

# ヤマ場迎えた育児介護休業法の見直し 有期雇用への対象拡大、期間延長が焦点

厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会（会長＝若菜允子・弁護士）は、子どもの看護休暇の制度化などを盛り込んだ、育児・介護休業法の改正に向けた報告書（建議）を年内にまとめる。育児・介護休業法は昨年四月、子どもの看護休暇の努力義務化などを盛り込み、改正・施行されたばかり。だが、少子化がいつそう進む見直しになったのを受け、政府は三月、「次世代育成支援に関する当面の取組方針」で育児

休業制度の一六年中の見直しを要請。また、先の通常国会で成立した「次世代育成支援対策推進法」「少子化社会対策基本法」「改正労働基準法」の附帯決議もそれぞれ、さらなる拡充を求めた。今回の改正はこれらに対応するもので、同省は〇五年四月施行に向け、改正法案の成立をめざす方針だ。

同分科会が検討している、育児・介護休業法の改正ポイントは四つ。①育児・介護休業の（一定の要件に該当する）期間雇用者への対象拡大②特別の事情がある場合の育児休業の延長③子どもの看護休暇の制度化（義務化）④介護休業の弾力化（要介護状態ごと複数回の取得）——だ。

## パートへも対象拡大

一二月四日時点の分科会報告（素案）によると、現行の育児・介護休業法では適用外として「期間雇用者」について、一定の要件を満たす場合は「対象とすることが適当」と指摘。一定の要件として事務局は、育児休業の対象に加える「期間雇用者」を「同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上で、かつ子が一歳に達する日を超えて雇用

継続が見込まれる者」（子が一歳に達する日から一年を経過する日までに契約が更新されないことが明らかである者を除く）とし、介護休業では（同）、介護休業開始予定日から三カ月を経過する日を超えて雇用継続が見込まれる者」（同）とする案を示した。これに対し、使用者側の委員は「本来、有期契約中に労務が提供できなくなる休業は馴染まない」と反発。そのうえで、有期労働契約の上限を一年から原則三年に延長する改正労基法の〇四年一月からの施行や、有期労働契約の雇止めまでの勤続が平均四・六年と長期化しつつある実態などを踏まえ、「対象拡大するにしても実務上、煩雑にならない要件が必要だ」と指摘。「過去の雇用実績が一年以上かつ現契約との長さを併せて四年以上で、次期契約更新の可能性が明示されている」とする対案を提起した。

この対案を基準にすると、一年以上の契約で、特段の事情がない限り自動更新されてきたような四年以上の期間雇用者は、おおむね対象になる見込みだが一方で、いわゆるパートの雇い止めの勤続分布は一〜三年未満〇三・五・〇％、三〜五年未満〇二・六・一％、五〜一〇年未満〇一・七・二％——などとなっているため、事務局案に比べ同案は、「期間雇用者」の対象をいつそう絞り込むものとも言える。「四年以上の枠組みが適当かどうか」（樋口美雄・慶應義塾大学商学部教授）の調整が、今後の焦点になるものとみられる。

## 育休期間を初の見直し

現行最長一年となっている育児休業の期間について、素案は子が一歳に達する時点で保育所に入れない、また配偶者が病気になる養育者がいないなどの「特別の事情がある場合」に、「六カ月を限度」に休業の延長を認めるよう求めている。保育所の空きが、年度替わりの四月に集中していることなどを理由に、育児休業期間の延長を要求してきた労働者側委員の主張に沿うもの。ただ当初、労働者側委員は「次の年度末まで」の最長二年を要求していたが、使用者側は「原則、延長には反対。そもそも保育行政が充実していればいい問題を、育休の延長で解決するのは筋違い」と強く反発。同日の分科会で、使用者側委員は事務局案に対して、「政府の待機児童ゼロ作戦など保育行政の整備が落ち着くまでの三年、あるいは五年程度の時限措置とすべき」と主張した。

## 子の看護休暇を制度化

小学校就学前の子どもの負傷、疾病に伴う看護休暇制度については、〇一



均等分科会では有期雇用の均衡処遇が重要な議題になっている

年改正でその導入が努力義務になり、さらに改正法附帯決議で、請求権化などに関し「施行後三年を経過して必要な措置を講ずる」との見直し条項が盛り込まれている。これに対し素案では、年五日以上で法的枠組みを作ることが適当として、制度化（義務化）を要請。ただ、休暇時の賃金については「それぞれの労使間で検討されるべき」と明示せず、「無給なら考え得る」とした使用者側に配慮する形となった。

## 介休、複数回取得可能に

介護休業の取得回数については現行、三カ月を上限に、「同一の対象家族一人につき一回」に限り認めている。これに対し、素案は「同一の対象家族一人につき要介護状態ごとに一回、通算三カ月まで」を認めるのが適当と、弾力化を求めた。

素案ではこのほか、小学校就学前までの子をもつ労働者に対し、事業主がフレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ下げなどと併せた中から選択して措置すべき「短時間勤務制度」について、その有効・有用性に言及するとした。これに対し、労働者側委員は「短時間勤務制度はワークシェアリングの推進にも有効」として原則、全事業主への義務づけを要求している。

## 所得保障 は別議論

現行、復職を条件に雇用保険から賃金の約四割を支給している休業中の所得保障で、育児・介護休業が適用され

る見通しの、一定要件を満たす期間雇用者や特別な事情がある場合の延長分の扱いについては、同日の分科会で、雇用保険部会に検討を託すことで一致

# 必要な男性の意識改革 宮城まり子・立正大学助教授に聞く

厚生労働省は昨年九月、「少子化対策プラスワン」を発表。当面二〜三年をメドに、現状〇・三三％の男性の育児取得率を一〇％に引き上げるとの目標を掲げた。一日でも取得すればカウ

ントされるため、数値の達成自体は難しくないとの見方もあるが、同省は育児・介護休業法の改正と併せ、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画などで、取り組みを促したいとしている。男性の育休を定着させるキ

ーは何か、「仕事と生活の調和に関する検討会議」委員の宮城まり子・立正大学心理学部臨床心理学科助教授に聞いた。



した。雇用保険は有期でも「一年以上雇用継続する見込み」があれば適用対象となる。保険料徴収との整合性を求める見方もあるが、財政は逼迫してお

から「仕事の量や責任が大きいから」「昇進や昇級に影響するから」などが上位を占める。これにも明らかなように、要因の一つは男性の育休に対する周囲の目、暗黙の批判だ。

日本の職場は、古い既成概念に拘泥する傾向が強い。サービス残業や長時間労働に応じ、周囲が使用者やキャリアへの忠誠を示すなか、育休を取得しようとする男性には、仕事は二の次に誤解される不安がつきまとう。女性の仕事の方が家計に与えるダメージが小さいうへ、将来の世帯収入に影響する昇進、昇格の不安材料にもなるとして、これを避けるのが心理だろう。

しかし一方で、私が問題視するのは、こうした雰囲気にも助長され、男性がそもそも育児は主に女性の仕事と考えている点。日本の男性にとって、育児は女性の手伝いをする程度の位置づけではない。周囲の理解とともに、男性本人の意識改革が求められる。

### 具体的にどうすればいいか。

宮城 私は、むしろ育休をとること

が、人間的にも成長し、部下育成にも役立つことを考慮して、将来の昇格要件に入れてもいいのではとすら思っている。

り、「安易な給付は絶対反対」とする使用者側の反発も根強い。

（調査部 渡邊木綿子）

思いすぎ、男性にさせて申し訳ないなどの変な罪の意識は無用だ。出産は女性のしごとだが、育児は男女両性のしごと。男性の責任であり、権利でもあると、意識づけることが大切だ。

—— 出産・育児のためにキャリアを中断した女性は、労働市場に復帰しても非正規雇用となる場合が多い。正規ルートに移るのが困難ななか、女性はもともと自身のキャリア尊重を求めているということか。

宮城 育休制度などの社会政策は、「選択の幅」を与えてくれる。重要なのはステレオタイプに決めつけず、二人でもっと柔軟な考え方ができるようになることだ。

米国滞在中、男性が育児、女性がキャリア継続のケースに間近に接した。印象に残っているのは、男性だけでなく、女性にもまったく引け目がなく堂々としていたこと。職場の抵抗感がないわけではないというが、カップルがお互いのキャリアを尊重し、納得ゆくまで話し合うことが選択の強さを裏づけている。

宮城まり子 早稲田大学院心理学専攻修士課程修了。産能短期大学教授、産能大学経営情報学部助教授などを経て、九七年カリフォルニア州立大学大学院教育学部カウンセラー教育学科に留学。〇二年四月から現職。主に『キャリアアカウンセリング』（駿河台出版）など。