

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会の開催状況

- | | |
|---------------------|--|
| 第1回
(平成19年9月10日) | ○研究会における検討課題等 |
| 第2回 (10月18日) | ○実態調査の調査項目等 |
| 第3回 (11月29日) | ○ヒアリング
(1) 介護休業制度について
(独立行政法人労働政策研究・研修機構就業環境・ワークライフバランス部門
研究員 池田心豪 氏)
(2) 株式会社伊勢丹における取組について (岩品委員)
(3) 電機連合における取組について (久保委員) |
| 第4回 (12月25日) | ○ヒアリング
(1) ドイツにおける両立支援制度について
(城西国際大学人文学部教授 魚住明代 氏)
(2) フランスにおける両立支援制度について
(日本大学法学部教授 神尾真知子 氏)
(3) 男性の育児参加の促進について
(株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部門副主任研究員 松浦民恵 氏) |
| 第5回
(平成20年1月21日) | ○ヒアリング
(1) 有期契約労働者の育児休業について
(独立行政法人労働政策研究・研修機構就業環境・ワークライフバランス部門
研究員 池田心豪 氏)
(社団法人日本人材派遣協会事務局次長兼企画広報課長 河邊彰男 氏)
(2) 両立支援制度の利用側の視点から (ムギ畑代表 勝間和代 氏) |
| 第6回 (2月28日) | ○個別課題についての検討 |
| 第7回 (3月11日) | ○個別課題についての検討 |
| 第8回 (4月3日) | ○個別課題についての検討 |
| 第9回 (4月25日) | ○これまでの意見の整理
○個別課題についての検討 |
| 第10回 (5月20日) | ○実態調査結果の報告等
(1) 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果の報告
(株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部門主任研究員 松浦民恵 氏)
(2) 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査報告
(独立行政法人労働政策研究・研修機構就業環境・ワークライフバランス部門
研究員 池田心豪 氏)
○個別課題についての検討 |
| 第11回 (6月12日) | ○報告書素案の検討 |
| 第12回 (6月26日) | ○報告書案の検討 |

育児・介護休業法の概要

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同様。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、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、介護休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

5 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、深夜において労働させてはならない。

6 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあつては、1歳6か月）に満たない子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあつては、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、
所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、
育児・介護費用の援助措置

7 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業・介護休業・子の看護休暇の申出をし、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

8 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等

○ 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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年11月17日衆議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、休業の申出及び取得を理由とした雇止め等不利益な取扱いが行われないよう、本法改正の趣旨の周知徹底を図るとともに、法施行後の有期契約労働者の休業取得状況等を勘案し、その在り方について検討を行うこと。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、子どもの負傷及び疾病が緊急かつ不測であることにかんがみ、取得手続きに十分な配慮を行うとともに、子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、数値目標達成に向けて事業主に対する指導、援助を進めるとともに、男性が子育てに参加することができる有効な方策の検討を進めること。

○ 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等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年11月30日参議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、休業の申出及び取得を理由とした雇止め等不利益な取扱いが行われないよう、本法改正の趣旨の周知徹底を図るとともに、法施行後の有期契約労働者の休業取得状況等を勘案し、その在り方について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、子どもの負傷及び疾病が緊急かつ不測であることにかんがみ、取得手続きに十分な配慮を行うとともに、子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、数値目標達成に向けて事業主に対する指導、援助を進めるとともに、男性が子育てに参加することができる有効な方策の検討を進めること。

五 育児休業期間中の所得保障の在り方を含め、総合的な次世代育成支援策の検討を進めること。

○ 新しい少子化対策について（平成18年6月 少子化社会対策会議決定）

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期（小学校入学前まで）

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

【資料】

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期（小学校入学前まで）

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。あわせて、育児休業中の経済的支援のあり方を検討する。

○ 規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申

(平成18年12月 規制改革・民間開放推進会議)

Ⅲ 各分野における具体的な規制改革

2 福祉・保育分野

(1) 保育分野

- ④ (前略) このような民間企業等の独自の取組状況を踏まえ、一層の育児休業の取得、短時間勤務等の活用が促進されるよう、民間企業や育児休業や短時間勤務等の取得者をサポートする仕組みについて、育児・介護休業法等の改正も含め、早期に検討すべきである。

【平成19年度検討、結論、逐次実施(法改正については逐次検討)】

○ 規制改革推進のための3か年計画 (平成19年6月 閣議決定)

Ⅱ 重点計画事項

6 福祉・保育・介護

(2) 両立支援

① 育児休業等の取得の円滑化

労働者が育児休業を終了し、一度業務に復帰した後に、育児・介護休業法に定める最低基準として、再度育児休業の申出が可能となる場合については、現在、配偶者が傷病などにより育児ができないなど、配偶者の事情に係る極めて限定的な「特別な事情」の場合のみに制限されている。また、育児・介護休業法第23条においても、1歳未満の子を養育する労働者に対して「育児休業に準ずる措置」が規定されていない。

一方で、1歳未満の子を養育する労働者が、長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や現在受けている保育サービスが受けられなくなった場合など、養育する子どもや養育環境の事情等により、やむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じることも十分あり得る。また、そのような場合などにおいて、法を上回る企業の独自の措置で再度の育児休業を取得したとしても、社会保険料の免除を受けられないという実態もある。

このようなことを踏まえ、再度育児休業の申出が可能として厚生労働省令で規定している「特別な事情」の範囲等の見直しを検討すべきである。【平成19年度検討開始、速やかに結論】

○ 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

(平成19年12月 少子化社会対策会議決定)

3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

(新たな枠組みの構築の必要性)

- 仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える社会的な基盤を構築するためには、以下のような考え方で給付・サービスを再構築するとともに、国全体として、このような給付・サービスが全国どの地域でも体系的に整備され、すべての子どもや子育て家庭に普遍的に提供される枠組みを構築するとともに、それぞれの地域においては、地域の実情を踏まえて、給付・サービスの整備に積極的に取り組んでいく必要がある。

① 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- ・ 出産前から3歳未満の時期 — この時期の支援への重点的な取組、就業希望者を育児休業と保育、あるいはその組合せでカバーできる体制・仕組みの構築、それぞれの制度における弾力化による多様な選択を支える切れ目のない支援
- ・ 3歳から小学校就学前の時期の支援 — 認定こども園と短時間勤務の普及・促進
- ・ 学齢期の放課後対策 — 全小学校区での「放課後子どもプラン」の実施による空白地区の解消、対象児童の増加に対応した1学校区当たりのクラブ数の増加による保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行と適正な環境の確保

(具体的な制度設計の検討)

《制度設計に当たって考慮すべきポイント》

- ： 事業主の取組と地方公共団体の取組を連結し、切れ目のない一体的な支援を実現すること

各分科会における議論の整理

基本戦略分科会における議論の整理

2 次世代育成支援に係る現行の給付・サービスの制度的な課題

(2) 次世代育成支援に係る給付・サービスの制度的な課題の整理

(それぞれの分類ごとにみた制度的な課題)

- また、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲそれぞれの分類ごとに制度的な課題を整理すると、以下のとおりである。

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

(出産前から低年齢期(3歳未満の時期)の支援の充実の必要性)

- ・ 子どもを育てながら働き続ける希望を持っていても、現実には多くの者

が出産を境に離職しており、働き方の問題とともに保育サービスが利用できないことも原因となっている。

- ・ 3歳を超えると幼稚園、保育所含めて未就学児童のかなりの割合をカバーしているが、3歳未満の時期の保育所利用率は2割にとどまる。

(育児休業と保育の切れ目のない支援が提供できていない)

- ・ 子どもを育てながら雇用を継続することを支援する観点からは「育児休業」と「保育」は裏表の関係にあるが、休業明けの円滑な入所や、子育てする時間を持ちながら就労できる短時間勤務制度の利用とそれに対応した保育の提供など、「出産・子育て」と「就労」との間で多様な選択を可能とする切れ目のない支援が提供できていない。

- ・ 保育所入所の大部分は年度替わりの時期で、待機児童の多い地域では年度途中（特に年度後半）の入所が困難となっている。このため、保育所入所のために育児休業利用が長期化したり、逆に、育児休業を十分に取得できないケースが存在している。

(多様な働き方への対応が不十分)

- ・ 短時間勤務制度は、事業主がとるべき措置の一つとしての位置付けにとどまり、希望しても利用できないケースが存在する。

3 包括的な次世代育成支援の枠組みに求められる給付・サービスの考え方

「I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する考え方

(出産前後から3歳未満の支援……重点的取組、切れ目のない支援)

- ・ この時期の対応が最も弱く、重点的に取り組む必要
- ・ 就業希望者を育児休業制度と保育でカバーできる体制・仕組みの構築（現在、0～3歳児のいる母の31%が就業しているが、仕事と生活の調和の実現により、就業希望者がすべて就業した場合には就業率は56%まで上昇）
- ・ それぞれの制度における弾力化、多様な選択を支える切れ目のない支援
： 育児期の働き方・休み方— 短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、男性が取得しやすい制度上の工夫
： 保育 — 保育の質を担保しつつ必要量の確保と多様なニーズに対応できる提供手段の多様化（家庭的保育の制度化や事業所内保育施設の活用）、病児・病後児の対応の充実

(3歳から小学校就学前の時期の支援……認定こども園と短時間勤務の普及・促進)

- ・ 就労率の上昇に伴う幼児期の教育と保育のニーズの変化に対して、認定こども園の活用、短時間勤務の普及・促進の両面から対応

6 包括的な次世代育成支援を図る制度設計の検討とともに先行して実施すべき課題

(先行して実施すべき課題)

「I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

- ・ 短時間勤務を含めた育児休業取得方法の弾力化など

- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」
（平成19年12月 ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定）

仕事と生活の調和推進のための行動指針

3 各主体の取組

（3） 国の取組

（多様な働き方の選択）

- ・ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・ 男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る。

- 社会保障国民会議 持続可能な社会の構築（少子化・仕事と生活の調和）分科会 中間とりまとめ（平成20年6月）

1. 少子化対策は未来への投資 ～状況はまったなし～

子どもが愛され幸せに育つことは国民共通の願いである。

少子化対策は、子ども一人一人の健やかで個性豊かな育ちを大切にしつつ、将来の我が国の担い手の育成を図る「未来への投資」である。

現在の少子化の急速な進行の背景には、結婚、出産、子育てについての国民の希望と現実のかい離が存在している。少子化対策は、こうした国民の希望と現実のかい離を解消するための取組であり、国民一人一人が自らの望む生き方を選択し、それによって「安心感」や「幸福感」を得ることができるよう社会環境を整えていく営みにほかならない。

また、少子化の進行は、将来の労働力人口の減少という形で、今後の我が国の経済成長や年金制度をはじめ社会保障制度の持続可能な運営に大きな影響を及ぼす。就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造の解決は、女性の労働市場参加の実現と国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を通じて労働力人口の減少を緩和することにつながるものであり、将来の我が国の経済成長、社会保障全体の持続可能性という意味からも不可欠な課題である。

このように少子化対策は、「未来への投資」として、世代を超えて社会の構成員すべてがその役割を果たす、社会全体で取り組むべき課題である。少子化対策は、子どもの成長に応じて、雇用、保健、福祉に関わる問題はもとより教育費や住宅の問題など幅広い分野にわたる対応を必要とする取組であり、結婚、出産から子どもが成人に至るまで各段階の施策が省庁の縦割りを乗り越え切れ目なく講じられる必要がある。

1990（平成2）年のいわゆる1.57ショックを契機に、政府は出生率の低下と子どもの数が減少傾向にあることを「問題」として認識し、以来、エンゼルプランをはじめ総合的な少子化対策に取り組んできた。しかしながら、少子化の傾向に歯止めがかかる気配はない。また、子どもを育てる親など、施策を利用する者からも、国のこれらの対策の効果がスピード感をもって感じられない、ないしは施策の改善が実感されない、といった声が聞かれている。

第2次ベビーブーム世代が30歳代半ばにある現在、利用者のニーズを踏まえた更なる少子化対策の実現はもはや“まったなしの状況”である。

昨年12月には、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（以下「重点戦略」という。）、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（以下「憲章」という。）及び仕事と生活の調和推進のための行動指針（以下「行動指針」という。）が策定された。重点戦略においては、国民の希望する結婚、出産、子育てを実現し、女性をはじめ、若者、高齢者等の労働市場参加を実現するため、「働き方の改革による仕事と生活の調和の実現」とその社会的な基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」（仕事と子育ての両立や家庭における子育てを支える社会的基盤の拡充）を車の両輪として同時並行的に取り組んでいくことが必要不可欠との方向が示されている。

こうした取組を軌道に乗せ、各地域、各家庭に安心感、幸福感をもたらすことができるよう、保育等の子育て支援サービスのきめ細かな改善を含め、利用者の視点に立った効果的な少子化対策を推進することが求められている。本分科会は、そのための方策について議論を行った。

2. 仕事と生活の調和の推進

（2）育児期の多様で柔軟な働き方

出産前に仕事をしてきた女性の7割が出産を機に退職しており、その中には、仕事と子育ての両立が難しかったために辞めた者が少なからず含まれている。その背景には、育児休業が取得しにくかったり、保育所の時間と勤務時間があわない、といった両立支援制度の使いにくさとともに、育児期にそれぞれの個人の状況に応じて多様で柔軟な働き方を選べるようになっていないといった働き方についての問題がある。

子どもを持つ母親の働き方として望ましい働き方について尋ねたある調査によると、子どもが1歳半になるまでは、育児休業や子育てに専念することをあげる女性が多く、その後は短時間勤務、残業のない働き方を望むという回答が多い。しかしながら現状では、育児休業から復帰した後、直ちにフルタイム勤務をせざるをえないなど働き方に不安があることから、仕事と子育てを両立していく見通しを立てることが難しいという状況がみられる。

代替要員の確保など、育児休業を取得しやすい環境づくりを進めるとともに、育児休業から復帰した後の働き方として、例えば父母が保育所への送り迎えを余裕を持って行うことができるなど、子育ての時間が十分に確保され、子どもの成長や育児の状況に応じた多様で柔軟な働き方が選択できるようにする必要がある。

このため、小学校就学前までの時間外労働、深夜業の制限や子どもの看護休暇などが制度としてあり、3歳までは勤務時間短縮等の措置を事業主が講じなければならないとされていることについて、一層周知していくとともに、これらを促進するための方策について制度的な手当も含めて検討を進めていくべきである。

また、子どもが病気になったときには気兼ねなく休めるような休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりも必要である。

(3) 男性の育児参加

働き方を見直し、男性の育児参加を促進することが極めて重要である。

妻からは夫が平日も育児・家事に協力してくれることが求められている一方、6歳未満の子を持つ男性の一日平均の家事・育児時間はあわせて1時間程度と、先進諸国の中で最低レベルにある。また、子育て期の男性については週労働時間が60時間を超えるものの割合が2割前後と他の世代よりも高くなっており、父親の帰りが遅く、母親に子育ての負担が集中している。父親も母親もともに子育てに取り組むという意識改革と職場の環境整備が必要である。

また、男性の育児参加を進めるためには、生まれた直後から、子どもに接し、関わられる時間を多く持つことが重要である。そのためには、意識改革とあわせ、育児期の柔軟な働き方の実現や男性の育児参加促進のための第一歩となる男性の育児休業取得の促進などを制度的な手当も含めて検討を進めていく必要がある。中でも、生まれた直後から男性が育児に関われるよう、男の産休（パタニティ休暇※）を普及させていくことが重要である。

※ 配偶者が産休中など出産直後の父親の休暇（育児・介護休業法上、配偶者の産休中も父親の育児休業取得が可能）

○ 経済財政改革の基本方針2008～開かれた国、全員参加の成長、環境との共生～（平成20年6月 閣議決定）

第5章 安心できる社会保障制度、質の高い国民生活の構築

1. 国民生活を支える社会保障制度の在り方等

③ 総合的な少子化対策の推進

・「子どもと家族を応援する日本」重点戦略等⁴⁶に基づき、保育サービスや放課後対策等の子育て支援の拡充及び仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現を車の両輪として、少子化対策を行う。

⁴⁶ 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（平成19年12月27日）、「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日）等

成長戦略実行プログラム（別紙）

1. 全員参加経済戦略

(1) 「新雇用戦略」の推進

(イ) 女性

- ① 3年間で最大20万人の就業増(25歳～44歳女性)、2010年に保育サービス利用率26%(現行20.3%)を目指し、「新待機児童ゼロ作戦」(平成20年2月27日)の展開、育児・介護休業の取得促進策の充実など仕事と育児等を両立できる環境整備、マザーズハローワーク事業の充実及びポジティブアクションの促進等に取り組む。女性のライフサイクル全般にわたる能力開発や就業促進の在り方を検討する。

○ 「重点計画 - 2007」

(平成19年7月 IT戦略本部決定)

(イ) 子育て女性等へのテレワーク活用の推進(厚生労働省、国土交通省)

(前略) また、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 「テレワーク人口倍増アクションプラン」

(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)

(3) 子育て女性の再就職等に資するテレワークの推進策・支援策

(ウ) 育児・介護等を行う労働者のテレワークの推進【厚生労働省】

育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について

(平成18年12月総合科学技術会議)

5. 女性研究者の活躍を拡大するための環境整備

(4) 具体的な問題点と方策

① 有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和

平成17年4月1日より育児・介護休業法が一部改正され、有期雇用者も育児休業が取れるようになったが、①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、かつ、②子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子どもが1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)という条件を雇用者が満たす必要がある。また、育児・介護休業法の一部改正に対応して雇用保険法施行規則も一部改正され、有

期雇用者にも育児休業給付が認められることになったが、雇用保険法施行規則・育児休業給付業務取扱要領によると、その条件は①休業開始時において1年以上雇用実績があり、育児休業終了後に雇用契約が更新され、3年以上の雇用が見込まれること、または②休業開始前に雇用契約が更新され、3年以上雇用実績があり、育児休業終了後、1年以上の雇用が見込まれること、という取得条件となっており、育児休業の取得条件よりも更に厳しいものである。育児・介護休業法、雇用保険法施行規則に関しては一部改正が行われたばかりであり、その効果を注視していく必要があるが、3年程度の任期付任用が増加してきている中、結婚及び出産適齢期の研究者にとって、これらの法改正の下での条件は厳格に過ぎ、あまり実効的なものとはならないとの指摘がある。

今後、利用者の置かれる状況を踏まえつつ、育児休業の取得及び育児休業給付に関する条件の更なる緩和や撤廃等について引き続き検討していくべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、「育児休業の取得条件の緩和」については平成18年度より検討・平成19年度結論、「育児休業給付の取得条件の緩和」については平成18年度検討・結論】

②育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充

育児・介護休業法では3歳未満の子を養育する労働者に対して事業主が「勤務時間の短縮等の措置」を講じることを義務づけている。その措置の内容については、育児・介護休業法施行規則第34条で規定されており、事業主は、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与のいずれかの措置を講ずればよく、労働者に選択権はない。

大学及び研究機関の研究者のニーズに応えられるよう、複数の選択肢を用意し、それが出来ない場合には合理的な説明を義務付けることを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論】

さらに、育児をしている研究者の間で要望の強い環境整備項目である在宅勤務制度は現在含まれておらず、事業主による努力を促すため早急に項目の一つとして追加することを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論】

(以下略)