

# 育児・介護休業制度の見直しの方向性(平成20年12月25日労働政策審議会建議)

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備する。

## 現 状

### 1 子育てと仕事の両立が依然として困難

- 就労している女性の約7割が第1子出産を機に退職
- 仕事を続けたかったが、仕事と子育ての両立の難しさで辞めた女性が多い
- 父母と子どもとの時間が十分に取れない

### 2 男性の育児へのかかわりが低い

- 男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は1.56%(女性は89.7%)
- 男性が子育て・家事に関わっていないことが、女性の継続就業を困難にし、少子化の一因にもなっている

### 3 介護のための離職が多い

- 家族の介護・看護のために、5年間で約50万人が離職

## 見直しの方向性

### 1 子育て期間中の働き方の見直し

- 子育て期の短時間勤務制度及び所定外労働の免除を義務化
- 子の看護休暇制度の拡充

### 2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母ともに育児休業を取得する場合、休業可能期間を2か月延長(パパ・ママ育休プラス)
- 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進
- 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

### 3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期休暇制度の創設

### 4 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設
- 勧告に従わない場合の公表制度及び過料の創設

# 1 子育て期間中の働き方の見直し

## 現 状

- 女性の育児休業取得率は約9割に達する一方、約7割が第1子出産を機に離職。
- 仕事と子育ての両立が難しかった理由は、「体力がもたなそうだった」が最も多く、育児休業からの復帰後の働き方が課題。
- 育児期の女性労働者のニーズは、短時間勤務、所定外労働の免除が高い。
- 子が多いほど病気で仕事を休むニーズは高まるが、子の看護休暇の付与日数は、子の人数に関わらず年5日。

## 対応方針(改正内容)

### 短時間勤務制度の義務化

- 短時間勤務制度について、3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務とする。

### 所定外労働の免除の義務化

- 所定外労働の免除について、3歳までの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

### 子の看護休暇の拡充

- 現行：小学校就学前の子がいれば一律年5日  
改正後：小学校就学前の子が1人であれば年5日、  
2人以上であれば年10日、とする。

## 2 父親も子育てができる働き方の実現

### 現 状

- 勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっているなかで、女性だけでなく男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことの環境づくりが求められている。
- 男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は1.56%。男性が子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準。
- 男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負荷がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にし、少子化の原因にもなっている。



### 対応方針(改正内容)

#### 父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス（仮称））

- 父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳から1歳2か月に達するまでに延長する。
- 父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、現行と同様1年間とする。

#### 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

- 妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として、育児休業の再取得を認める。

#### 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

- 労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする。