

育児休業

2015年5月20日 瀧川ゼミ

報告者：大倉由莉、越智有汰、小丸優佳子

1. 現行法

1-1) 育児・介護休業法 (施行 平成4年4月1日、最終改正 平成26年)

第1条 (目的)

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、持ってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

第5条 (育児休業の申出)

労働者は、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**。ただし、育児休業したことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、当該申出をすることができない。

第6条 (育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

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はできない**。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され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競艇で、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。

1. **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**

2. 前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

第17条（時間外労働の制限）

事業主は、労働基準法第36条第1項の規定にとり同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、**小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者**であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、**制限時間(1月について24時間、1年について150時間をいう。)を超えて労働時間を延長してはならない。**ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

第19条（深夜外の制限）

事業主は、**小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者**であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、**午後10時から午前5時までの間において労働させてはならない。**ただし、事業主の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

第23条（所定外労働時間の短縮措置等）

事業主は、その雇用する労働者のうち、その**3歳に満たない子を養育する労働者**であって**育児休業をしていないもの**に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき**所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない。**

1-2) 概要

①休業取得の条件

育児休業を取得するには、次の条件を満たすことが必要である。**取得する者の男女は問わない**。また、子が実子である養子であるかも問わない。家族などで事実上、**子の世話が可能な者がいても、それに関係なく取得は可能**である。

②雇用の形態

労働者（日々雇用される者を除く）が対象となる。また、期間雇用者については次の2つの両者を満たす者が対象となる。

1. **同一事業主に引き続き1年以上雇用**されている
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**（子が1歳に達する日から1年以内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）

③期間

育児休業は、**子が1歳に達するまでの間に取得することができる**（法5条1項柱書本文）。産後休業期間（出産日の翌日から8週間）は含まない。ただし、次のいずれかの事情がある場合には、**1歳6か月まで**取得できる（同条3項）。

1. 保育所に入所を希望し、申込みをしているが、**入所できない場合**（規則4条の2第1号）
2. 子の養育を行っている**配偶者が、やむを得ない事情で養育が困難**となった場合（同条2号各号）

また、**配偶者と交替する形で育児休業を取得することができる**。ただし、**1人の子について1回**限りしか育児休業を取得できない（法5条2項）。

④手続き

子の氏名、生年月日、続柄、休業開始及び終了の予定日を明らかにして、1歳までの育児休業はその1ヶ月前、1歳から1歳6か月までの育児休業については、その**2週間前までに**申し出る。

⑤育児休業給付制度

次の条件を**すべて満たした場合**、育児休業給付を受けることができる。

1. 一般被保険者（短時間労働被保険者を含む）である
2. 育児休業開始日の前2年間に、賃金支払い基礎日数11日以上の方が12か月以上ある。
3. 各支給単位期間（育児休業開始から1か月毎の区切り）に、休業日が20日以上ある。
4. 各支給単位期間において、休業開始時の賃金に比べ、80%未満の賃金で雇用されている。

支払われる育児休業基本給付金の金額は、**休業開始時の30%相当額**（休業期間中の賃金が休業時の50%を超える場合には、賃金と給付額の合計が休業開始時の80%に達するまで）である。ただし、賃金月額が定められている。

育児休業を終えて職場に復帰した場合には、**育児休業者職場復帰給付金**が支給される。金額は（休業開始時月額賃金の10%×育児休業基本金の支給月数）で求められる。（2007年4月以降に復帰した人は休業開始時月額賃金の20%×育児休業基本金の支給月数）

⑤取扱い

子を養育する労働者の取扱いなどについて、次の規定がある。

1. 事業主は、**育児休業の申出や取得を理由に、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない**（10条）。
2. **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労働日を上限とする子の看護休暇を取得することができる**。年次有給休暇と違い、使用者は申し出た取得日を変更拒否することは出来ない（16条の2,3）。
3. **小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合には、一定の要件に該当するときを除き、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない**（17条1項）。
4. **小学校就学前の子を養育する労働者は、深夜労働の制限を、事業主に請求することが出来る**（19条）。
5. 事業主は、**3歳未満の子を養育する労働者**については、**勤務時間の短縮**等の措置を講じなければならない（23条1項）。また、**3歳から小学校就学前の子を養育する労働者**については、**育児休業の制度又は勤務時間の短縮**などに準じた措置を講ずるよう努めなければならない（24条1項）。

6. 事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、育児が困難となる労働者について、その状況に配慮しなければならない（26条）。
7. 事業主は、職業家庭両立推進者を選任するよう努めなければならない（29条）。
- 8.

⑥公務員の場合

公務員は、国家公務員の育児休業等に関する法律3条により、子が3歳に達する日まで育児休業をすることができる。

2. 現行法と実態の乖離

2-1) 現行法条文にみる、育児休業取得／時間外労働短縮の要件

(ハードル)

A) 育児休業取得

- ①事業主への申し出
- ②労働者の過半数代表との書面による規定に抵触しない

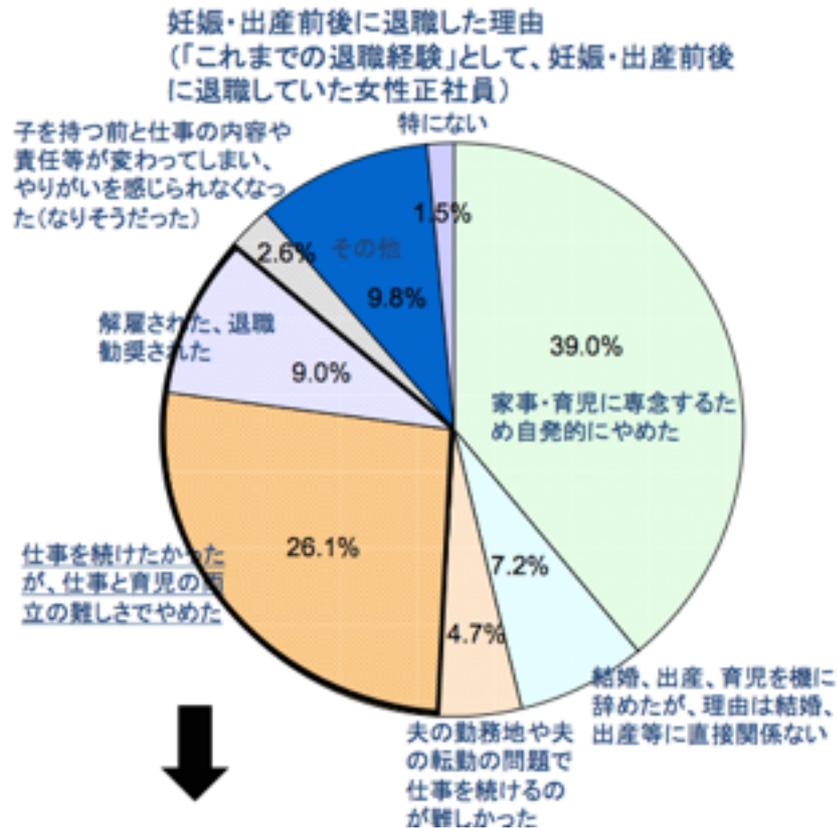
B) 時間外労働短縮

- ①事業主への申し出
- ②労働者の過半数代表との書面による規定に抵触しない
- ③事業の正常な運営を妨げない

基本的に、「申し出制」のため、制度が存在していても、社内に育児休業を取得する風土がないと、(自身の今後のキャリアへの影響や、仕事を同僚に負担させるなどの懸念から) 実際を取得することは困難であり、さらに条文但書には、①過半数代表の規定に劣後する旨、②事業の正常な運営を阻害する場合の制限 が明記されているため、各企業の裁量に委ねられている余地が大きい。

2-2) 統計データにみる、実情

A) Glass Ceiling (女性労働者の、「仕事か育児かの二者択一」)



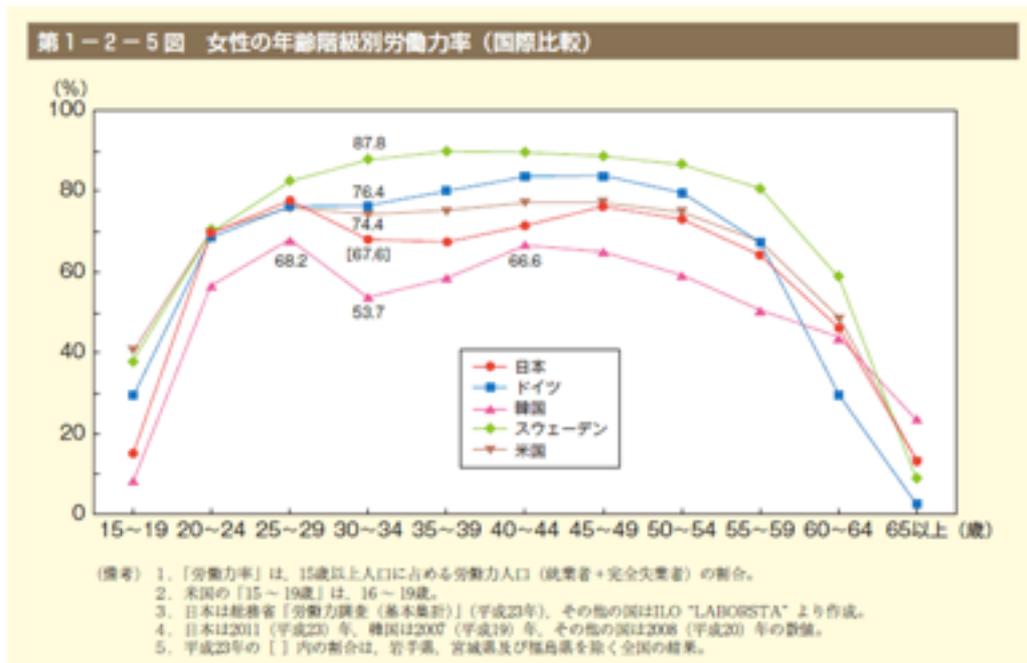
両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間がいそいそもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気になかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)

出典：

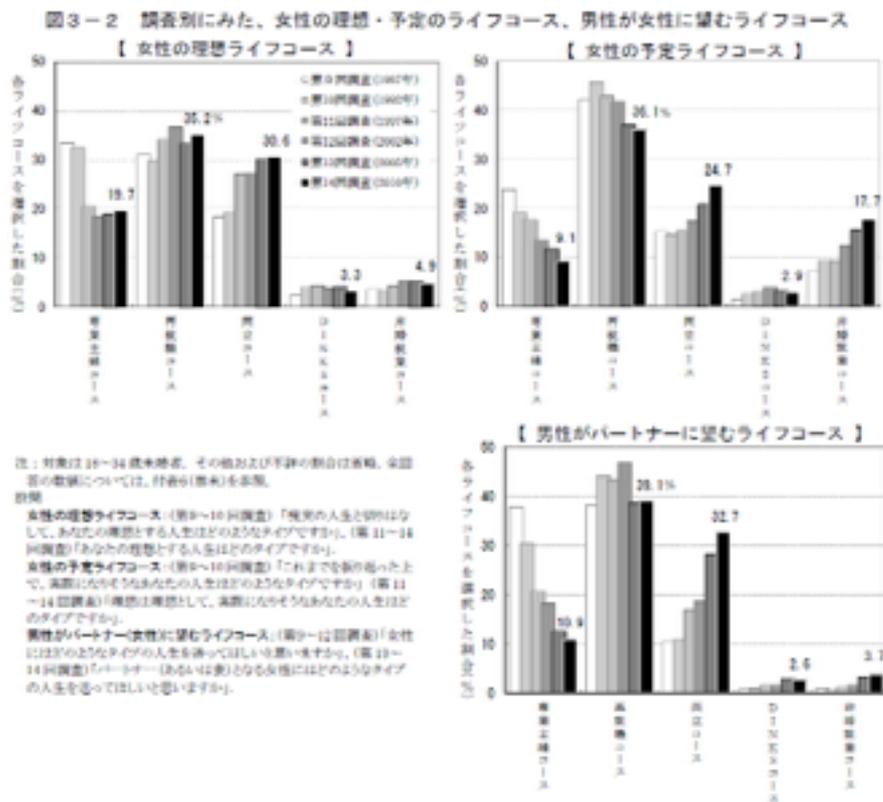
三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」2008

女性の就業率、国際比較グラフ



日本のM字カーブから、妊娠・出産を機に離職する率が欧米に比べて高いことが分かる

出典：内閣府男女共同参画局

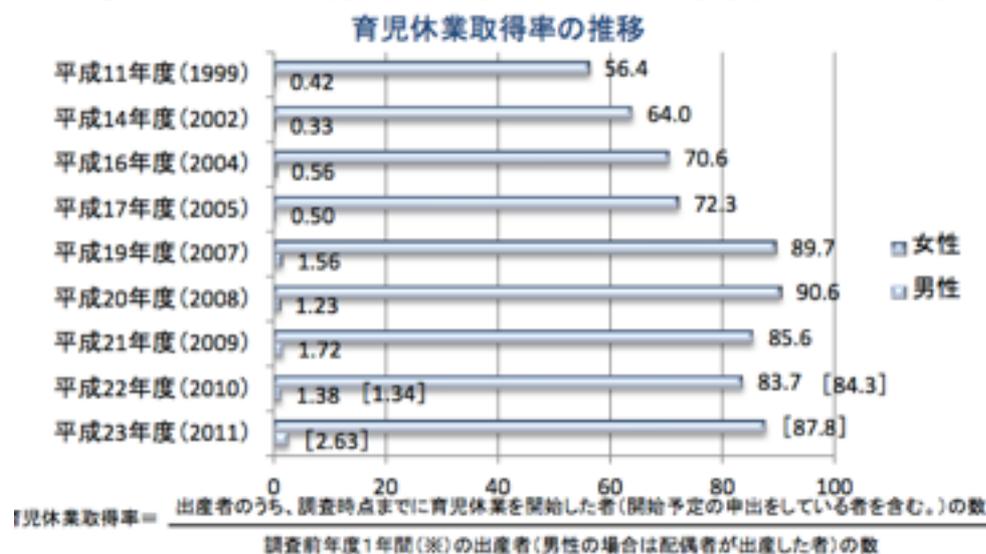


B) 男性の育児参加

○育児休業を利用したい男性は3割を超える。

(ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年))

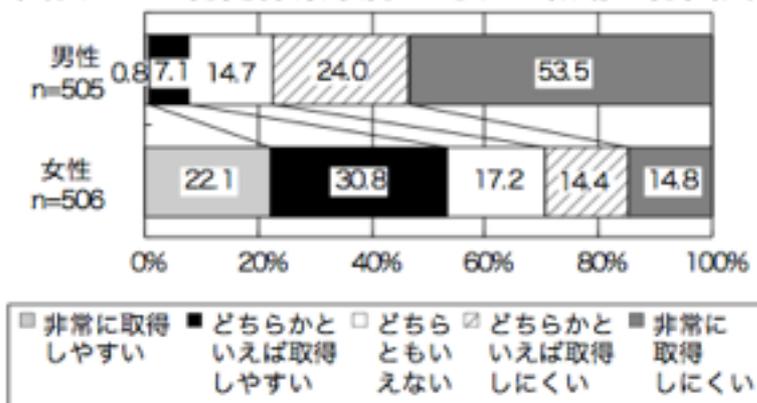
○男性の育児休業取得・育児への関わりは低調



(※) 平成23年度調査においては、平成21年10月1日から平成22年9月30日までの1年間。
注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典:厚生労働省「雇用均等基本調査」

図表-7 育児休業取得に対する職場の雰囲気



図表-11 同僚の1-2ヶ月の休業が業務に与える影響

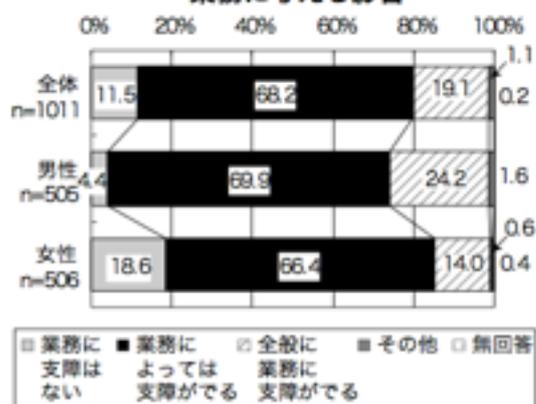
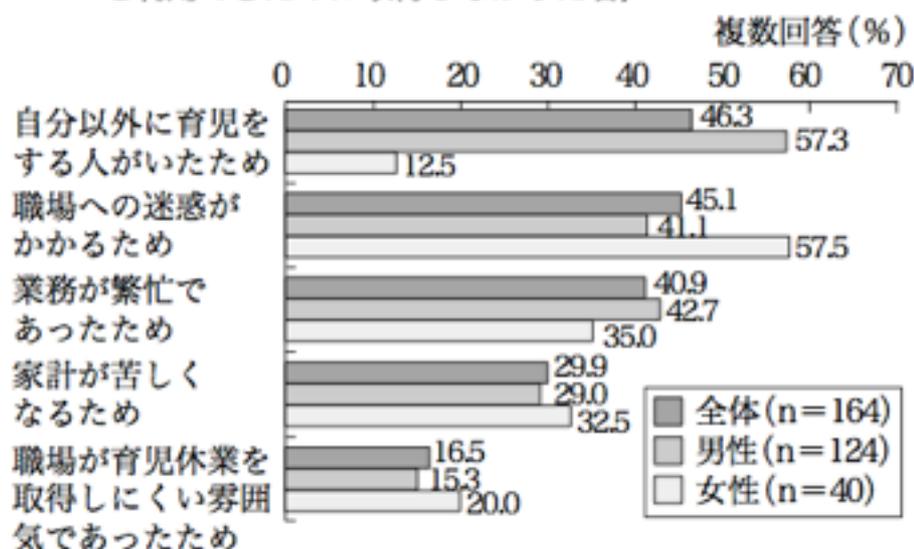


図 育児休業を取得しなかった理由（上位五つ、育児休業を利用できたのに取得しなかった者）

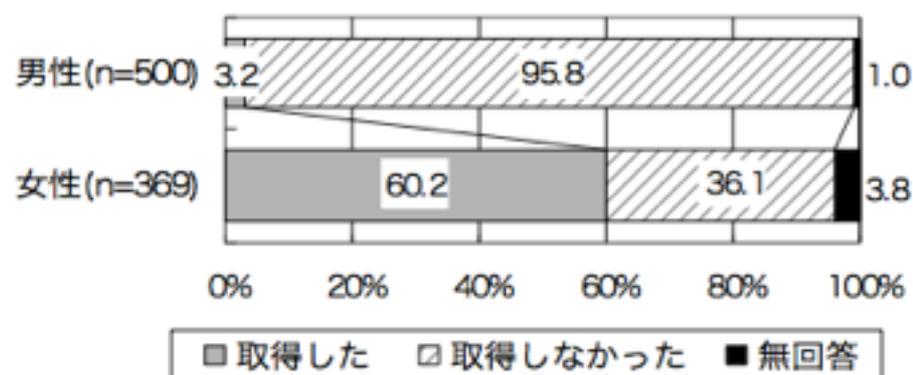


資料出所：ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査（個人調査）」

（厚生労働省委託調査，2002）

注：上位5項目のみを掲載。

図表-1 育児休業の取得状況（末子誕生時）

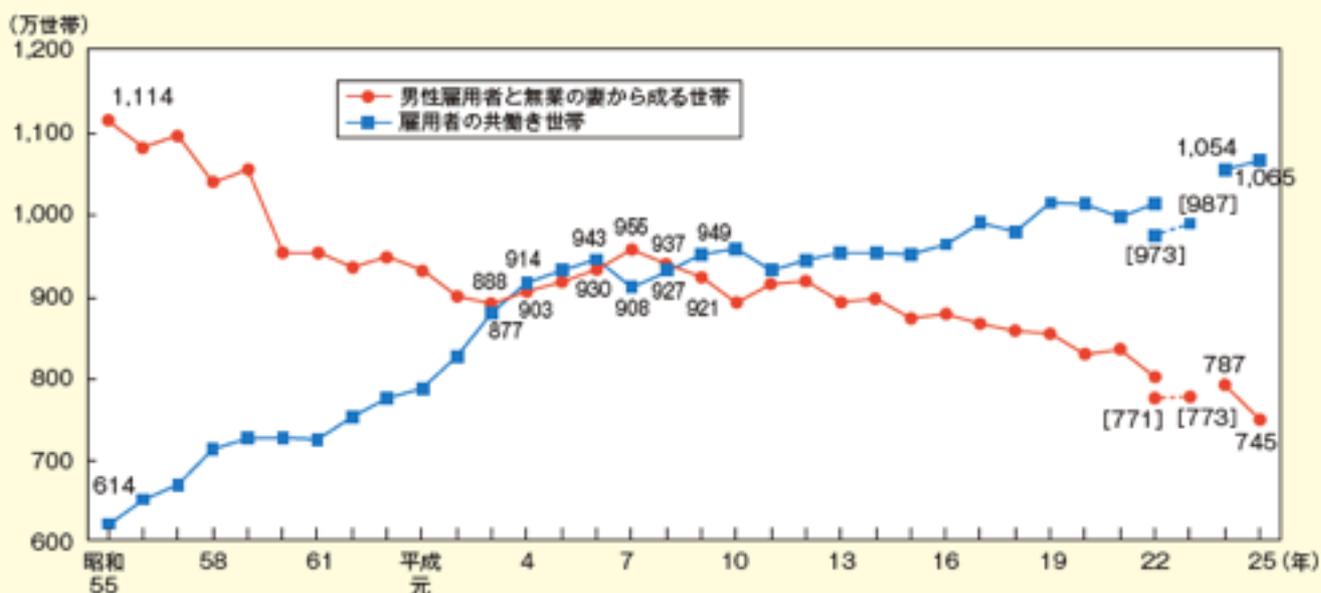


2-3) 女性の労働に対する社会的風潮の変遷

1955~1973 高度経済成長期

「男性は長期終身雇用、女性は結婚まで補助職」というモデル形成

1-2-8図 共働き等世帯数の推移

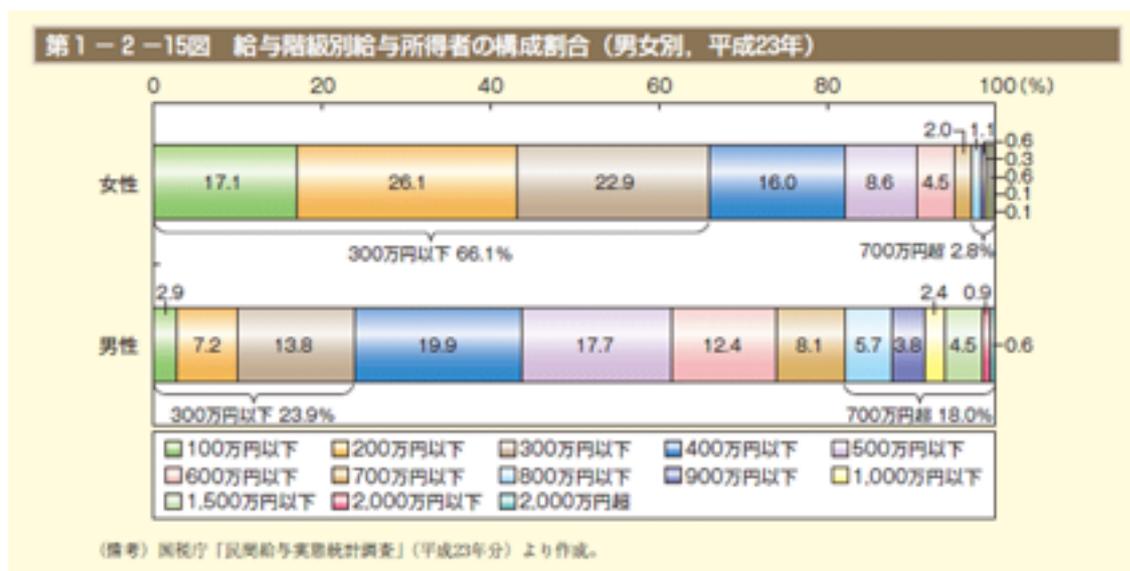


- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 平成22年及び23年の〔 〕内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出典：総務庁「労働力調査特別調査」

1985 男女雇用均等法制定 ～ 2014

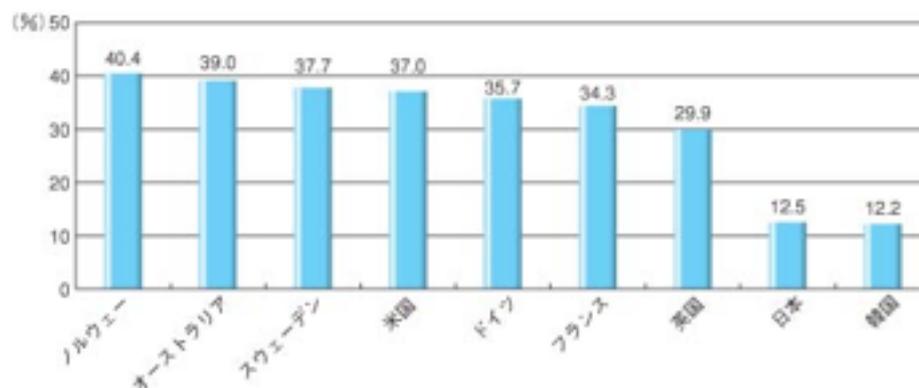
均等法制定を契機に女性の社会進出に一定の理解は得られるようにはなったが男性優位な労働市場（example 2012年時点 管理職に占める女性の割合11.6）は変わらず、日本の男性が育児や家事に取り組む時間は欧米に比べて短く、高度経済成長（女性は補助職）モデルは2014年時点でも依然として根強く残る。（example. 女性の就業率グラフ：M字カーブ）



男女の給与所得には大きな差がある。

国税庁「民間給与実態統計調査」（平成23年分）により1年間を通じて勤務した給与所得者について男女別に給与水準を見ると、300万円以下の所得者の割合が男性では23.9%であるのに対し、女性では66.1%に達している。また、700万円超の者は、男性では18.0%となっているのに対し、女性では2.8%に過ぎない

第13図 男女計の家事・育児時間に占める男性の割合



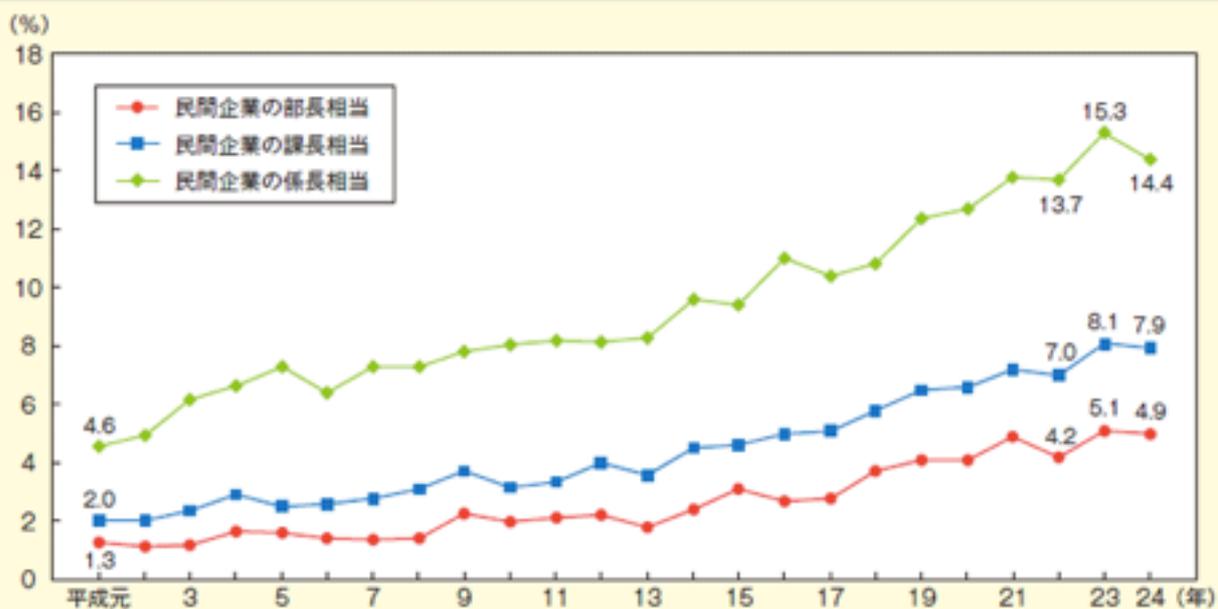
- (備考) 1. OECD「Employment Outlook 2001」、総務省「社会生活基本調査報告」(平成13年)等より作成。
2. 5歳未満(日本のみ6歳未満)の子のいる家庭の家事・育児時間(男女別)から算出。
3. 日本以外の女性はフルタイム就業者、日本の女性は有業者のデータ、男性はいずれの国も総数のデータ(平均)。
4. 韓国のデータは子の有無は分からない。

2014.12 安部首相の所信表明演説～ 2015

安部政権は成長戦略の1つの柱として女性の活躍促進を掲げ、2020年までに女性管理職30%へ引き上げを目標に、育児支援等の充実を図る。

2012年時点 管理職に占める女性の割合 11.6%

第1-2-14図 役職別管理職に占める女性割合の推移



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2-4) 新聞記事にみる、実情

日経新聞朝刊 2014/7/28 社説 女性登用には働き方改革が必要だ (抜粋)

14年の男女共同参画白書によると、就業率に占める女性の割合は、日本は欧米各国に比べて著しく低いわけではない。しかし管理的な立場の人に限ると、1割程度の日本に対し、アメリカは4割を超える。フランスやスウェーデンなども3割を超えており、日本のかなり先を行っている。政府は指導的地位に占める女性の割合を2020年に30%にする目標を掲げている。日本の現状との隔たりは大きい。

男女問わず意欲と能力のある人が力を発揮できるようにすることは、企業の成長にとって欠かせないテーマだ。単に労働力不足を補うためではない。多様な経験と価値を持つ人材がいる職場は、より創造性の高い職場になりうる。

もちろん、すべての働き手が管理職を目指すわけではないだろう。しかし意欲を阻む壁があるなら取り除いていくことが必要だ。

背景をよく見ていくと、長時間労働や、仕事と家庭の両立が難しいことが女性を尻込みさせている例も少なくない。そもそも子どもをもつ段階で仕事か家庭かの二者択一を迫られ、退職する女性は今もなお多い。一度職場を離れると好条件での再就職は難しい。これでは管理職候補となる女性の数は限られてしまう。

良質な保育サービスの拡充が就業継続の支えになることはもちろんだが、それだけでは不十分だ。カギを握るのは、長時間労働を見直し、職場環境そのものを変えていくことだ。子育てによる時間的制約があっても、仕事の内容や進め方を見直し、効率的に働けるような工夫をすることはできる。

同時に男性がもっと家庭で役割を果たせるようにすることも欠かせない。日本の男性が育児や家事にかかる時間は、欧米に比べ短い。

日経新聞朝刊 2015/2/17

妊娠・出産と解雇・降格 相談年3000件超 (抜粋)

「経営不振で次回の契約更新はできない。」大阪府の契約社員の女性が上司に妊娠を報告し産休と育休の取得を希望したところ、会社から一方的に告げられた。――こうしたマタハラ関連の相談が全国の労働局に相次いで寄せられている。厚生労働省によると、2013年度の相談件数は前年度比16%増の3371件。09年度以降、毎年コンスタントに3000件前後寄せられており、厚労省は「氷山の一角」と指摘。深刻な状況が常態化しているとみられる。

「仕事は好き。成果も出したい。でも仕事一本で望める態勢でないと、会社に評価されない。かといって、そんな働き方をしたら子どもにしわ寄せがいく。稼ぐために子どもが犠牲になるのは本末転倒ではないか……」千葉県の実業家、渡辺裕美さん（37）は、今の働き方に強いジレンマを抱えている。

長男（7）のお迎えは学童保育が閉まる夜7時ぎりぎりに滑り込み。その後、保育所へ長女（3）を迎えに行く。2人に食事をさせてお風呂に入れ、寝かしつけると、どっと疲れがでる。シフト勤務の夫の協力はほとんどない。両親も遠方で頼れない。

年に4ヶ月ほどある繁忙期には、残業も頻繁にある。そこで、保育所は認可ではなく夜9時まで預かる認可外保育所をあえて選んだ。子どもが熱をだせば、病児保育を頼んで出勤。ファミリーサポート制度を利用して子どもを預け、土日出勤することもある。

こうした努力を重ね、子どもたちの年齢があがってお、仕事へのハードルは上がって行く。今は「小1の壁」にぶつかっている。保育所には夜9時まで預かる場所があるが、学童保育はどこも7時には閉まる。一方会社の時短勤務は、子どもが小学生になる前まで。時短でなくなれば、閉園に間に合わない上、仕事量も増す。職場を見回しても、親に頼らず仕事を続けている人はほかにいない。夫婦どちらかの親らの力を借りれる人しか結局残っていないのだ。

3. 論点

みなさんは政策立案チーム、「法と正義」部門の一員です。現行制度にもある育児のための勤務時間短縮制度をすべての労働者が一律取得する義務を課す案が出ています。制度そのものについての議論ではなく、新制度によって守られる権利と侵害される権利という観点から、新制度案を導入すべきか否かについて論じてください。

《現行制度》

3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けることを事業主に義務づける（平成22年度より施行されている改正育児休業法）

《新制度案》

子を養育するすべての労働者は、生後1年間労働時間を1日原則6時間に短縮しなければならない。

- ・労働時間対象の義務があるのは労働者のみ。使用者は自らの意思で労働時間短縮が可能であるという観点と、使用者の労働が制限されると、企業がまわらなくなる危険性の観点により対象外。
- ・「子を養育するすべての労働者」の対象は共働き夫婦だけでなく、専業主婦/専業主夫の夫婦も含む。
- ・給与は全額補償。75%の給与は今まで通り企業から、短縮分の25%分の財源は未定。（25%分の財源確保方法は消費税増税分、企業負担等案はさまざまなものがあるが、今回の議論の本旨は制度の実現可能性ではなく、家族と正義であるため、あえて触れない）
- ・違反した場合は事業主に対して何らかの罰則規定を設ける。事業主がすべての労働者に対して所定期間の労働時間を短縮する義務をもつ。

3-1) 賛成&反対意見例

賛成

- ・育児休業制度を利用したいと思っている人が、利用できていないという実態があるため、強制することでそのような人の権利を守ることが必要。
- ・社会全体で男性も女性も家事・育児をするべきだという風潮をうみだすことができる
- ・女性が働きやすい社会を作るためには、男女関係なく育児や家事に参加することを国が率先しておしすすめるべき。
- ・男性にとっても、今まで育児や家事に関わりたくても、関わる事が出来なかった状況を抜本的に解決できるため良い。

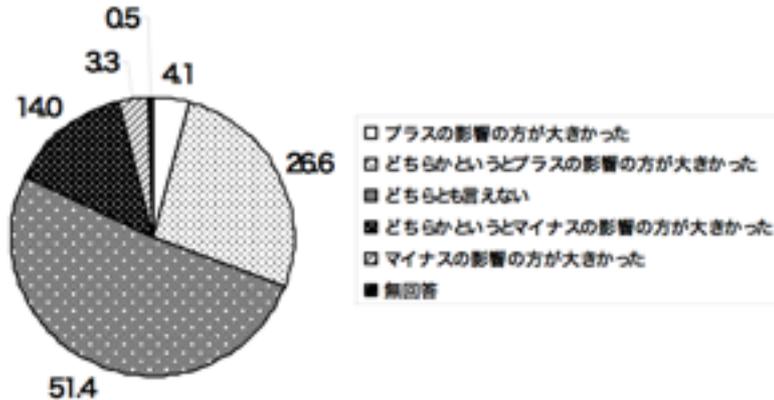
反対

- ・国が男女ともに家事・育児に携わるべきという価値観を全国民に対して押し付けるのは、家族の在り方の多様性を否定しかねない。
- ・働きたい人の権利を侵害してしまう。
- ・ベビーシッターや親族などが育児をおこなってくれるケースなど労働時間を短縮する必要がないと思われる労働者まで一律に強制的に制限されるべきではない。

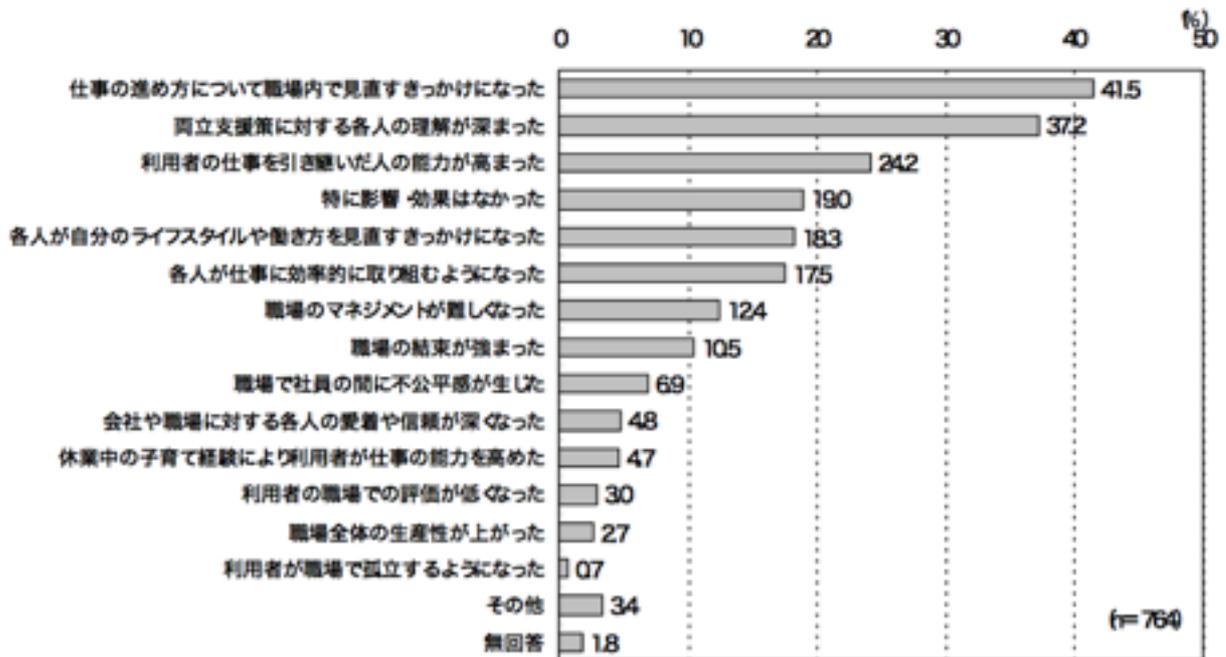


3-2) 参考資料

図表7 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への総合的影響（単数回答 n=605）



図表8 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響（複数回答 n=764）



出典：内閣府男女共同参画局 2006
 管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査

4. 出典

○Web Site

厚生労働省 「仕事と家庭の両立について」

(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/)

○新聞記事

日経新聞朝刊

社説「女性登用には働き方改革が必要だ」 2014/7/28

「マタハラ相談年3000件超」 2015/2/17

毎日新聞朝刊

「ガラスの天井：女性と仕事」 2015/4/15

○調査

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」 2008

厚生労働省

「雇用均等調査」 1999～2011

「賃金構造基本統計調査」 1988～2012

ニッセイ基礎研究所

「今度の仕事と家庭の両立支援に関する調査」 2008

「男性の育児休業取得に関する調査」 2002

総務庁

「労働調査特別調査」 1980～2001

総務省

「労働力調査」 2002～2013

「社会死活基本調査報告」 2001

国税庁

「民間給与実態統計調査」 2011

内閣府男女共同参画局

「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」 2006

○書籍

・小磯優子著（2010）『改正育児・介護休業法の基本と実務早わかり』 労務行政社

5. 議論

◇反対意見

- ①たとえ短期間でも働きたい人の権利が阻害されるのは不当
 - ②女性の社会進出に対して是正しようとする社会的なキャンペーン（風潮）があるのだから、
 - その成果を長期的に待つべきだ
 - ③法規制の効果としては強すぎる
 - ・ライフスタイルの多様性にまで国家が介入することは不当
 - ④法規制で枠組みをつくったところで、夫は育児参加しないのでは
 - ⑤仕事したい人は、規制をしたとしても、仕事を継続させるのでは
 - ⑥仕事と育児を両立したい女性は、それを実現できる企業に就職すればいい
-
- ⑦企業経営への悪影響の懸念（デメリットの方が大きいのでは）
 - example 小規模の企業へのダメージは甚大（経営できなくなるのではないか）

◇賛成意見

- ①女性が就職する時点において、育児負担を考えずに、キャリア選択ができるようになる
- ②男性の家庭進出のきっかけになる
- ③人生の中の短い期間、仕事から離れ、育児に参加できることはよい
- ④社会的な風潮が変わるのを待っていては遅い
 - 法規制をもってしなければ現状は変わらない
 - （社会的な女性の社会進出を支援するキャンペーンと同一方向）
 - ・男女の収入格差がある以上、男性が優先的に働く権利を確保する構図は変わりにくい
 - ・女性の社会進出へのニーズも今後さらに高まると予想される
- ⑤制度はトレード・オフ
 - （万人にとってベネフィットとなるものはなく、比較優位の検討をするしかない）
 - 女性のキャリア保障＞働きたい人の権利一部制限
 - 女性のキャリアは一生の問題
 - それに対して、働きたい人の権利が阻害されるのは、ごく限られた期間に過ぎない
- ⑥正規雇用者増加

◇まとめ

主として、働く人の権利と女性のキャリア保障の対立軸によって議論がなされた。確かに期間が短期間と言えど、一律で強制する法規制の効果は、きわめて強い。そんな劇薬である法制度を施行するならば、どうしても、その”劇薬”を使用しなければならない、と言えるに十分な根拠：権利侵害が著しいことを示すデータ が必要。