

【1991年3月5日】育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について
婦人少年問題審議会

育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について（建議）

平成三年三月五日

労働大臣 小里 貞利殿

婦人少年問題審議会 会長 渡邊 道子

育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について（建議）

婦人少年問題審議会は、婦人部会において、平成二年一二月一四日以来、育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について、審議を行ってきたが、今般、別紙のとおり部会報告がとりまとめられた。

労働省においては、審議の経過及び報告の内容を十分尊重して、育児休業制度の法制化を速やかに行うよう建議する。

女性の職場進出、家族形態の変化、労働力不足基調等の中で、労働者が、その能力と経験を生かしつつ、仕事も家庭も充実した生活を営むことができる働きやすい環境づくりを進めることが重要な課題となっている。

特に、女性が仕事を続ける上で最も困難な障害として育児があげられており、育児と仕事の両立を図るための様々な支援対策を早急に充実することが求められている。とりわけ育児休業制度については、労働者の雇用を中断することなく、有効に能力を発揮できる制度として、労働者にとってはもとより、企業にとっても労働力不足基調の下で有能な人材を確保し得るメリットの多い制度としてその必要性が広く認識されてきているところである。その結果、近年、労使の自主的話し合いにより育児休業制度を導入する企業が相次ぎ、育児休業制度への社会的関心が急速に高まるとともに、全労働者のための育児休業制度の法制化を期待する声が広がってきたところである。このような中で、国会では、与野党とも法制化に前向きな姿勢が示されるとともに、地方議会では育児休業制度の法制化に関する意見書が数多く採択されるに至っている。

育児休業制度の急速な普及は、現行の男女雇用機会均等法の努力義務規定に基づく関係労使、行政機関等による着実な努力の結果であろうが、国民の間における法制化の要望の高まり、今日における育児休業制度の役割の重要性を考えると、育児休業制度を今後一層広く、かつ、迅速に普及させるための法制化を早急に図る必要がある。

当審議会は、昭和五九年三月二六日に行った建議において「我が国における普及率も一割強にすぎないこと等を考慮すると現段階において全企業に本制度の実施を強制することは困難であり当面行政側の積極的な指導、援助により本制度の一層の普及を図ることが先決であること」との結論を出したところであるが、当時と現時点の状況との相違を勘案すると、当時行われた当審議会の判断についてはこれを変更することが適当であると考え。

法制化に当たっては、二一世紀に向けて、男性も女性も働くことが普通になった時代にふさわしい制度となるよう、国際的動向も踏まえながら構築するという視点とともに、我が国の雇用慣行、企業の人事管理、労働者の就業意識等、我が国の社会経済の現状を踏まえたものでなければならないという視点に留意すべきである。

育児休業制度の運用に当たっての諸条件をどこまで法律に規定するべきかについては、様々な見解がある。ただ、これらの事項は、労使の自主的な話し合いにより、それぞれの労使関係で処理されてきており、一律に枠をはめることについて、十分コンセンサスができてきているとはいえない状況にある。育児休業制度を着実に定着させるという観点から法制化を考える場合に、現時点で真に必要なことは、育児休業の取得を法的に保障するための基本的な枠組みを作ることである。更に、実効性の確保を図ることも重要であり、今後、制度が将来的に我が国社会にしっかり根付くよう、労使及び行政がその必要性を十分に認識しながら育てていくことが期待される。

以上のような点を総合的に考慮すると、法制化に当たっての基本的考え方は概ね下記によることが適当であると考え。

- (1) 男女労働者が育児のために休業することを申し出たときは、子が一歳に達するまでの間を限度としてこれを認めることを事業主の義務とするという基本的な法的枠組みを作る必要がある。

本項については、現状実態等から、当面对象労働者は女性に限定されるべきであるとの意見の他、努力義務規定をもって足りるとする意見もあった。

一定範囲の規模の事業に対しては、一定期間上記の規定の適用を猶予する必要がある。なお、猶予期間内においてもなるべく早期に制度の確立が図られるよう指導援助を行うことが必要である。

本項については、育児のために雇用を中断することなく働く権利について、企業規模による格差を設けるべきではなく、規模による適用猶予を行うべきではないという意見がある。

また、事業主は、乳児期又は幼児期の子を有する労働者について、必要に応じ、育児に必要な時間の確保など育児のための便宜の供与を行うように努めるべき旨の規定を設けることが適当である。

- (2) 育児休業の取得を理由とする解雇については、育児休業制度の趣旨に鑑み、許されないものであり、その旨法律に規定することが適当である。

不利益取扱いの禁止については、何が不利益かの判断が難しく、ケースバイケースの問題であるので、法律で規定することは適当でないが、法の施行に伴い、趣旨の徹底を図るべき重要な事項である。

原職又は原職相当職に復帰させるということも、我が国の民間企業における人事異動慣行を踏まえると、法律により一律に枠をはめることは困難である。

勤続期間の算定、昇格、昇給等に当たっての育児休業期間の取扱いについては、法律で基準を設けることにはなじまないものであり、制度を定着させていく中で、労使の話し合いにより解決されるべきものである。

ただ、育児休業期間中あるいは復帰後の諸条件については、育児休業を取得する労働者にあらかじめ明らかにされていることが望ましい。

本項については、休業の取得を実質的に保障するために、解雇のみならず、不利益取扱いの禁止、原職又は原職相当職への復帰、勤続期間の算定なども法律で規定すべきであるとの意見がある。

(3) 短時間勤務制度は、労使にとって、育児と仕事との調和を図る上で、現実的かつ有効な制度と考えられるので、育児休業制度と相まって機能するよう何らかの形で法律の中に盛り込むことが適当である。

(4) 休業期間中の労働者の経済的援助については、一方で安心して育児休業が取得できるよう産前産後休業に対する出産手当金などと同程度の六割相当の所得保障を労、使、国三者で負担する新たな基金制度で行うべきであり、仮に、今、一定の方向を定めることが困難な状況にあるとしても、将来を展望して引き続き検討を行い、できるだけ早い時期に一定の結論を得るべきであるとの意見がある。しかし、他方、いかなる支払いも事業主に法律で義務づけるべきではない、あるいは何らかの給付を行うとすれば、現行社会保障制度の全体的な見直しが必要であるという意見がある。また、育児休業が任意的、選択的であることから来る他の労働者等とのバランスを考える必要があるという見解も見られる。このように様々な意見、見解の違いがみられるなかでは、一定の方向を定めることは困難な状況にあり、更に、広範、かつ、多角的な観点から論議が深められる必要がある。

なお、育児休業期間中に何らかの給付を行うことは、企業においては、労働協約等による制度の運用の中で労働者福祉や、人材確保の観点から、実際にかなり行われているところであるが、これについて法律によって一定の枠組みを規定することは適当でなく、今後、それぞれの労使間で育児休業制度の趣旨を十分踏まえ、妥当な方向を見出していくべき問題であろう。

休業期間中の労働者について円滑な職場復帰に資するよう、必要な措置がとられることが育児休業制度の本来の趣旨から望まれるところである。このためには、労働者本人の努力によるべきものがあるが、事業主としても職場復帰に必要な教育訓練や情報の提供等の措置を講ずる必要がある。

また、国は、育児と仕事を両立させるという観点や労働者の能力の有効活用を維持促進させるという観点から、職場復帰に必要な教育訓練や情報の提供等を行う事業主に対し、必要な援助を行うことが適当であり、法の施行にあわせ、その内容について十分検討が行われるべきである。

- (5) 代替要員の確保は、育児休業制度の円滑な運用を図るため、きわめて重要なことであるので、職業紹介機能の一層の活用等を図るべきである。

本項については、育児休業中の代替要員の確保のため、短期間の労働力を確保し得るような法的な整備等を行うべきであるとの意見がある。

- (6) 育児休業制度の実効を確保するためには、民事上の救済措置のほか、休業の法制化にあわせ、行政機関による適切な指導や勧告を行っていくことが必要である。

本項については、罰則による担保でなければならないとの意見がある。

- (7) 労働大臣は、必要に応じ、育児休業制度に関する一般的な指針を定めることが適当である。