

# 育児・介護休業法

## 改正案に時短勤務の義務化や残業免除の制度化盛り込む

# T O P I C S トピックス

# 1

政府は四月二二日、育児・介護休業法改正案（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及び雇用保険法の一部を改正する法律案）を閣議決定し、今通常国会に提出した。改正法案は、①三歳未満の子を持つ労働者に対する短時間勤務制度の義務化②同労働者から請求された場合の所定外労働免除の制度化③小学校就学前の子の看護休暇を現行年五日→二人以上で一〇日まで拡充④父母ともに育児を取得する場合の可能期間を現行一歳→一歳二カ月まで延長⑤出産八週間以内に父親が育児を取得した場合は再取得を可能へ⑥配偶者が専業主婦（夫）の場合の育休除外規定を廃止⑦介護休暇制度（対象家族一人で年五日、二人以上で一〇日）の創設⑧調停の仕組みや勧告に従わない場合の公表制度、虚偽報告した場合等の過料の創設——を柱とするもの（図）。

### 子育て期間中の働き方を見直す

同法の改正は、厚生労働省労働政策審議会（菅野和夫会長）が昨年一二月二五日、「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」で建議したものだ。これ

をもとに作成した法案要綱は、同審議会（今野浩一郎会長代理）に四月一五日に諮問され、おおむね妥当と答申された。九一年の制定から六度目、直近〇五年改正に続く今回の検討は、少子化対策として両立をさらにテコ入れするため、①子育て期間中の働き方の見直し②父親も子育てができる働き方の実現③仕事と介護の両立支援④実効性の確保——を狙う。

現行法下、女性の育休取得率は約九割に達する一方、第一子出産前後での離職も約七割にのぼり、依然として仕事と子育てを両立するうえでの困難が指摘されている。両立が難しいと離職した理由は、「体力がもたなそうだった」が最多。そのため育休の取得しやすさだけでなく、復帰後いかに多様で柔軟な働き方を選択できるような仕様が懸案とされてきた。

こうしたなか改正法案では、三歳未満の子を養育しながら就業する労働者を対象に、その申し出に基づき所定労働時間を（少なくとも一日六時間まで）短縮する措置（短時間勤務制度の導入）を義務化するとしている。また、同労働者が一月以上一年以上以内の期間につき開始日と終了日を明らかにし、開始予定日の一カ月前までに請求した場合、所定外労働が制限されるよう制度化する。これらは、現行法で三歳まで

の子を持つ労働者に対する選択的措置義務とされている七項目（①勤務時間の短縮②所定外労働の免除③フレックスタイム④始業・終業時刻の繰上げ下げ⑤託児施設の設置運営⑥⑤に準ずる便宜供与⑦育休に準ずる制度）から、①と②を単独で必須とし、それ以外を努力義務へ括り直すものだ。勤務時間の短縮は「事業主の措置義務」、所定外労働の免除は「労働者の形成権」として位置づける。

そのうえで両方とも、「当該事業主に引き続き雇用された期間が一年未満の労働者」「所定労働時間を短縮しない・所定外労働時間を制限しないことに合理的理由が認められる」と省令で規定（週所定労働日数が二日以下）する労働者」については、労使協定を結ばば対象外になるようにする。また、短時間勤務制度については、業務の性質や事業所での実施体制に照らして困難な場合（例えば、国際線のキャビンアテンダントで途中降機不可、ベルトコンベアーの一連の製造過程で一人だけ中断不可等）も、適用除外を認める。ただその場合、現行の選択的措置義務から代替となる何らかの措置を講じなければならぬ。さらに、所定外労働の免除でも、事業の正常な運営を妨げる場合は請求拒否やむなしとする。一方、〇五年改正で導入した、子が

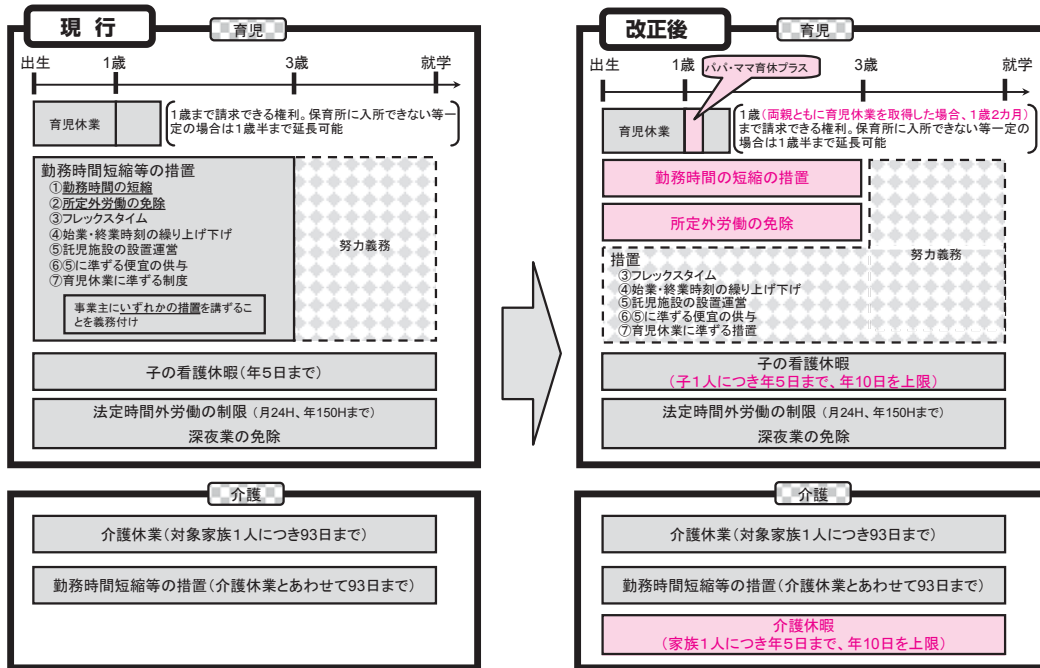
負傷したり疾病にかかったりして世話する場合に取得できる、看護休暇制度も拡充する。子が多いほど負傷や病気等の日常的な世話で休まなければならぬ場面も増える。だが現行は、小学校就学前の子がいれば人数に係わらず一年度につき一律五日の権利が付与される。これに対し、改正法案では二人以上の場合に一〇日上限へ引き上げるとともに、その取得理由として省令に予防接種や健康診断の受診等も追加する。

### 父親も子育てができる働き方の実現へ

勤労者世帯の過半数が共働き世帯となるなか、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環境づくりが急務だ。現状、男性の約三割が育休を取りたいと考えているものの、実際の取得率は一・五六%と低迷。日本の男性が子育てや家事に費やす時間も、先進国中最低水準となつていいる。男性が子育てや家事に係わらず、結果的に負荷が女性にかかりすぎていることが、少子化の原因であるとも指摘されている。

現行法で、育休は子が一歳（保育所に入れない、配偶者が死亡・負傷・疾病等一定の場合は一歳六カ月）に達するまで、一回に限り（再取得不可）、一年を上限に請求できる。これに対し、改正法案では父母ともに取得する場合の可能期間を、一歳二カ月まで引き上

図 育児・介護休業制度の見直しについて（イメージ）



げるとしている（パパ・ママ育休プラス（仮称））。すなわち現行、母だけでなく、（産前六週・産後八週の産休後）子が一歳に達するまで育休を取得できる制度設計なのに対し、途中で父母が交替したり二人でもと取得できるようにする場合に限り、一歳二カ月までの間にそれぞれ一年を超えない範囲で、育休が

取れるようにするプレミアムを付ける。また、出産後のとりわけ大変な時期に父親の子育て協力を促すため、出産後八週以内に父親が育休を取得した場合、これを事実上ゼロカウントとし、特例として特別の事情がなくても再取得できるようにする。さらに、配偶者が専業主婦（夫）の場合など常態として子を養育できる労働者の育休の申し出は、労使協定を結ぶことで対象外にできる、としている、現行の適用除外規定も廃止。すべての父親が必要に応じて育休を取得できるようにするの狙いで、併せて雇用保険法を改正し、育児休業給付金の対象期間も二カ月延長する。

場合など常態として子を養育できる労働者の育休の申し出は、労使協定を結ぶことで対象外にできる、としている、現行の適用除外規定も廃止。すべての父親が必要に応じて育休を取得できるようにするの狙いで、併せて雇用保険法を改正し、育児休業給付金の対象期間も二カ月延長する。

### 仕事と介護の両立支援も

一方、家族の介護・看護のために離職しなければならぬ労働者は、○二年からの五年間で約五〇万人にのぼったという統計がある。こうしたなか、改正法案は、現行の介護休業（要介護状態の対象家族一人につき九三日まで）等に加え、短期的な介護休暇制度の創設も盛り込んだ。

これまで、要介護状態の対象家族の介護その他省令で定める世話（病院に付き添う等）を行う単発的な介護は、年休・欠勤等に対応しなければならなかった。これに対し、労働者の申し出に応じ一人につき一年度で五日、二人以上で一〇日を上限に、新たに介護休暇を取得できるようにする。

原則として、事業主はこれを拒めないが、「雇用期間が六カ月未満の労働者」「介護休暇を取れない合理的な理由があるとして省令で定める労働者（週所定労働二日以下）——」については、労使協定を結べば適用除外とする。

### 実効性の確保

これら一連の改正を施したうえで、法案は新たに規定する介護休暇の申し出・取得や短時間勤務制度の申し出・適用、所定外労働制限の請求・実際に所定外労働をしなかったこと——を理由とする、当該労働者の解雇その他不利益取扱いの禁止規定も設ける。また、すでに指針で規定している、時間外労働の制限請求と制限時間（一月二四時間、一年につき一五〇時間）を超えて労働しなかったこと、深夜業の制限請

求と深夜労働をしなかったこと——を理由とする、解雇その他不利益取扱いも同様に禁止する。

さらに、育休や介休等に関し、労働者から苦情の申し出を受けた場合は、労使の苦情処理機関等で自主的に解決するよう努力義務を設定。そのうえで紛争に至ってしまった場合は、都道府県労働局長による紛争解決の援助（必要な助言、指導または勧告）ができるようにするとともに、個別労働紛争解決促進法に基づく（現行のあっせん制度適用ではなく）、紛争調整委員会による調停制度を適用とした。さらに、勧告に従わない場合の公表制度や報告徴収に応じない・虚偽報告をしたといった場合の過料（二〇万円以下）も創設するとしている。

妊娠・出産に伴う紛争が調停制度の対象である一方、育休取得等に伴う紛争はあっせん制度の対象にとどまり、しかも育休法には違反に対する制裁措置がなく、同省職員が粘り強い助言・指導等に努めてきたのが現状だった。改正法案では男女雇用機会均等法に倣い、実効性の確保に踏み出すことになる。

改正法案が成立すれば、公布日から一年以内の政令で定める日より施行予定。ただし新たに義務化・制度化する短時間勤務、所定外労働制限、介護休暇については、常時一〇〇人以下の労働者を雇用する中小事業主への適用を公布日から三年以内に政令で定める日まで猶予するとしている。

（調査・解析部）