

今日の一問 (やまだ塾)

(2008年9月1日掲載)

No.72	「育児・介護休業法」の概要および課題を述べよ。	
解答	<p>【1】あらし</p>	<p>・「育児・介護休業法」は、1995年に「育児休業法」が改正され、成立した。正式名称は、「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」である。第一次施行では努力義務とされていたが、1999年4月からはすべての事業所に義務づけられた。その後、2001年、2004年に改正が行われた。</p> <p>・育児・介護休業法は、子育てや介護を行う労働者の雇用の継続と仕事と家庭の両立を図ることを目的としており、育児休業、介護休業、深夜業の制限、時間外労働の制限、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇等、数次にわたる改正により、その内容が充実されてきた。併せて、雇用保険法により育児休業給付と介護休業給付が創設され、給付水準が引き上げられるなど順次育児・介護休業の取得を促進するための措置が講じられてきている。</p> <p>・2005年度において、育児休業制度の規定がある事業所の割合は61.6%、女性の育児休業の取得率は72.3%となっている。</p>
<p>【2】育児休業制度 (第5条～第9条)</p>	<p>①子が1歳(一定の場合は1歳半)に達するまでの育児休業の権利を保障※</p> <p>※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能</p>	
<p>【3】介護休業制度 (第11条～第15条)</p>	<p>①対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障※</p> <p>※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能</p>	
<p>【4】子の看護休暇制度 (第16条の2、第16条の3)</p>	<p>①小学校就学前まで、年に5日を限度として看護休暇付与を義務づけ</p>	
<p>【5】時間外労働の制限の制度 (第17条、第18条)</p>	<p>①小学校入学までの子を養育し、または介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限</p>	
<p>【6】深夜業の制限の制度</p>	<p>①小学校入学までの子を養育し、または介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限</p>	

<http://www.yamadajuku.com/>

やまだ塾

Copyright(C) 2008 Shunsaku Yamada. All rights reserved.

	(第 19 条, 第 20 条)	
【7】勤務時間短縮等の措置 (第 23 条, 第 24 条)	<p>①子が3歳までに達するまでの子を養育する労働者に対し、次の(1)～(6)のいずれかの勤務時間短縮等の措置を事業主に義務づけ</p> <p>(1)短時間勤務制度 (2)フレックスタイム制 (3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (4)所定外労働の免除 (5)託児施設の設置運営等 (6)育児休業の制度に準ずる措置</p> <p>②3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しては努力義務</p>	
【8】不利益取扱いの禁止 (第 10 条, 第 16 条, 第 16 条の 4)	①育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止	
【8】転勤についての配慮 (第 26 条)	①労働者を転勤させる場合の、育児または介護の状況についての配慮義務	
【9】現行制度の主な課題	<p>■2008年7月の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」において、以下の3つの課題が挙げられている。</p> <p>①「育児休業後に両立を続けられる見通しが立たない」 第一子出産前に仕事をしていた女性の約7割は出産を機に退職しており、第一子出産前後で継続して就業している女性の割合は、過去20年間ほとんど変化していない。出産前後で仕事を辞めた女性の約3割が就業継続を希望しながらも両立環境が整わないことから退職を余儀なくされており、女性が子育てをしながら仕事を続けることの壁はまだ厚い。就業継続を希望しながら退職した理由をみると、「(両立をするには)体力がもたなそう」との理由がトップとなっており、産前・産後休業や育児休業をとることができても、長時間労働や配偶者の子育てへのかわりが少ないことなどが相まって、休業からの復帰後に仕事と子育てを両立して続けていくことにはかなりの困難を伴い、見通しが立てられていないことがうかがわれる。</p> <p>②「男性の育児へのかわりが不十分」 かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であったが、今日では、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している。その一方で、職場では、従来の世帯の姿を前提とした働き方や男女の固定的な役割分担</p>	

		<p>意識が残存している。こうした中で、男性の育児休業取得率は0.50%（2005年度）にとどまっており、男性が子育てや家事に費やす時間についても先進国中最低の水準にある。子育て世代の男性は、子育てを仕事と同等程度に優先させたいと希望している者も多いものの、現実には仕事を優先せざるをえない現状となっている。このように、男性が家事や子育てにかかわっておらず、その結果、女性に家事や子育ての負荷がかかっていることが、女性の継続就業を困難にしている。また、地域のつながりの希薄化も相まって子育てが孤立化しており、専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えている。父親の育児へのかわりが十分でないことは、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の一因ともなっている。</p> <p>③「父母と子どもとの時間が十分にとれない」</p> <p>時間、通勤時間、保育所への送り迎え等の時間も含めて考えると、食事の支度、入浴などをぎりぎりでごこなす、またはそれもできずに延長保育等に頼らなければならないという状況である。また、父親の帰宅時間も遅いため家族でそろって食事をする回数も少なくなっている。子どもの健やかな育ちという観点からは、父母と子どもとがしっかりと向き合う時間がとれることが望ましい。</p>															
	<p>(参考データ) 育児休業取得率の推移</p>	<p>■出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合（事業所規模5人以上）は、以下の通りである。</p> <p>「女性雇用管理基本調査」(2005年)</p> <table border="1" data-bbox="627 1272 1118 1516"> <thead> <tr> <th></th> <th>女性</th> <th>男性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1999年度</td> <td>56.4%</td> <td>0.42%</td> </tr> <tr> <td>2002年度</td> <td>64.0%</td> <td>0.33%</td> </tr> <tr> <td>2004年度</td> <td>70.6%</td> <td>0.56%</td> </tr> <tr> <td>2005年度</td> <td>72.3%</td> <td>0.66%</td> </tr> </tbody> </table>		女性	男性	1999年度	56.4%	0.42%	2002年度	64.0%	0.33%	2004年度	70.6%	0.56%	2005年度	72.3%	0.66%
	女性	男性															
1999年度	56.4%	0.42%															
2002年度	64.0%	0.33%															
2004年度	70.6%	0.56%															
2005年度	72.3%	0.66%															

(注)「問題 50 「育児・介護休業法」における「継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置」を挙げよ。」、「問題 56 「育児期間中の保険料の取扱い」について、日本と諸外国を比較せよ。」を参照のこと。