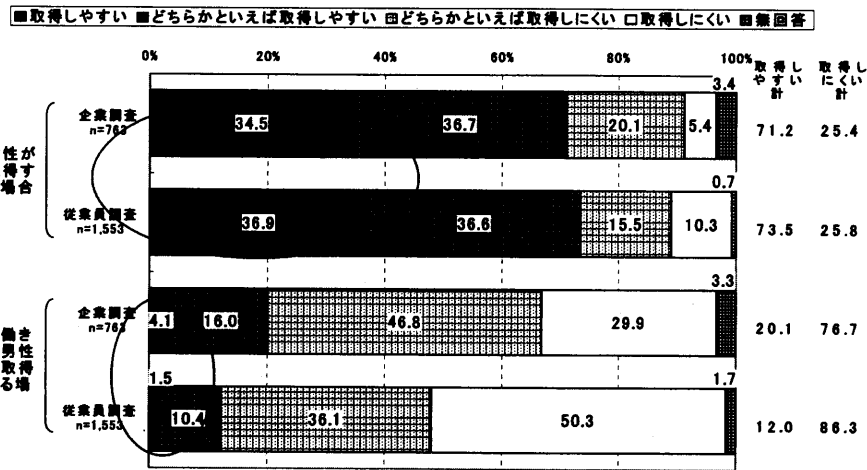


ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ(企業調査、従業員調査)

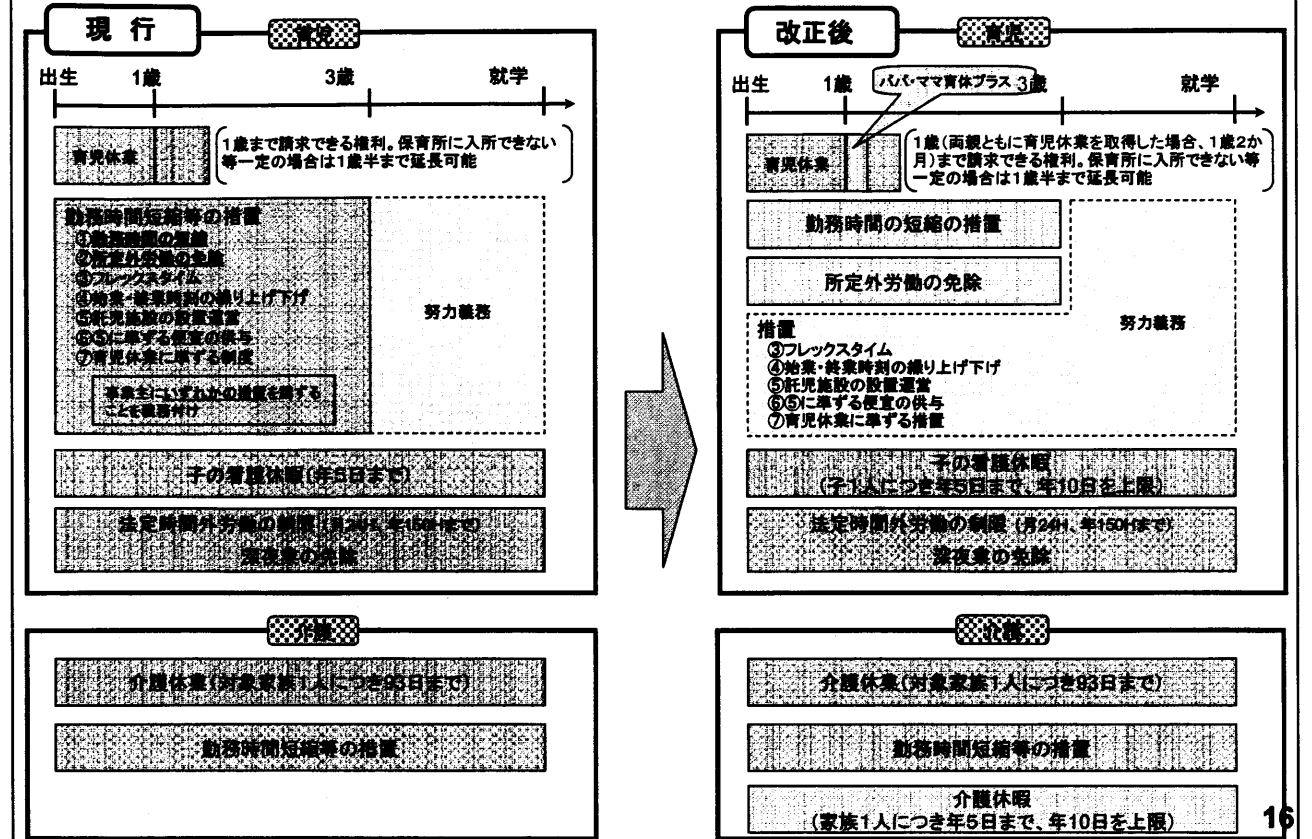


注1: 「取得しやす計」は「取得しやす」、「どちらかといえば取得しやす」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。
 注2: 規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

従業員調査回答者: 企業調査の対象企業に勤務する従業員のうち、40歳以下のいわゆる正社員。有効回答1553人。(従業員調査以下同じ)。

出典: 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)

育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)



「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」(労働政策審議会建議)の概要

○ 少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながらかき続けることができる雇用環境の整備を行う。

【主な内容】

子育て中の働き方の見直し

- 短時間勤務制度の義務化**
 - 短時間勤務制度について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対する措置義務とする。
 - 業務の性質又は事業場の実態に照らし、短時間勤務とすることが難しい労働者については、労使協定により、措置の対象から除外できるとし、対象外となった労働者に対しては、フレックスタイム制度等の代替措置を講ずることを義務付ける。
- 所定外労働の免除の義務化**
 - 所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者の請求により対象となる制度とする。

父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を子が1歳2か月に達するまでに延長する。この場合、父母1人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業を含む。)の上限については、現行と同様1年間とする。
- 出産後8週間以内の父親の育児休業取得を促進するため、この期間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として、育児休業の再度の取得を認める。
- 労使協定による専業主婦(夫)除外規定を廃止する。

子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

- 子の看護休暇制度の拡充**
 - 付与日数を小学校就学の始期に達するまでの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。
- 介護のための短期の休暇制度の創設**
 - 要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するため、介護のための短期の休暇制度を設ける。付与日数については、要介護状態にある家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。

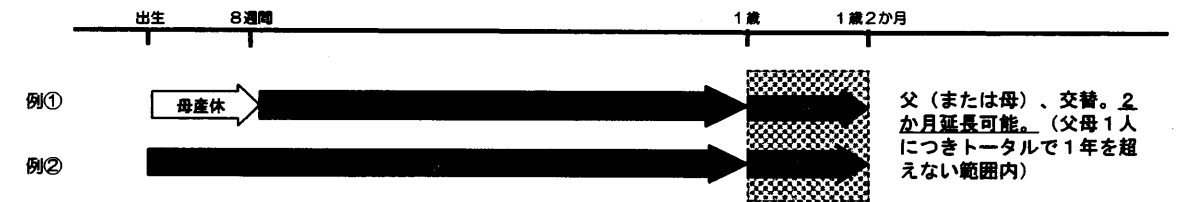
実効性の確保その他所要の規定の整備

- 苦情処理・紛争解決の援助のため、労働局長による紛争解決の援助及び調停の仕組み等を設ける
- 勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける。

父親も子育てができる働き方の実現

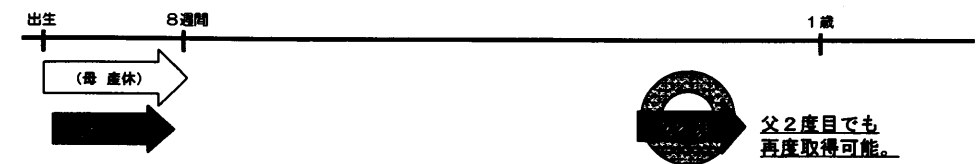
(1) 父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長

○ 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に、1年まで休業することを可能とする。



(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進

○ 配偶者の出産後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業を再度取得できるよう要件を緩和する。



(3) 労使協定による専業主婦(夫)取得除外規定の廃止

○ 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦(夫)である場合等、常態として子を養育することができる労働者からの育児休業取得の申出を事業主が拒むことを可能としている規定を廃止する。