働者の育児休業取得要件を以下のとおり改めるべきである。

- ①当該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（現行法の要件①に同じ）
- ②その養育する子が1歳に達するまでの間に、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ないこと（現行法の要件②③を変更、以下「新要件②」という）

3) 意見の理由

ア 非正規労働者の育休取得ニーズ

「1. はじめに」の(3)で述べたとおり、女性労働者の過半数が非正規労働者であるにもかかわらず、その非正規労働者の8割以上が出産を機に退職し、就業を継続している非正規労働者にあっても、育児休業を取得したのは22%（全体の4%）にとどまっており、実際に育児休業を取得した上で就業を継続することが極めて困難な状況にある。

このような現状に鑑み、非正規労働者、とりわけ有期雇用労働者の育児休業取得要件を緩和し、育児休業取得を促進し、もって有期雇用労働者の就業継続を後押しすべきである。

イ 現行要件の問題点

現行法の要件②及び要件③は、一読してその意味が判然としないため、使用者及び労働者の双方の立場から分かりにくいという批判があり、要件を分かりやすく整理することが求められている。

また、厚生労働省の実態調査⁵において、就業規則等に明文化された育児休業制度の規定がある事業所の方が、従業員の妊娠等を理由とする不利益取扱いの経験率が低いとの結果が出ており、要件が明確化されることにより、育児休業取得を妨げる不利益取扱いの防止にもつながる。

ウ 要件の検討

この点、改正法案は、有期雇用労働者の育児休業取得について、要件②③を「その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては更新後のもの）が満了することが明らかでない者」としている。

しかし、育児休業は原則として子が1歳に達するまでとされており（育介法9条）、その時点までに復職することを想定していることに鑑みれば、満了するこ

⁵ 前記注2に同じ

とが明らかでない者の基準時点は子が1歳に達する時点とする方が整合する。

上記のとおり育児休業取得要件を緩和した場合、育児休業期間中や育児休業終了時に労働契約の更新時期が到来し、更新の有無をその時点で判断すべき場合がありうる。更新の有無を判断するにあたっては、後述エに留意する必要がある。

エ 指針及び最高裁の判決を受けて

この点、育児法10条は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由とした不利益取扱いを禁止している。同条の「不利益取扱い」には、期間を定めて雇用される者について契約を更新しないこと（同法指針（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針 平成21年12月28日 厚生労働省告示第509号）第2の11（2）ロ）や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（同ハ）が含まれるとされている。

また、広島中央保険生協事件（最高裁平成26年10月23日判決）の判旨及びそれを受けた厚生労働省の解釈通達（雇児発0123第1号）では、妊娠・出産・育児休業等を契機として行われた不利益取扱いは原則として違法であるとされた。同解釈通達では、「契機として」とは時間的近接性を示すこととし、原則として妊娠・出産・育児休業等の終了から1年以内の不利益取扱いは均等法ないし育児法違反にあたるとの考えを示している。

そうすると、育児休業の終了から1年以内に更新の有無を判断すべき場合については、上記指針に反した更新拒絶が認められないことはもちろん、上記最高裁判決及び解釈通達の趣旨を踏まえた判断がなされることが要請される。

（2）育児休業の柔軟化

1）現行法の制度

①育児休業の取得可能期間について

原則として、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間である（育児法5条1項）。

例外として、父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月までの間に、1年間育児休業を取得可能することができる（育児法9条の2）。

②1子につき育児休業を取得できる回数

育児休業申出の回数は、特別の事情（施行規則4条）がない限り1人の子につき1回であり、申し出ることのできる休業は連続した一まとまりの期間の休業である（育児法5条2項）。

例外として、子の出生後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情（施行規則4条）がなくても再度の取得が可能である（育児法5条2項）。

2）意見の趣旨

①育児法5条1項について、労働者は、子が9歳になる年（小学校3年）の学

年末までの間で、当該子につき通算 1 年間、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができるとの改正をすべきである。

ただし、短期間の育児休業取得が繰り返された場合、使用者側の労務管理が煩雑になることが想定されるため、分割取得をする際には、取得期間を一定の日数以上とする下限期間か取得回数の上限を設けることが望ましい。

②育介法 5 条 2 項の取得要件を緩和し、1 ヶ月前に申し出た場合は、「特別の事情」がなくとも、再度の育児休業取得を可能とする改正をすべきである。

3) 意見の理由

ア 育児休業の取得可能期間の延長

育児休業が必要な時期は、子が出生した日から子が 1 歳に到達するまでの期間に限らない。また、育児休業が必要な時期が連続した 1 年間であるとも限らない。保育園や学童の空き状況、時間延長の有無、保育園か幼稚園かの選択、小学校の長期休暇、子との関わり方についての両親の考え方によっても、育児休業が必要な時期は異なる。特に、小学校低学年の子をもつ親にとって、1 ヶ月以上ある夏休みの間、子をどのように保育するかは切実な問題である。

育児休業期間が取得可能な期間を長くすることで、父親も仕事の調整をして育児休業を取得しやすくなるというメリットもある。諸外国を例にあげると、スウェーデンは、子が 8 歳に達する日までの間、育児休業取得を認めており、男性の育児休業取得率が高い要因の一つとなっている。

イ 分割取得のニーズ

また、現行法では、出産後 8 週間以内の父親等の育児休業に関する特例の他は、再度の取得の要件が非常に厳しく、基本的に育児休業を分割取得することができない。出産日と保育園の募集時期との関係で、子が 1 歳になる前に育児休業を終え、育児休業取得期間が 1 年に満たない場合も多いと思われる。また、早めに職場復帰し、残った育児休業期間で、低学年のうちは毎年夏休みに 1 ヶ月ずつ育児休業を取得したい、という分割取得のニーズも高いと思われる。

(3) 育児休業後の原職又は原職相当職への復帰の原則義務化

1) 現行法の制度

ア 育児介護休業法 10 条関連 不利益取り扱いの禁止

現行法 10 条では、労働者が育児休業の申し出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないと定める（介護休業について同法 16 条が 10 条を引用している。）。

これを受けて同法指針（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針 平成 21 年 12 月 28 日 厚生労働省告示第 509 号）第 2 の 11 (2) は、上記「解雇その他の不利益な取り扱い」の典型例として、(ヌ)「不利益な配置の変更を行うこと」という項目を設けるが、労働者が育児休業又は介護休業後に原職に復帰させないことは、「不利益な取り扱い」とは例示されていない。

イ 同法 22 条 復職における配慮義務

同法第 22 条は、育児休業・介護休業の申し出並びに育児休業および介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業者が雇用される事業所における労働者の配置その他雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるように努めなければならないと規定する。

しかし、これを受けた同法指針第 2 の 7 (1) では、「育児休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われていることに配慮すること」と規定され、同 (2) では、「育児休業又は介護休業をする労働者以外の労働者についての配置その他の雇用管理は、(1) の点を前提にして行われる必要があることに配慮すること」と規定するにとどまる。

2) 意見の趣旨

ア 不利益取り扱いであることの明記

労働者が希望しても、育児休業又は介護休業を取得後、相当期間内に原職又は原職相当職への復帰を拒絶する措置は、原則として不利益取扱いとして許されない旨を同法 10 条、又はこれを受けた指針上に明記することが必要である。

イ 立証責任の転換・相当期間内の猶予

労働者が育児休業又は介護休業を取得したことを契機として、当該労働者を育児休業又は介護休業復帰後の相当期間内に原職又は原職又は原職相当職に復帰させなかった事業主は、原則として不利益な取り扱いを行ったものと解することで労働者の立証責任を転換し、さらに当該労働者について原職又は原職相当職への復帰をさせなかったことについて合理性が認められるかどうかの判断に際しては、同法 10 条に関する通達を適用して、その違法性を決すべきである。

3) 意見の理由

ア 不利益取り扱いの典型例への明示について

現行法においては、育児休業又は介護休業を取得した労働者を原職ないし原職相当職へ復帰させなくても、「不利益な配置変更」に該当しない限り、ただちに不利益取扱いとはならない。また育児休業又は介護休業取得後の労働者にどのような職務を与えるかは、原職又は原職相当職への復帰が原則であることを、「配慮」して決定すればよいと規定する。

そのため、育児休業等の代替要員として新規雇用された者がいる等の理由で、育児休業・介護休業復帰後に原職に復帰できず、従前とは異なる職務内容に甘んじたり、職場を異動させられる労働者の例も散見される。この点、男女雇用機会均等法 9 条の関係ではあるが、育児休業後に復職した労働者を、労働基準法 65 条 3 項による軽易業務への転換請求以前の管理職に復職させなかった措置について、最高裁判所が差し戻しを命じ、差し戻審でも上記措置を同法違法とした判断が確定していることは記憶に新しい（広島高等裁判所平成 27 年 11 月 17 日判決）。

家庭的責任を負った労働者を原職又は原職相当に復職させず、原職から見て明らかにふさわしくない部署・職位に就かせることは、労働者の蓄積した知識や能力を発揮する機会を阻害することであり、結果として当該労働者のキャリアアロスを招き、離職を選ばざるを得ない立場へ追い込むこともある。

もっとも事業主は、労働者が育児休業又は介護休業を取得すること、各休業から復帰することを拒むことは許されず、これらを理由にした不利益取り扱いも許されていないが、育児休業又は介護休業を取得した労働者を原職又は原職相当職に復帰させないことによって、事実上これらの労働者を職場から排除する意図を遂げることができるのであり、10条の趣旨が没却される結果となっている。

このような事態が放置されるのであれば、子の養育又は家族の介護を行った労働者の昇進やスキルアップは事実上妨げられ、当該労働者だけでなく同じ職場の労働者の士気を下げる。結果として、政策目標として掲げられている女性が活躍できる社会の実現に反する結果を招くことは、目に見えている。

イ 立証責任の転換

なお、「業務上の必要性から支障がある」ことによる「不利益取り扱い」が許されるかどうかの判断においては、育児休業又は介護休業を取得した労働者の欠員補充のために補充人員を採用したというのはむしろ常態であるため、そのことだけでは正当性を持たず、業務上の必要性としては足りないというべきで、現に育児休業又は介護休業を取得した個々の労働者の家庭的事情、通勤事情、将来的なキャリアへの影響等を考量の上、通常の人事異動のルールから合理的に説明できない職位の変更は個々の労働者の同意が必要となると解されるべきである。

ウ 相当期間の猶予

使用者は、当該労働者が育児休業又は介護休業中に、当該労働者の職務について代替要員を配置するなどの対処をしていることが通常なので、原職・原職相当職復帰をするために実現可能な相当期間内（少なくとも1年程度）に行うべきと規定して、人事裁量の幅を持たせることも、考慮に値する。

3. その他の両立支援制度について

（1）所定労働時間の短縮措置

1）現行法の制度

育介法23条1項において、事業主には、その雇用する労働者のうち3歳に満たない子を養育する労働者に関して、労働者の申出があった場合には、所定労働時間を短縮する措置を講じる義務が課されている（1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものは対象外）。

2）意見の趣旨

所定労働時間の短縮措置の義務の期間を、子が満9歳に達する学年の年度末

(小学校 3 年生) まで延長するよう育介法 23 条 1 項を改正すべきである。

3) 意見の理由

ア 3 歳を過ぎても育児時間に変化は生じないこと

現行法では、所定労働時間の短縮措置（以下「時短」という）は、「3 歳に満たない子を養育する労働者」のみを対象に義務化されている。しかし、3 歳を過ぎても就学前までは、保育先への送迎、食事や入浴の世話、寝かしつけなど、子と関わらなければならない時間帯そのものに大きな変化はない。

イ 就学後は子を預けられる時間が短くなること

また、就学後も、現状の学童保育の平日の平均開設時間が午後 6 時 20 分までであることからすると⁶、就学前に預けていた保育所より預けられる時間が短くなるケースが多い（閉所時刻は私営保育所では 67.2%が 19 時台、10.9%が 20 時以降、公営保育所でも 40.8%が 19 時台である）⁷。加えて、学童保育も希望者全員が入れるわけではなく、待機児童は 1 万 5533 人に上っている⁸。就学後のこれらの問題は「小 1 の壁」と評されているもので、子の就学に際して、働く親の前に立ちはだかる高い壁である。

ウ 低学年は放課後の時間を一人で過ごすことができないこと

現代においては、公園などの子どもの遊び場がなくなり、子どもが放課後を安全に過ごせる場所が減っている。一人っ子も増えていることから、下校後親が仕事から帰宅するまでの時間を自宅で 1 人で過ごす子も多い。小学校低学年ではまだ判断力が十分に発達しておらず、突発的な事態に対応することができないのが通常である。放課後の時間を子ども 1 人で過ごすことができるようになるのは、おおむね小学校 4 年生以上であろう。

エ 諸外国では時短制度が活用されていること

諸外国の例を見ると、スウェーデンでは、正社員の身分を保ったまま育児中のみパートタイム労働に従事することで育児時間を確保している。7 歳未満の子どもを持つ労働者の 2006 年の平均労働時間は男性週 32.7 時間、女性週 20.8 時間であり、4 歳未満の子を持つ労働者の平均帰宅時間は男性が 17 時 16 分、女性が 16 時 27 分である⁹。他方、オランダでは、全体的にパートタイム労働が浸透していることから、育児と仕事との両立の面でもパートタイム労働が活用されている。また、育児休暇の取得方法として、休業に限らず、週労働時間を短くする形で取得することも可能とされている。このような諸外国での活用例は我が国でも積極的に取り入れるべきである。

オ まとめ

以上のように、時短制度の対象を「3 歳に満たない子を養育する労働者」としている現行法の規定では、育児と仕事の両立は困難である。

この点は、建議において、「短時間勤務制度を利用している労働者の多くが女

⁶全国学童保育連絡協議会 2012 年調査

⁷全国保育協議会 2008 年調査

⁸全国学童保育連絡協議会 2015 年調査

⁹ 男女共同参画白書（概要版）平成 15 年

性となっている現状を踏まえると、まずは長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進により、男性の育児への関わりを促進していくとともに延長保育等の保育サービスの充実を図っていくことが重要である。その状況も踏まえ、対象となる子の年齢の引き上げについて、引き続き検討していくべきである。」とされているのは、上記の問題に対する長期的視点に立つ提言として評価することができる。

しかし、学童保育の延長保育サービスの実施は、自治体ごとに異なる。また、長時間労働の是正や柔軟な働き方の促進については、実現まである程度時間を要すると見込まれる。そうすると、時短措置義務の対象となる子の年齢の引き上げは、比較的簡便かつ短期に実現可能な両立支援制度の整備として、今回の改正に盛り込むべきである。

そこで、時短措置義務の適用対象は「子が満 9 歳に達する学年の年度末（小学校 3 年生）」まで延長すべきである。

カ 補足（介護について）

介護中の労働者に対しても事業主に対する時短措置義務が規定されているが（育介法 16 条 3 項）、時短措置義務のニーズが育児の場合とは完全に一致しないため、別途検討が必要であることを付記する。

（2）配偶者の出産前後における男性労働者の休暇取得の促進

1）現行の制度

なし

2）意見の趣旨

事業主に対し、男性労働者が配偶者の出産前後において子育て目的で取得できる特別の休暇制度を設ける努力義務を課すべきである。

3）意見の理由

子育て期にある男性労働者が育児を始めとする家事を積極的に分担することは、自分自身の仕事と子育ての両立を図るのみならず、配偶者の仕事と子育ての両立にも資するものである。しかしながら、子育て期にある男性労働者は、育児休業の取得率が極めて低い水準にあるなど、依然として育児を女性まかせにしているのが実情である。

こうした状況の下で、少なくとも、男性労働者が、配偶者の出産前後において、たとえ短期間であっても子育て目的で休暇を取得することを促進することが必要である¹⁰。

このため、今般の育介法の改正において、事業主に対し、男性労働者が配偶者の出産直後から子育て目的で取得できる特別の休暇制度を設けることを、努力義務とすることが必要である。

¹⁰ 少子化社会対策大綱（平成 27 年 3 月 20 日閣議決定）では、男性の配偶者の出産直後の休暇取得率を 2019 年度末に 80%とする数値目標が定められている。

特別の休暇制度の内容は、国家公務員の一般職に適用される特別休暇¹¹を参考に、①配偶者の出産に伴う入院の日から出産後2週間を経過するまでの日までの間に、入退院の付添い等のために2日を、②配偶者の産前産後期間中に、出産した子や小学校就学の始期に達するまでの子の養育のために5日を、それぞれ付与するよう努めなければならないものとするのが相当である。

なお、特別の休暇制度について、有給とするか、あるいは無給とするかは、各の事業主及びその労働者との労使自治に委ねられるべきものと思料する。

（３）看護休暇の拡充

１）現行法の制度

育児法16条の2において、小学校就学前の子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年につき5労働日（対象となる子が2人以上の場合は10労働日）を限度として、看護休暇を取得できる。看護休暇は子の負傷・疾病の世話、予防接種又は健康診断のために取得できるとされる。

２）意見の趣旨

①看護休暇は時間単位で取得できるようにすべきである。

②就学前の子1人につき5日が限度とされる看護休暇は、7日（2人以上の場合は14日）に増やすべきである。

３）意見の理由

ア 看護休暇のニーズ

現行の看護休暇は、有給休暇と違って使用者に時季変更権が認められず、法制度上は無給である。

看護休暇が必要とされる場面は、①子の急な体調不良や負傷、または②予防接種又は健康診断の2つが想定できる。②の予防接種や健康診断があらかじめ日程調整でき、事前の申し出も容易であることに対し、①の体調不良や疾病はあらかじめ予測することができないものであり、親たる労働者の就業日当日朝あるいは就業時間中に、突然に疾病の連絡が保育所から入ったり、学校帰りに事故にあって負傷したりという不測の事態である。

一方、働く親の多くは保育所に子を預けているが、保育所は原則として病児の保育を断るため、子が負傷・疾病という不測の事態に対して、親は朝の就業

¹¹ 人事院規則15-14（特別休暇）第22条

⑨ 職員が妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 人事院が定める期間内における二日の範囲内の期間

⑩ 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）前の日から当該出産の日後八週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における五日の範囲内の期間

前に子の世話を保育所に代わる別の人物に急きょ依頼するか、日中の就業中に職場を抜けて駆けつけるかといった状況が多いと想定できる。健康診断や予防接種のためだけに朝遅れて出勤したり夕方に職場を抜けることもある。

そうであるとすれば、看護休暇は、朝又は午後の短時間での休暇取得で足りるといった状況も多いであろう。

イ 柔軟な取得に向けて

平成21年の指針¹²において、事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るためとして、看護休暇について「労働者がこれを容易に取得できるようにするため」あらかじめ制度を設けること、当日での口頭の申し出でも可とすることや、「時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮」が求められている。これは看護休暇の特質として、柔軟な取得申し出が重要と考えられたためである。

ウ 時間単位での取得ニーズ

そうであるとすれば、子1人につき年間で5日という限られた日数で、数時間で足りる休暇であっても一日単位でしか取得できないというのは、状況の変化が著しい育児の実態から離れたものであって、柔軟に取得できるようにするという同条の理念に鑑み硬直的にすぎる。

建議において子の看護休暇について「より柔軟に取得できるようにするという観点から、半日（所定労働時間の2分の1）単位の取得を可能とすることが適当である。」とされているのは、前述の看護休暇の特質から妥当である。しかし、もう一步進んで、時間単位での取得も可能とすべきである。

この点、改正法案では「厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができるものとする」としているが、この「1日未満」の単位も時間単位の取得まで可能とすべきである。

半日単位でも時間単位でも、事業主の雇用管理コストに差はないことに比べ、労働者にとっては、1時間で良い休暇を半日分（所定労働時間の2分の1）も無給である休暇としてしか取得できないとすれば、限られた看護休暇の日数を取っておきたいという心理も相まって、そのような休暇申し出を躊躇する者も多くなると思われ、現行の1日単位に比べて抜本的な改正とは言えない。

そこで、時間単位での看護休暇の取得ができるようにすべきと考える。

エ 日数の拡充について

また、就学前の子1人について5日という限度日数はあまりに少なく、育児の実態からかけ離れている。子どもが一度病気にかかると、例えばインフルエンザでは「発症した後5日を経過し、かつ、解熱した後3日を経過するまで」の出席停止が義務付けられており（学校保健安全法施行規則19条2項イ）、看護休暇の5日は1度のインフルエンザ発症で消化されてしまうのである。

したがって、少なくとも1年につき7日（2人以上の場合は14日）に看護休暇の日数を増やすべきである。

¹² 平成21年厚生労働省告示第509号；子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1s.pdf>

オ 今後の検討（期間の延長）

なお、今後の検討として、看護休暇の期間を就学前ではなく、小学校低学年（8歳）までに延長することも検討すべき事柄として指摘する。

諸外国においては8歳までの時間短縮や育児休業の分割取得を認めている国も多い。日本でも小学校就学の際に、保育所に比べて学童保育の時間が短くなるといういわゆる「小1の壁」から、かえって就学前よりも仕事をやりづらくなったという声も聞かれる。

そうした状況からすると、所定労働時間短縮制度と合わせて、看護休暇についても小学校就学前の子に限るのではなく、8歳程度までの取得を認めることも検討すべきである。

カ 介護休暇も同様

介護休暇（16条の5）も、要介護状態にある対象家族1人について5日（2人以上の場合は10日）を限度に、世話をを行うための介護休暇を一日単位で取得できるため、子の看護休暇と類似の制度と言える。そのため、看護休暇について時間単位で取得するよう改正するのであれば、介護休暇についても同様の改正が必要となることは付記する。

（4）テレワークの活用

1）現行法の制度

育介法に規定はない。

テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰制度（輝くテレワーク賞）等の設置で、テレワークの普及を企図している。

2）意見の趣旨

①育児期・介護期にある労働者が就業しつつ介護又は子を養育することを容易にするための措置（勤務時間の全部又は一部をテレワークの方法で勤務可能な体制を整えること）を事業主が講ずべき努力義務として定めるべきである。

②措置義務を実行化するため、各国の導入事例を参考に、政府が率先してテレワークを導入し、導入の課題とされる労務管理、情報管理の具体的方法を確立する。また、テレワークの成功事例、研究事例を示して雇用者、被用者のテレワークに対する認知度を上げるべきである。

③テレワークの導入にあたり、その普及が非正規雇用の増大に寄与し、正規雇用、非正規雇用の格差、男女間格差の拡大に結びつかないよう制度設計をするべきである（労働時間の把握、職務評価方法の整備等）。

3）意見の理由

ア テレワーク導入の必要性

建議においても、テレワークにつき「なお、育児期・介護期のテレワークについては、制度の普及状況や適切な労務管理等が必要であることも踏まえ、好事例を積み重ねつつ、その在り方について引き続き検討していくべきである。」と記載されているが、改正法案ではこの点は具体化されなかった。しかし、テ

テレワークは、短時間勤務と同様に、育児休業、介護休業を取得しない場合の、仕事と育児・介護との両立が可能となる方法の一つである。

平成 27 年度情報通信白書第 2 部第 4 章第 3 節によると、子育て世代女性（25 歳～44 歳）の女性の離職理由の 7 割が「結婚、出産、育児」であり、子育て世代女性の 5 割以上が「出産、育児」を理由に就業を希望しながら求職活動を行っていない。また、介護・看護のための離職者は 16 万人、非求職理由に「介護・看護のため」を挙げる人は 21 万人に達している。一方で、テレワークの利用を希望する理由として、30 歳女性では「子育てと仕事との両立」を、50 代女性では「親の介護と仕事との両立」を挙げる人が多く、テレワークが仕事と育児・介護の両立を可能にする手段として期待されている。

テレワークにより、自宅や自宅近くでの就業が可能となれば、育児や介護を理由とする離職を防ぐことができ、求職者を増加させることが可能となる。なぜなら在宅で仕事をするのであれば、通勤時間を勤務に充てるなどの効率的な時間利用により通常勤務よりも多くの育児・介護の時間を確保することが可能となり、育児や介護に関連するときに突発的な事態への対処も容易となると考えられるからである。これは、就業時間の全部をテレワークに変更するのではなく、その一部をテレワークにする（週 2 日など）ことによっても実現可能である。

テレワークは女性の利用が多いと思われるが、職務評価方法を整備することでテレワークと通常勤務の人事評価やキャリア構築の平等化を徹底することで、テレワークが「通常の働き方」として定着すれば、世代や男女を問わず働き方の選択肢の一つとなり得、男女の役割分業意識固定化の解消にもつながりうる。また、男性にも育児や介護をテレワークを希望する理由として挙げる人も少なくなく、テレワークの普及が男性の育児や介護へ意識の変化につながる可能性を示唆している。

イ テレワークの各国比較

国土交通省「平成 26 年度テレワーク人口実態調査」によると、日本における在宅テレワーカーは 2011 年以降急増し、2012 年には 930 万人に達したものの、その後減少し 2014 年には 550 万人となっている。また、テレワーク導入率は業種や職種で差がある。

テレワークの普及が順調でない理由としては、①企業と就業者のテレワークに対する認知度が低いこと②認知度の低さから、企業側がテレワークの有用性に気づかず、テレワークの利用について検討をしていないこと③情報セキュリティの確保④適正な労務管理、人事評価、が挙げられている。

しかしながら、業種や職種による違いはあるものの、農林水産業以外の職種ではいずれの職種も導入の実績があり、テレワークを導入した企業の多くが、生産性、業務効率の向上を実現し、労務管理や人事評価実施企業の方が課題に感じる割合は、テレワーク実施企業の方がテレワークを導入していない企業よりも低いことは、これらの課題が、企業が前もって懸念するよりもテレワーク導入の障害となっていない可能性を示している。

欧米では、既に 1980、90 年代からテレワークの導入が進められている。例えば、アメリカにおいては、交通混雑の緩和や人材の流出防止を目的として 1990

年代から連邦政府や州政府によるテレワークの導入からスタートし、民間企業に対しては優遇税制等を通じてテレワークの導入を推進してきた。現在では、テレワークの有用性が広く認識され、中小企業に至るまでテレワークはごく普通の働き方として定着している。

ヨーロッパにおいても、北欧諸国では 1980 年代から、EU 全体でも 2000 年頃からテレワークの推進政策が行われており、イギリスでは 6 歳以下の子どもを持つ親、または 18 歳以下の障がい児を持つ親に対して、テレワークを含むフレキシブルな働き方を申請する権利を与え、事業主はこの申請を真剣に検討する義務を負うと定められている。

韓国では、2010 年 7 月のスマートワーク推進政略として、2015 年までに官民の 30% でテレワークを実施する目標を設定している。

ウ テレワークの推進と平等の確保

一方、テレワークの活用により、正規労働者よりも不当に安い賃金で働く非正規労働者が増えないような方策を検討する必要がある。すなわち、育児や介護により在宅勤務を希望する労働者、特に多くは女性労働者が通常よりも低額の報酬でも仕事を請け負ってしまう危険性が高い。この点は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（ILO 第 100 号条約）の実効性確保のため、法整備、職務評価手法等の研究開発を進める、雇用者にパートタイム労働法等関連法の遵守を徹底させる等、正規、非正規労働及び男女間の格差の拡大には留意する必要がある。

また、テレワークの活用は労働時間の把握を困難にする側面があるため、長時間労働の増加につながらないよう、労働時間の把握を厳格に義務付ける方策も必要である。

4. 結語

以上のとおり、家庭生活と職業生活の両立を支援し、もって妊娠・出産・育児を契機とした離職を防止し、就業継続を後押しするため、育介法の改正にあたり、上記の点を検討することを求める。

以上