

3 育児休業 期間の延長等について労政審が建議

厚生労働省の労働政策審議会（会長＝樋口美雄・慶應義塾大学商学部教授）は平成28年（2016年）12月12日、塩崎恭久・厚生労働相に対し、「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援」について建議した。同年8月2日に閣議決定された「未来への投資を実現する経済対策」で、「雇用の継続に特に必要と認められる場合の育児休業期間の延長等を含めた両立支援策」について議論するとされたことを受け、雇用均等分科会（分科会長＝田島優子・弁護士）で9月から、5回にわたり検討してきた結果に基づくもの。報告では下記の通り、「法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当」とし、厚生労働省では同建議を踏まえて要綱案を作成し、平成29年（2017年）通常国会への法案提出に向けて、同審議会に諮問することになっている。

保育所に入れられない等の場合は、最長2歳まで育児休業を延長へ

建議では、「はじめに」として、「一人ひとりが望む生活を送るためには、仕事と家庭が両立できる社会の実現が不可欠である。妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、離職することなく働き続けることのできる社会を構築することが重要との考えのもと、本年3月に改正育児・介護休業法が成立し、来年1月1日の施行に向け、労使ともに準備に全力をあげているところである」と指摘。「未来への投資を実現する経済対策」を受けた議論を行うことについて、「本来であれば、改正法の施行状況を踏まえて継続就業のための柔軟な働き方など仕事と育児の

両立支援のあり方について議論したいところであるが、上記経済対策を踏まえ、限定された事項について議論することとし」た、などと説明している。

その上で、現行の育児・介護休業法で原則1歳まで、保育所に入れられない等の場合は1歳6カ月まで認めている育児休業について、「雇用の継続に特に必要と認められる場合」すなわち「保育所に入れられない等の場合」に限定しつつ、「延長の期間としては、最長2歳までと考えられる」などとした。

なお、「1歳6カ月に達した後の更なる延長については、緊急的なセーフティネットとしての措置であることが明確になるようにすべき」とし、「特に1歳6カ月以降の延長については、必要性を見極めることが望ましい」などと指摘。また、「この制度は、継続就業のために本当に必要な期間として利用されることが望ましい」とし、「あくまで緊急的なセーフティネットであり、労働者本人の希望の時期に職場復帰できるよう、保育所等に係る時宜を得た情報提供がなされることが重要である」などと強調している。

モチベーション維持等の対策を

一方、報告では「能力・モチベーション維持のための対策」として、「労働者自身のキャリアを考えると早い職場復帰が望ましい」ため、「国は、産前産後休業・育児休業に入る前の労働者に直接両立支援についての情報提供を積極的に行うべきである」とした。

「特に、①有期契約労働者等のいわゆる非正規雇用労働者や中小企業で働く労働者、及び②やむを得ず育児休業

期間を延長することになり焦りや不安を感じる人が多いであろう労働者を念頭に置いて、本人のニーズに応じて育児休業中や復帰時に活用できる能力開発プログラムの開発や調査研究を行うべき」とし、また、「既存の制度の活用など必要な情報を発信すべきである」などとしている。

パパママ育休プラスの周知を徹底へ

さらに、「男性の育児休業取得を促進する方策」に関しては、「男性の育児休業取得率が低い現状を踏まえ、育児休業にかかわらず男性が休んで育児をすることを促進していくことが必要である」と指摘。「企業において、就学前までの子供を有する労働者が育児にも使える休暇を設け、労働者、特に男性労働者による育児を促していくことが考えられる」などとした。

また、「労働者が育児休業を取得しやすいように、事業主は労働者またはその配偶者が、妊娠または出産したことを言い出しやすい雰囲気作りに努め、対象者には企業が周知することが望ましい」としたほか、「パパママ育休プラスの利用率が非常に低い現状を踏まえ、国は、パパママ育休プラスの周知について徹底すべきである。その上でさらに使いにくいという状況であれば、その要因を分析し対策を考えるべきである」などとしている。

報告では、こうした方策の効果について、「施行2年後を目途に調査した上で分析し、女性活躍の進捗との関係や男性の育児に関わる制度の利用状況等も検証し、必要に応じて見直すことが望ましい」などとした。（調査部）