

L字カーブ解消に向けた取組

～多様で柔軟な働き方の推進及び 子育て期における仕事と育児の両立支援について～

令和5年3月8日

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

I 多様で柔軟な働き方の推進

- ・「働き方改革」について p.p. 3~4
- ・「働き方改革」の現状：①長時間労働の是正 p.p. 5~8
- ・「働き方改革」の現状：②同一労働同一賃金 p.p. 9~10
- ・正社員化や無期転換の取組例 p.p.11~12
- ・正社員の在り方の見直しに向けた取組例 p.p.13
- ・労働契約関係の明確化に向けた取組例 p.p.14
- ・求職者支援の取組例 p.p.15

多様で柔軟な働き方の実現に向けた課題整理の例

- 高度経済成長期に定着した長期雇用や年功賃金などの雇用慣行は、企業にとっては、企業内の配置転換・OJTを通じた長期的な人材育成が可能となること、労働者にとっては、定年までの雇用・職務遂行能力の向上に見合った年功的な賃金が保障されやすく、若年層の失業率が低いことなど、労使双方にメリットがあったと指摘されている。
- 一方、長期的な雇用保障と引き換えに正社員に無限定な働き方が求められることや、正社員と非正規雇用労働者との不合理な格差が固定化しやすい、といった課題に対応するため、政府としては、
 - ・ 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正や、
 - ・ 同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善などを内容とする「働き方改革」等を進めてきた。
- こうした課題について、『令和元年度年次経済財政報告』（内閣府）では、「多様な人材を活かす」という観点から以下のよう

令和元年度年次経済財政報告（内閣府）

第2章 労働市場の多様化とその課題

第2節 働き方の多様化に向けて求められる変革

1 多様な人材を活かすために必要な取組

●（中略）働き方改革、年功による人事管理の見直し、マネジメント等が重要

女性、高齢者、外国人材、限定正社員など多様な人材を企業が受け入れ、多様な人材の活躍を促進していくためには、制度的な見直しが必要である。これまでの先行研究によれば、ダイバーシティ経営や、女性・外国人材の活躍のために必要な制度改革として、①WLBや柔軟に働ける制度、時間意識の高い働き方の定着（働き方改革）、②年功による人事管理等の日本的雇用慣行の改革、③管理職のマネジメント、などが指摘されている（佐藤（2016）、高村（2016）、山本（2014））。働き方改革については、時間制約のある人やWLBを重視する人等すべての人にとって働きやすい環境が構築されることで、多様な人材の労働参加が促されることが期待される。日本的雇用慣行では、同質性・年功を基準とした人事管理が行われる傾向にあるため、中途・経験者採用、外国人、家庭の事情から残業が困難な者等、個々人の状況に応じた適切な評価ができない。より個別管理の人事制度に移行することで、多様な人材の働きやすさや仕事に対する意欲を高めることができると考えられる。また、最終的にこうした組織的な改革が、職場でうまく機能していくためには、管理職が適切にマネジメントすることが不可欠であると考えられる。（後略）

働き方改革実行計画

(平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定)

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義
2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
3. 賃金引き上げと労働生産性向上
4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
7. 病気の治療と仕事の両立
8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
11. 高齢者の就業促進
12. 外国人材の受入れ
13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

長時間労働の是正

働き方改革の現状①

働き方改革関連法により改正された労働基準法において、時間外、休日労働時間の上限規制が導入された。
令和6年4月に適用猶予業種への時間外・休日労働の上限規制が施行される。

H30.6 働き方改革関連法成立

H31.4 働き方改革関連法により改正された労働基準法の施行（一部を除く）

R2.4 中小企業への時間外・休日労働時間の上限規制の施行

現在

R5.4 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ（50%）の施行

R6.4 適用猶予業種への時間外・休日労働時間の上限規制

- ・自動車運転の業務
- ・医師
- ・建設業
- ・砂糖製造業

(参考)労働時間法制の概要

法定労働時間（労働基準法第32条）

- ◆ 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- ◆ 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

【弾力的な労働時間制度】

変形労働時間制、フレックスタイム制、
事業場外みなし労働時間制、裁量労働制 等

法定休日（労働基準法第35条）

- ◆ 使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。
- ◆ 使用者は、36協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日に労働させる場合であっても、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）の要件を満たす必要がある。

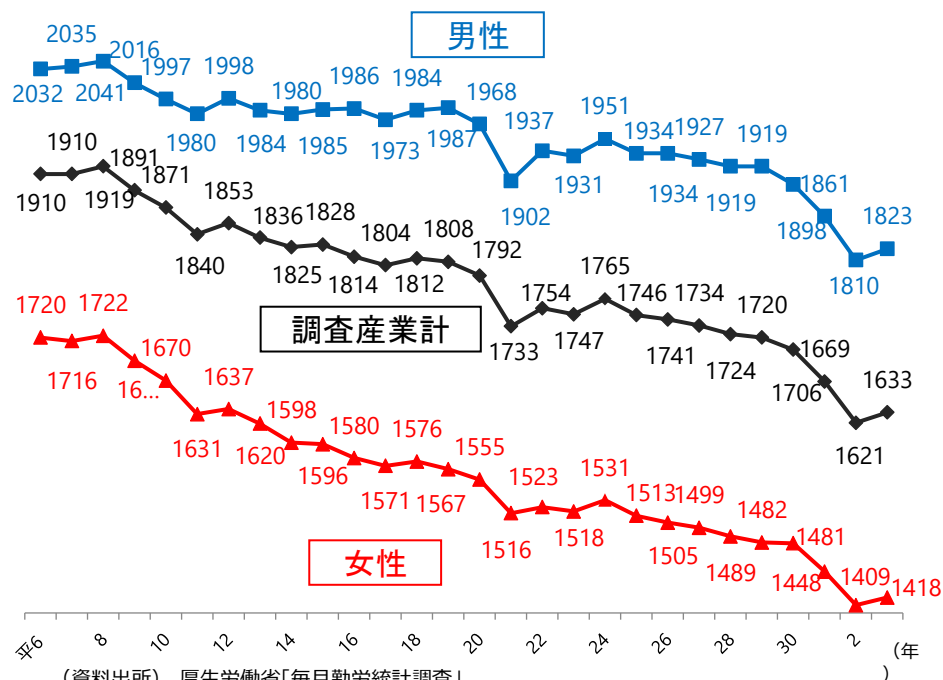
時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。
 - ※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は令和5年4月1日施行。
 - ※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。
- ◆ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

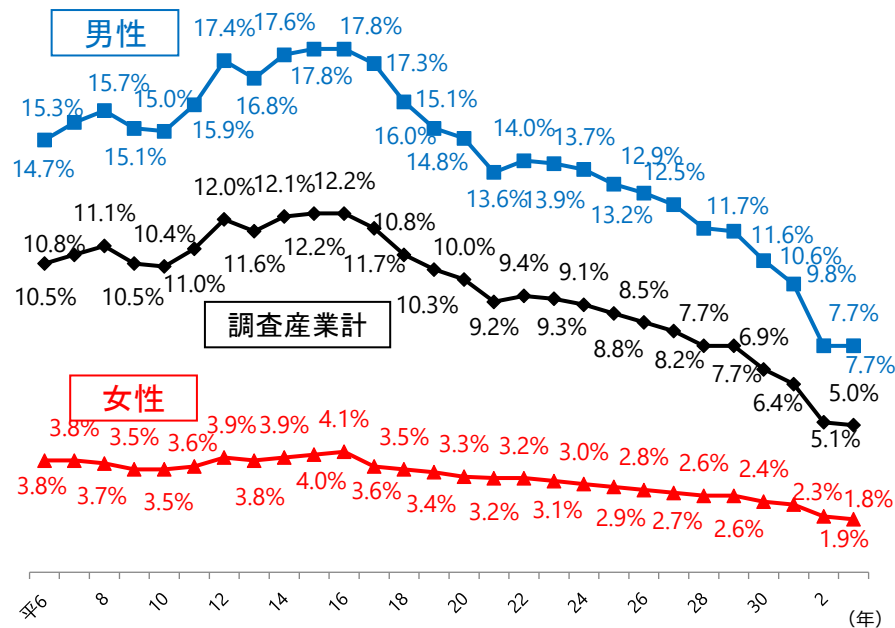
男女別労働時間の推移

男女別の総実労働時間の推移をみると、男女とも減少傾向にあるが、令和3年では男性の方が405時間長い。
女性の総実労働時間の減少傾向は、パートタイム労働者比率の増加による影響が大きいと考えられる。
男女とも近年週60時間以上就業する雇用者の比率は減少している。

男女別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



男女別月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合の推移（パートタイム労働者を含む）



働き方改革における 長時間労働の抑制



- 労働基準監督署における法律の丁寧な周知、法違反に対する監督指導
- 47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、以下の対応を実施。【令和5年度予算案：37億円】
 - ・ 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
 - ・ 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
 - ・ 働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信
- 労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成金を支給【令和5年度予算案：68億円】

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

働き方改革の現状②

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

◆令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法8条、9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法8条）、「均等待遇」（法9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法14条）

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

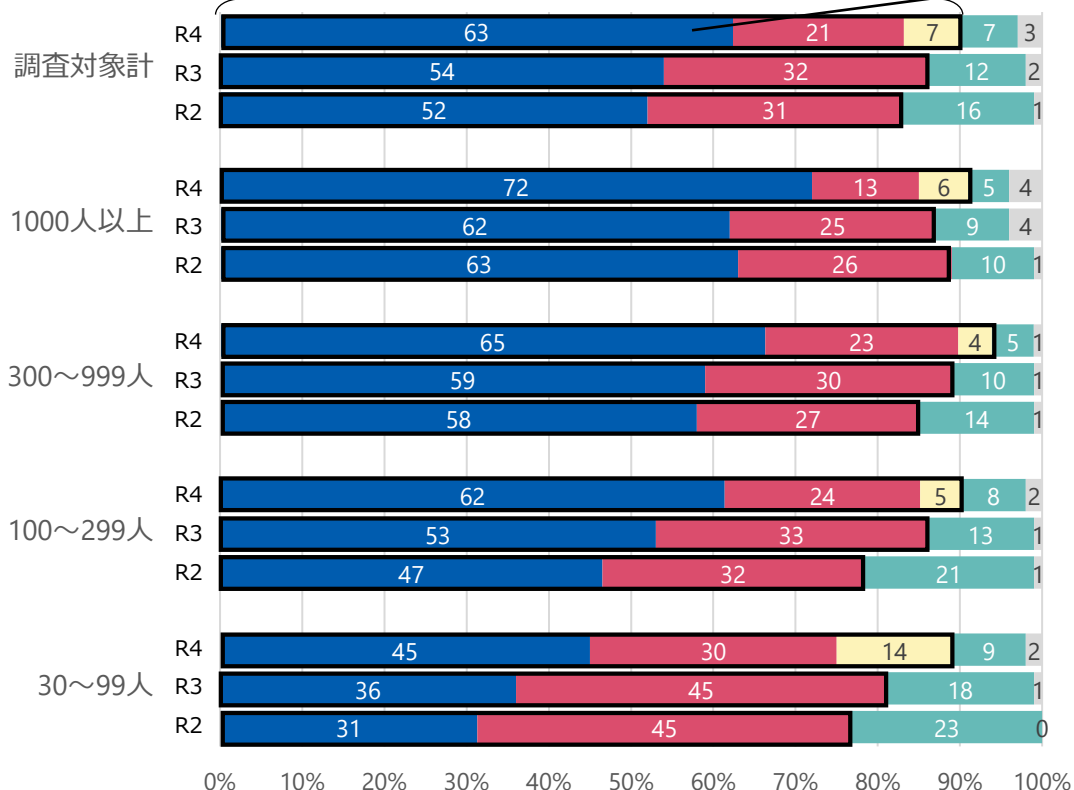
◆派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

同一労働同一賃金の対応状況

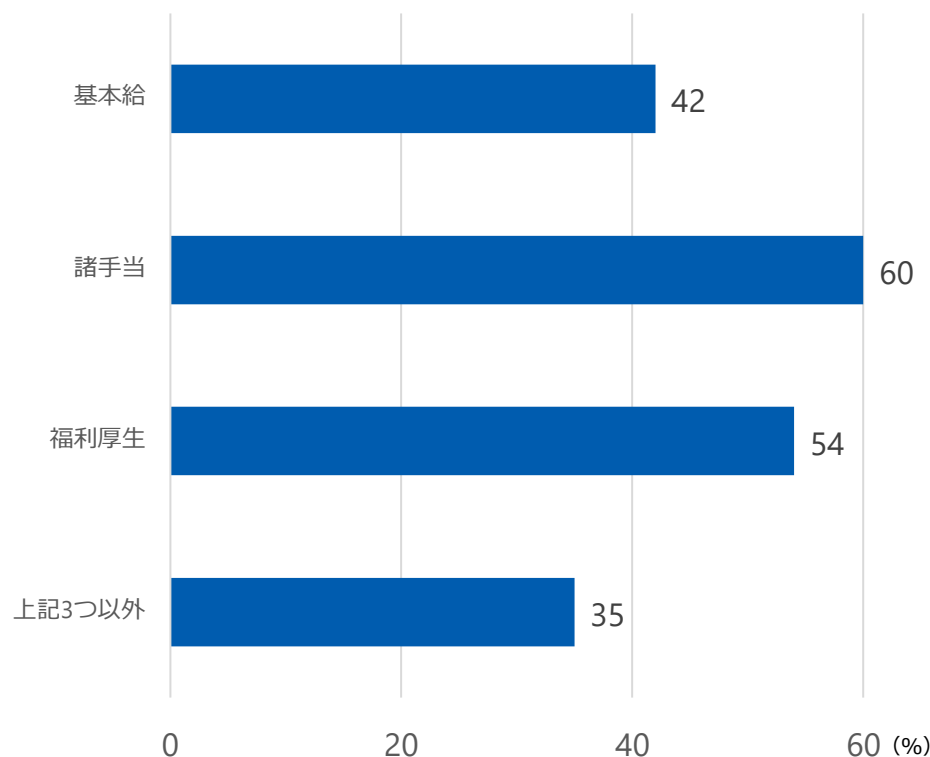
同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で63%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」で21%、「異なる雇用形態が存在しない」で7%。

同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取組

「取り組んでいる（取り組んだ）」、「待遇の見直しは必要ないと判断した」又は「異なる雇用形態が存在しない」事業所（91%）



「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所（63%）の取組内容 （「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所 = 100、複数回答）



（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査」より雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成。

注1）令和4年のデータについては令和4年11月1日現在、令和3年のデータについては令和3年11月1日現在、令和2年のデータについては令和2年11月1日現在の調査結果。

注2）同一労働同一賃金ルールは、令和2年4月施行（中小企業への適用は令和3年4月から）。

キャリアアップ助成金（非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善のための助成金）

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

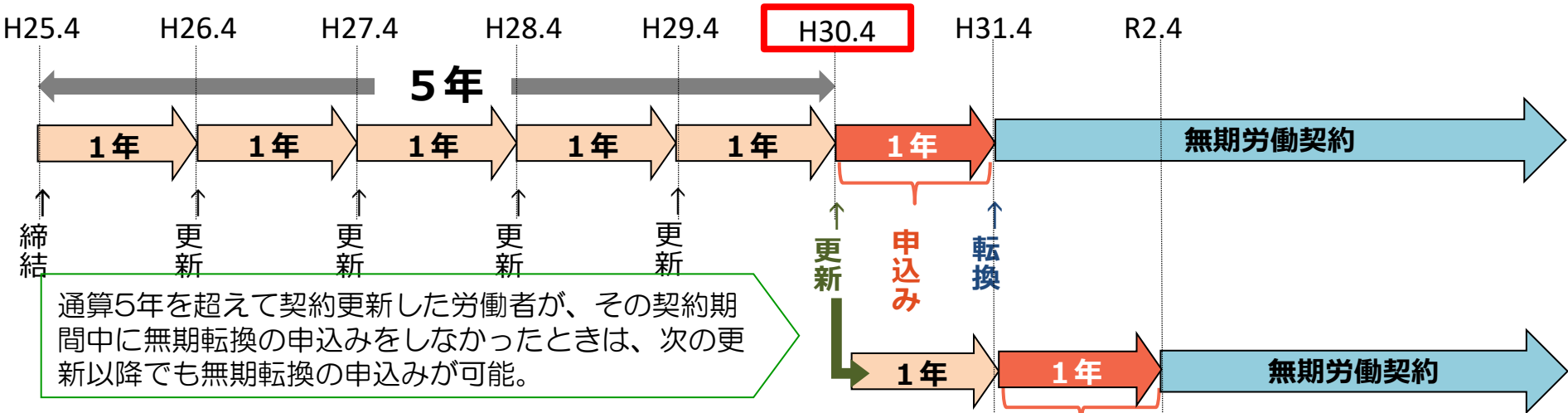
コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
正社員化支援 正社員化コース 有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む	①有期→正規： 57万円（42.75万円） ②無期→正規： 28.5万円（21.375万円）	正社員化コース ■人材開発支援助成金の 特定の訓練修了後に正社員転換 ① 9.5万円（大企業も同額） ② 4.75万円（大企業も同額） ■派遣労働者を派遣先で 正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円（大企業も同額） ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円（大企業も同額） ② 4.75万円（大企業も同額） ※「人への投資促進コース」のうち、自発的 職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後 に正社員転換した場合の加算は、それぞれ ①11万円②5.5万円（大企業も同額）。 ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員 制度を新たに規定 1事業所当たり 9.5万円（7.125万円）
障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規： 90万円（67.5万円） ②有期→無期： 45万円（33万円） ③無期→正規： 45万円（33万円）	
処遇改善支援 賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期雇用労働者等の 基本給の賃金規定等を改定し、3%以上増額	① 3%以上5%未満： 5万円（3.3万円） ② 5%以上： 6.5万円（4.3万円）	賃金規定等改定コース ■「職務評価」の手法の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）
賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との 共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり 60万円 （45万円）	
賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度 を導入し、支給又は積立てを実施	1事業所当たり 40万円 （30万円）	賞与・退職金制度導入コース ■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）
短時間労働者労働時間延長コース 有期雇用労働者等の週所定労働時間 を3時間以上延長し、社会保険を適用	23.7万円 （17.8万円） ※労働者の手取りが減少しない取組をした場合、 3時間未満延長でも4.3～11.7万円を助成。 ※令和6年9月末までの金額	※（ ）は、大企業の場合の額。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、 ①120万円②90万円③60万円（45万円）となる。

無期転換ルールの概要

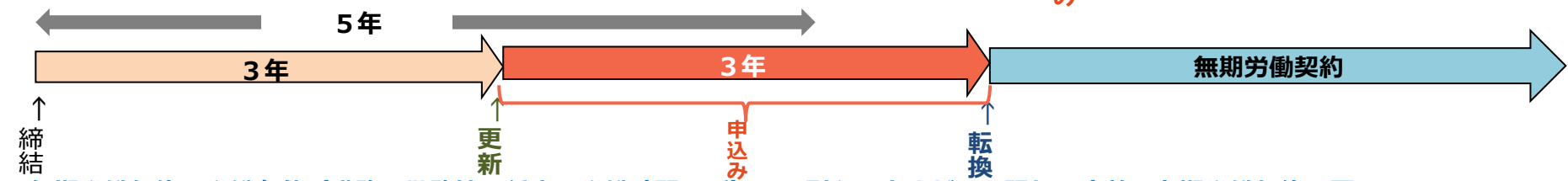
- 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）
- ※ 通算期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。
- ※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

※ 施行から5年が経つ平成30年4月1日以降、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

「多様な正社員」制度の普及等

短時間正社員制度等の「多様な正社員」制度の導入支援等の実施

労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備を進めることが重要になってきている中、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった多様な正社員制度の導入拡大を図る。

- 支援員による導入支援の実施・導入事例の取りまとめ
- 「『多様な正社員』制度導入支援セミナー」のweb開催
- 多様な働き方の実現に資する先行企業の事例の収集、事例集の作成等
- 収集した事例やセミナー動画等を「多様な働き方の実現応援サイト」(※)で配信

(※) パートタイム・有期雇用労働者等の活躍推進に関する総合的情報提供事業で実施

参考

多様な正社員制度の導入状況（令和3年度）

多様な正社員制度「あり」	20.1%
うち短時間正社員制度	9.7%
勤務地限定正社員制度	15.0%
職種・職務限定正社員制度	8.7%

（厚生労働省「雇用均等基本調査」）

企業に対してより広く、分かりやすい情報提供と個別支援により事業主の自主的な取組を促進

参考

全世代型社会保障構築会議報告書【令和4年12月16日】

Ⅲ. 各分野における改革の方向性

2. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

より抜粋

(2) 取り組むべき課題

勤務地等を限定した「**多様な正社員**」の**拡充**については、子育てとの両立を実現するための働き方の推進の観点から重要であるだけでなく、非正規雇用と正規雇用の垣根を喪失させることによって、より包摂性の高い雇用や良質な職場環境の実現にも寄与するものであることから、労使双方にとって望ましい形で、これを普及・促進するための方策を検討すべきである。

⇒ (3) 今後の改革の工程

（労働市場や雇用の在り方の見直し）①速やかに検討・実施すべき事項

- 「**多様な正社員**」の**拡充に向けた普及・促進策**

労働契約関係の明確化
(労働基準法の労働条件明示事項における就労場所・業務変更範囲の追加)

令和6年4月1日施行予定

労働条件通知書

【赤字は記載例】

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（))
就業の場所	(雇入れ直後) 千代田支店 (変更の範囲) 東京都23区内
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) 法人顧客を対象とした営業 (変更の範囲) 営業

雇入れ直後のほか、変更の範囲を追加

マザーズハローワーク事業

(令和5年度予算案)

1 事業の目的

子育て中の女性等に対する就職支援を強化するため、専門支援窓口「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」を設置。
子ども連れで来所しやすい環境を整備し、求職者の状況に応じた担当者制の個別支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」における就職支援の拡充

設置箇所

- ・マザーズハローワーク 21箇所
- ・マザーズコーナー 185箇所

実施体制

- ・職業相談員 239人
- ・就職支援ナビゲーター 310人 → 321人(11人増)
- ・求人者支援員 31人

支援内容

・一人ひとりの状況に応じた きめ細かな就職支援

担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。

地域の子育て支援拠点や子育て中の女性等の支援に取り組むNPOへのアウトリーチ型支援
(出張相談、就職支援セミナー)のための就職支援ナビゲーターを全国のマザーズハローワーク
(10箇所→21箇所)に配置。

・求職者の希望やニーズに適合する求人開拓のほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報を収集・提供

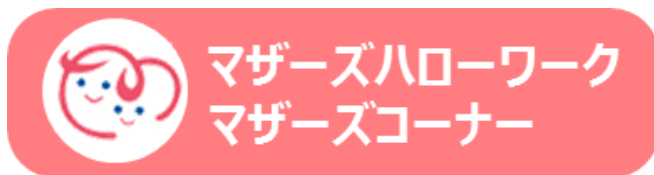
・就職活動に向けた心構え、面接対策、パソコン講習など、再就職に資する各種セミナーの実施

・各種就職支援サービスのオンライン化の推進

子育て中の女性等が自宅でも就職活動ができるよう、全国のマザーズハローワーク(7箇所→21箇所)において、
各種就職支援サービスをオンラインで利用できる「オンラインマザーズハローワーク」を実施。
SNS、HPを活用したイベント情報発信によりマザーズハローワークの利用を促進。

事業実績

令和3年度重点支援対象者就職件数：58,108件



Ⅱ 子育て期における仕事と育児の両立支援

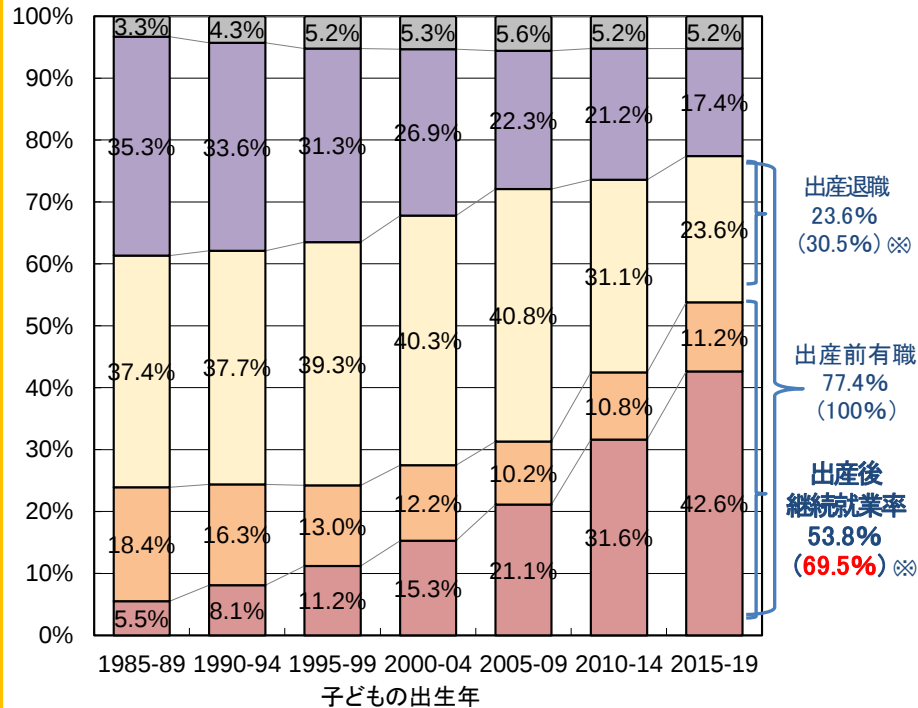
- ・ 両立支援制度の利用状況等 p.p. 17~19
- ・ 当事者や若者の意識 p.p. 20~21
- ・ 労働時間・生活時間の現状 p.p. 22~23
- ・ 両立支援制度の現状 p.p. 24~29
- ・ 厚生労働省における制度見直しの検討状況 p.p. 30~32

第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

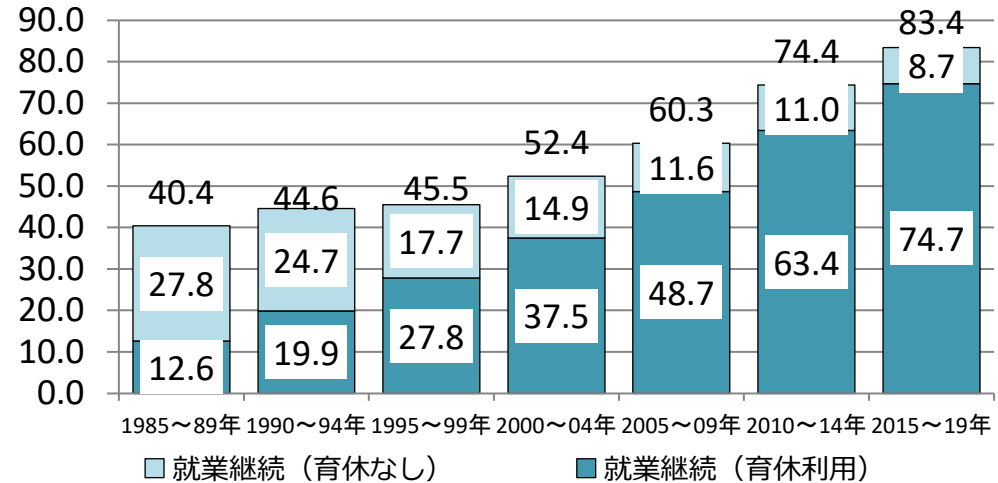


(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

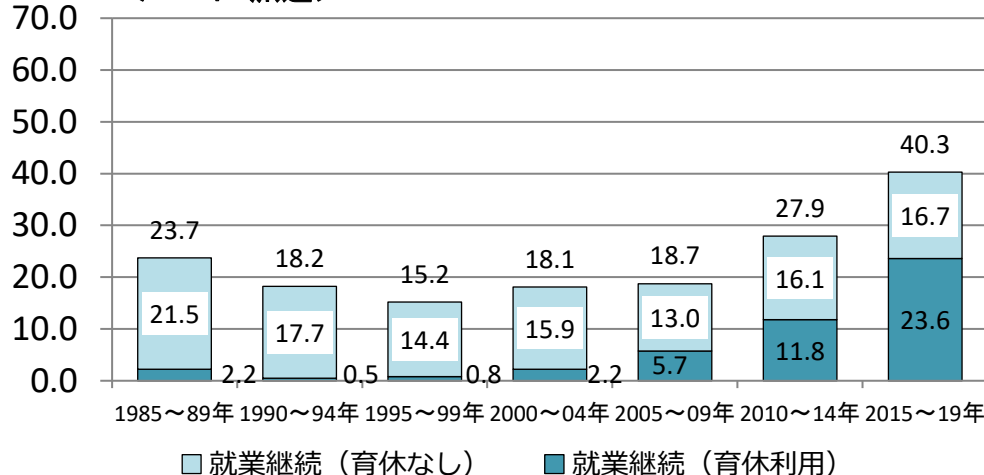
(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

(注2) 上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

(%) <正規職員>



(%) <パート・派遣>

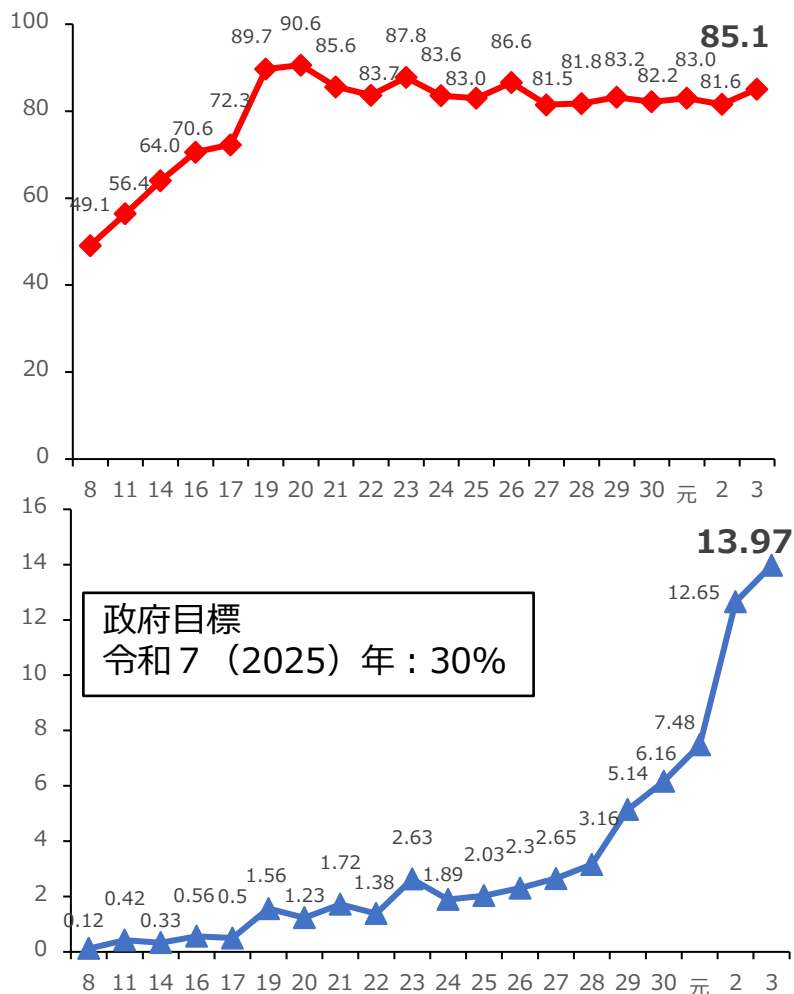


【出典】 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2021年)

男女の育児休業の取得期間・取得率の状況

- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。
- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和3年度：13.97%）。

（育休取得率の状況（%））



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

【女性】

（育休取得期間の状況（%））

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

【男性】

↑
6月以上が95.3%

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑
2週間未満が51.5%

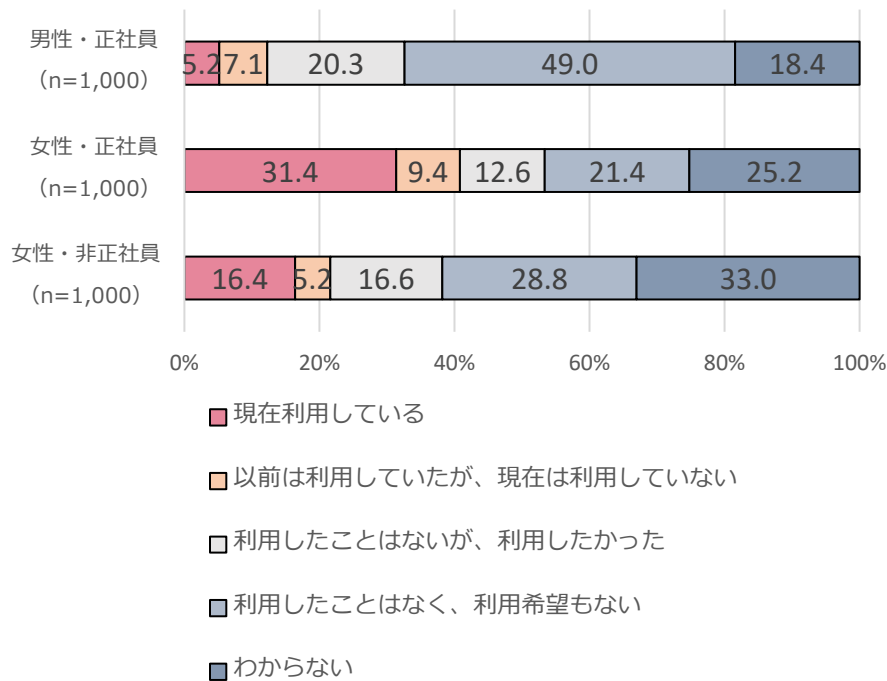
※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

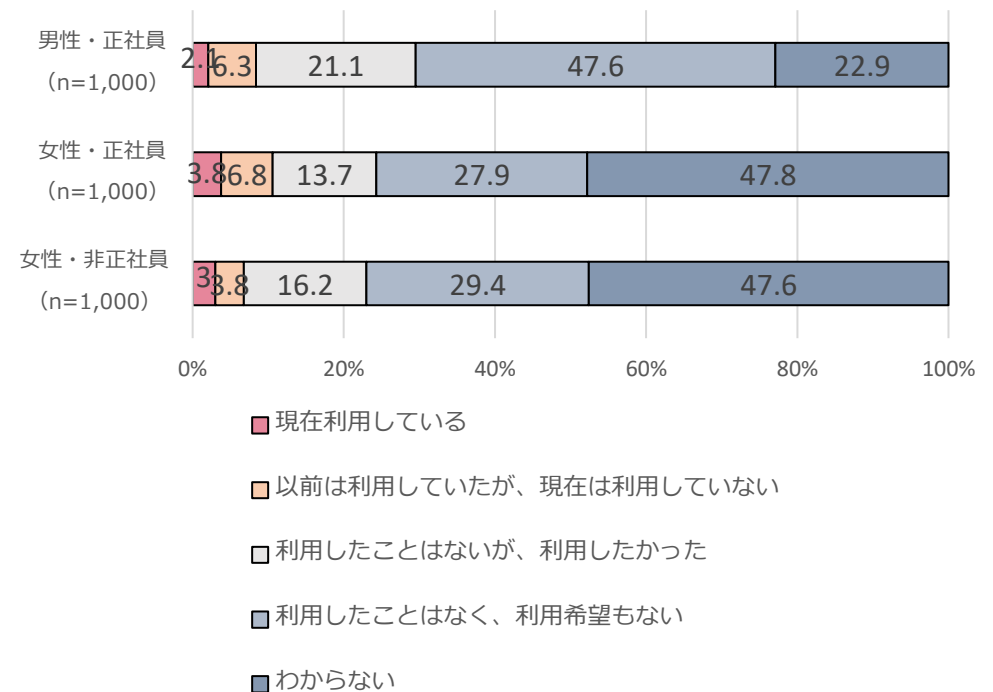
育児のための両立支援制度（短時間勤務制度・所定外労働の免除）の利用状況

- 育児のための短時間勤務制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で40.8%、女性・非正社員で21.6%であるのに対して、男性・正社員は12.3%と少ない。
- 育児のための所定外労働の免除制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で10.6%、女性・非正社員で6.8%、男性・正社員は8.4%となっている。

両立支援制度の利用状況_短時間勤務制度：単数回答



両立支援制度の利用状況_所定外労働の免除制度：単数回答

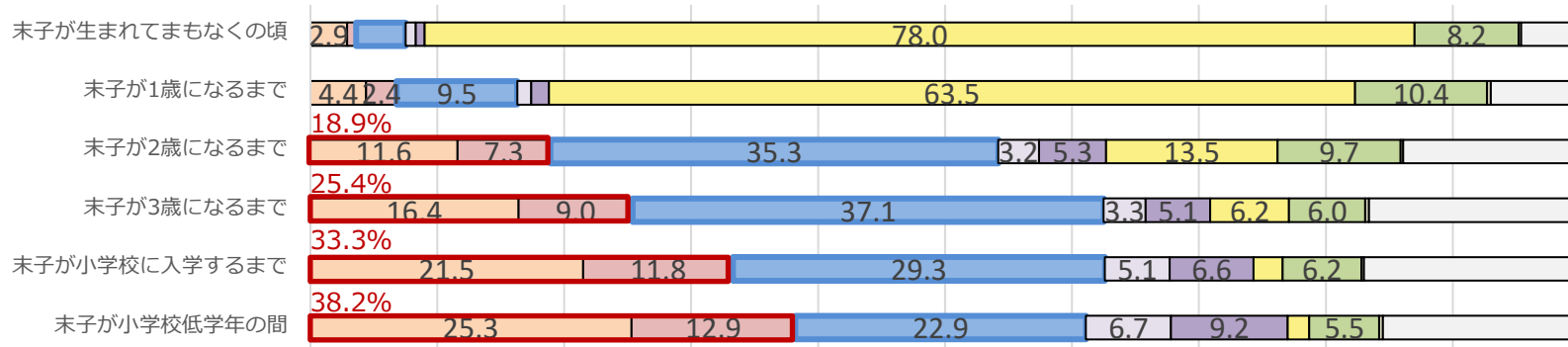


【出典】 日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和2年度厚生労働省委託事業）
 ※20～40代で3歳未満の子供をもつ労働者を対象としたアンケート調査

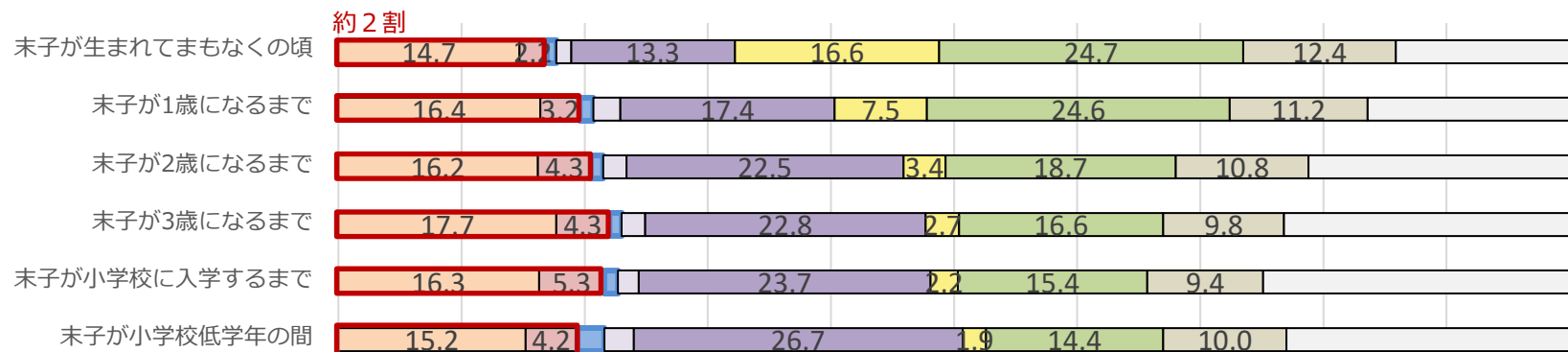
希望する仕事と育児の両立のあり方

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（入社・退社時間の調整）を希望する割合の方が高くなっていく。
- また、男性正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合がどの年齢でも約2割であるほか、短時間勤務についても一定のニーズが存在する。

通時的にみた、希望する両立のあり方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立のあり方（男性・正社員）



■ 仕事のある日はできるだけ残業をしないようにして子育てをする

■ 短時間勤務で働きながら子育てをする

■ 残業をしながらフルタイムで働き、土日祝日や定休日を中心に子育てをする

■ 子どもや配偶者・パートナーの状況に応じて、休業・休暇を取得する

□ その他・わからない

■ 所定の労働時間を変えずに入社・退社時間を調整することで子育てをする

□ 勤務シフトを調整することで子育てをする

■ 長期の休業を取得して、子育てをする

■ 配偶者・パートナーに子育てをまかせる

今後の子育て世代の意識

- 今後の子育て世代となる大学生では、育児休業をとって積極的に子育てをしたい男性の割合は年々増加するなど、夫婦で積極的に子育てをすることを希望する者が増えている。また、男女ともに共働き希望が増加している。

図16 子育てについて、あなたの考えに近いもの

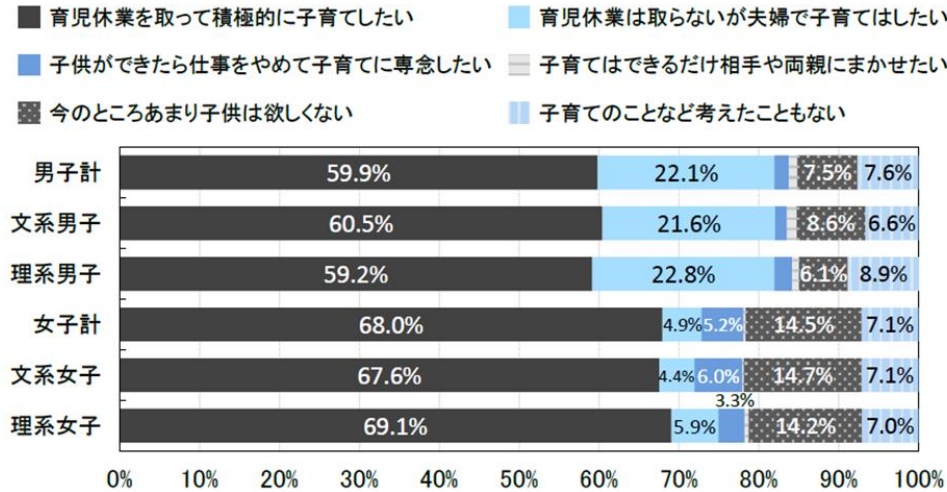


図17 「育児休業をとって積極的に子育てをしたい」の割合推移

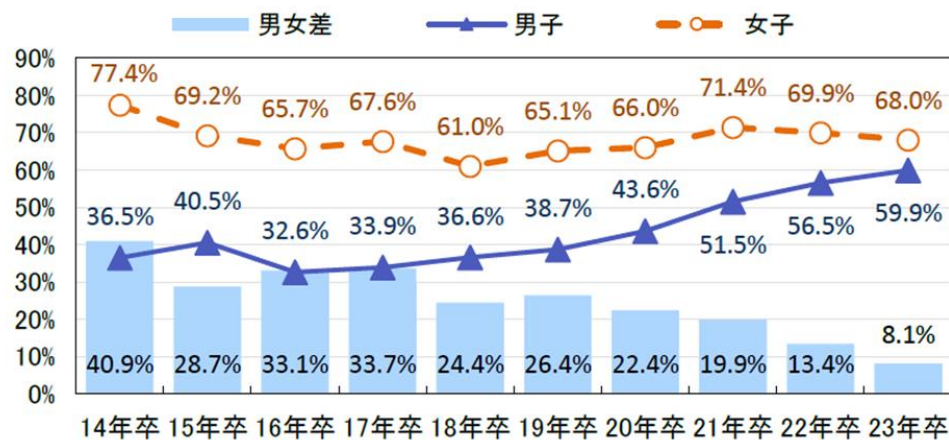


図12 共働き希望の推移

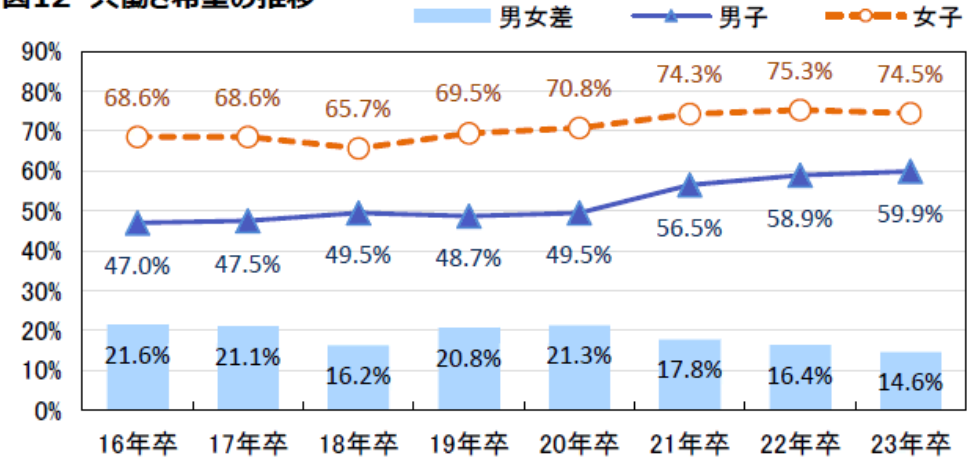
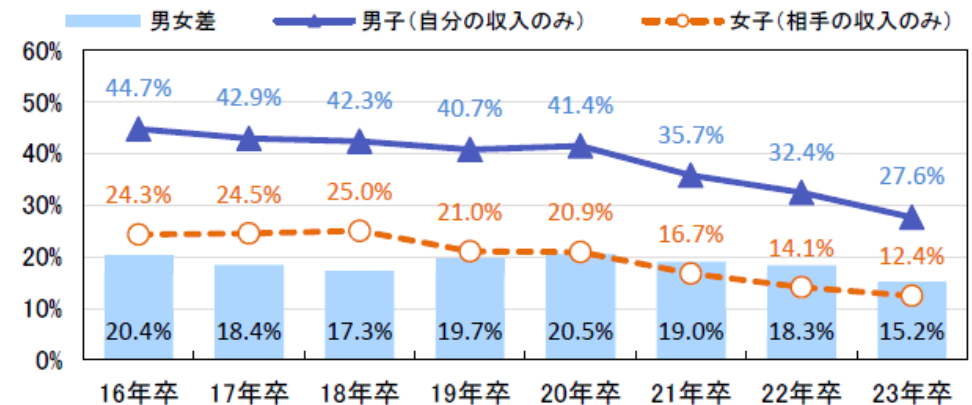
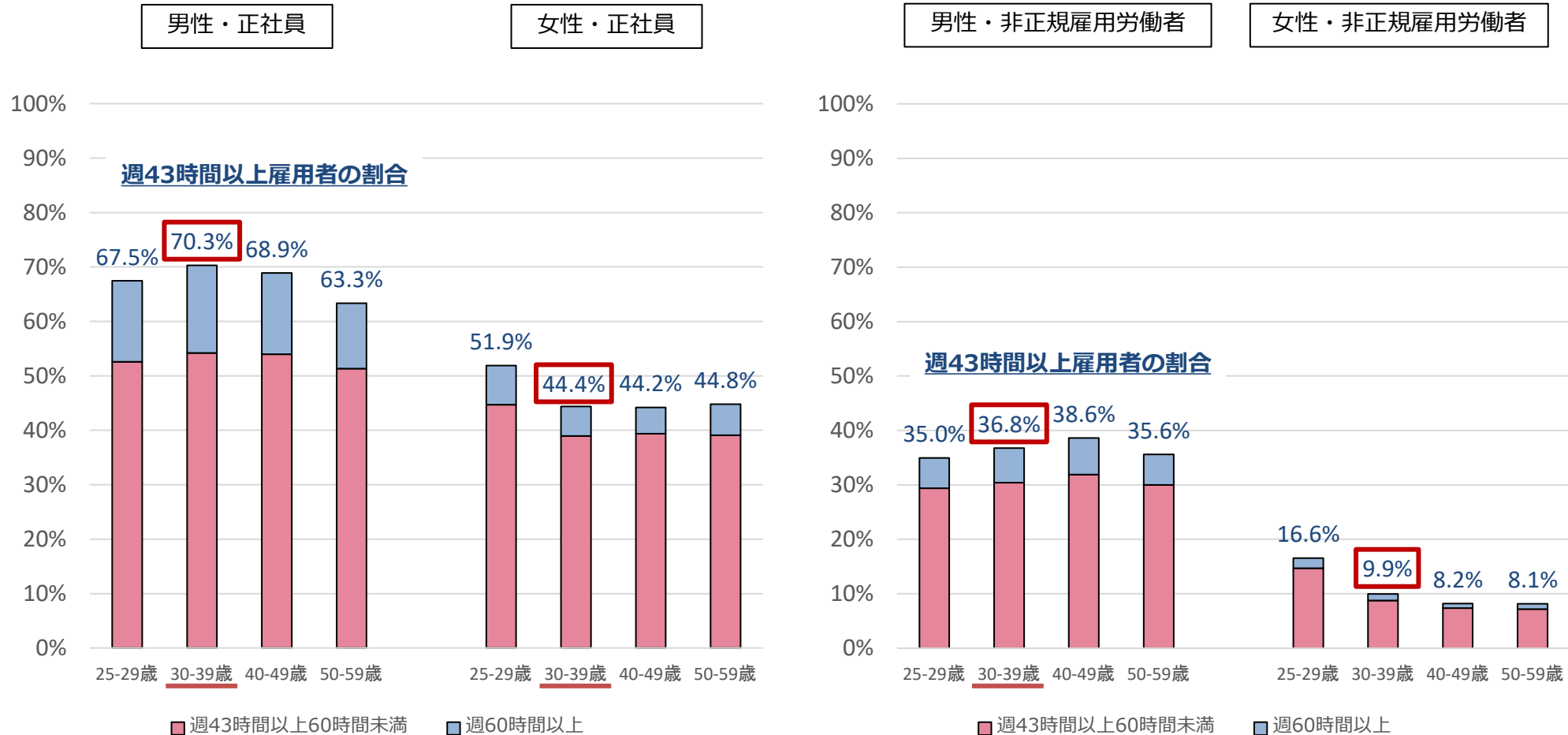


図13 専業主婦希望の推移



労働時間の現状

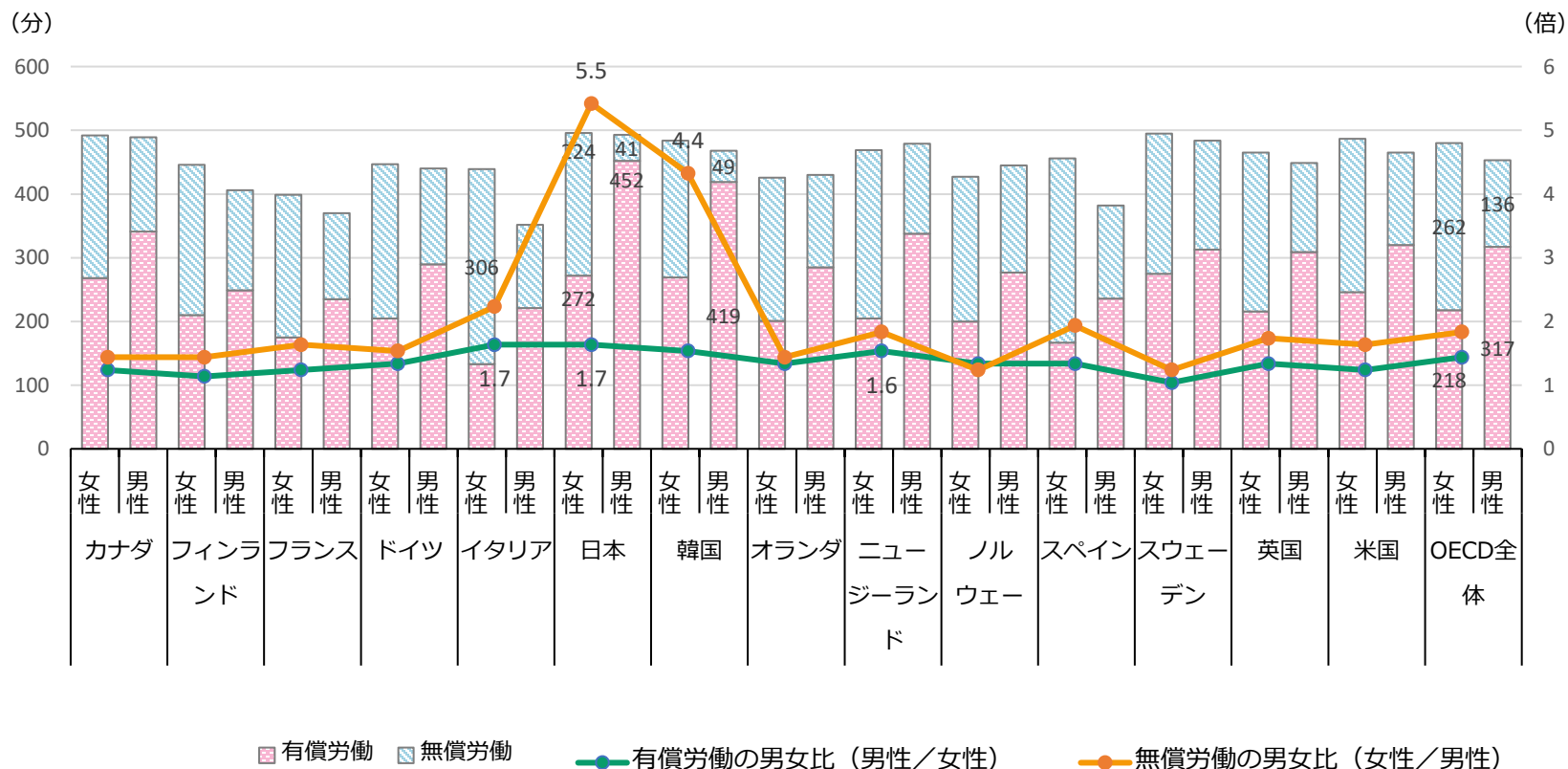
- 男女別でみると、子育て世代である30代について、男性正社員の7割以上が週43時間以上働いており、他の年齢層と比較しても高く、女性正社員も、20代より割合は下がるが、4割強が週43時間以上働いている。男性については、非正規雇用労働者についても4割弱が週43時間以上働いている。



男女別の生活時間（有償労働と無償労働）

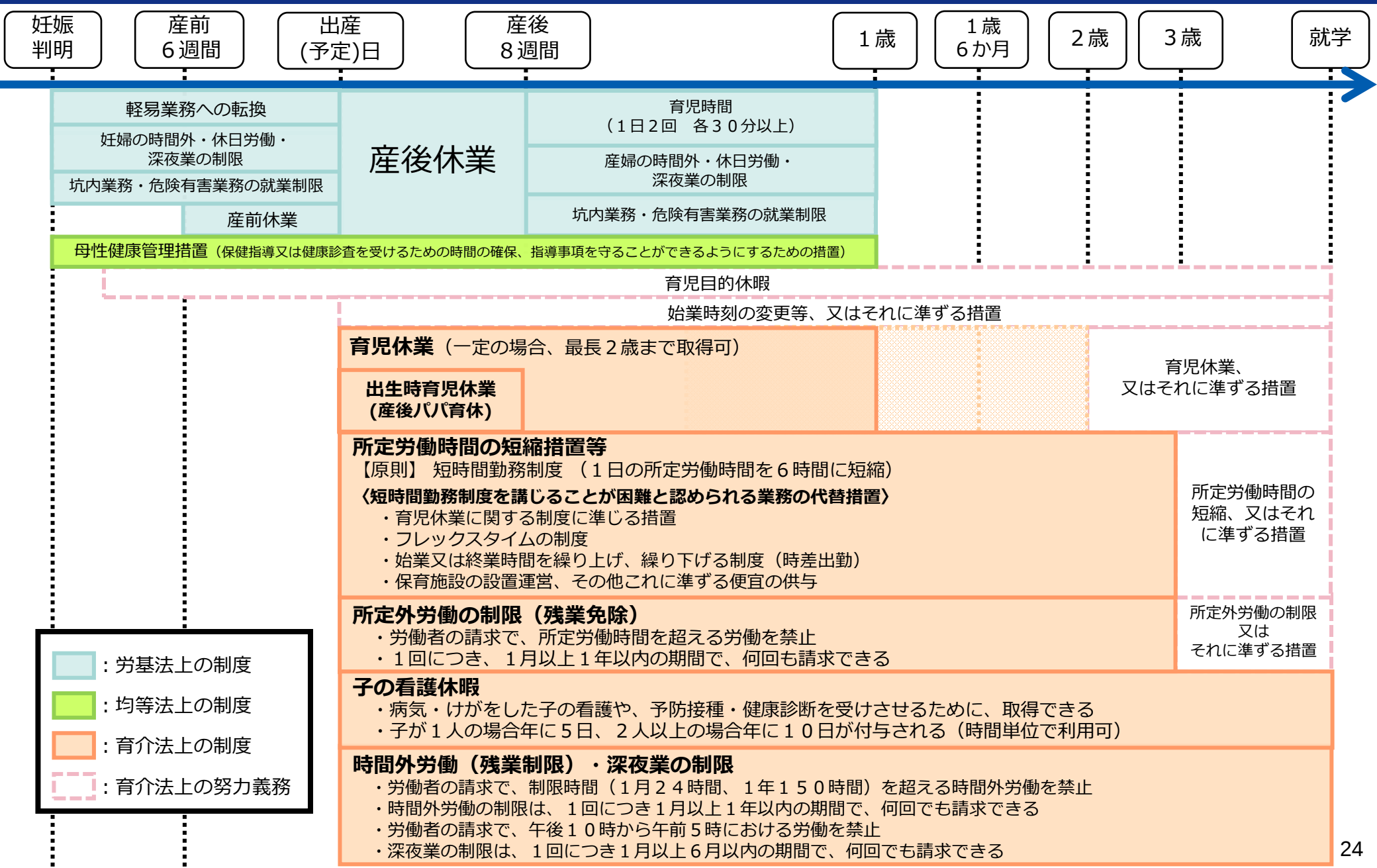
- 各国に比べ、日本は男性の有償労働時間が特に長く、世界で最も長い水準となっている。一方で、無償労働時間については男性は大変短く、女性が多くを担っている（男性の5.5倍）。

男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）



- (備考) 1. OECD Balancing paid work, unpaid work and leisure(2020)をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。
 「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 3. 調査は、2009年～2018年の間に実施している。

妊娠・出産・育児期の両立支援制度



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及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮
②分割して取得できる回数は、2回とする。
③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日）
- ・4: 令和5年4月1日

改正後の制度の概要

1. 妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

2. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（**相談窓口設置等**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

改正前後の制度の概要

改正前

●育児休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

●介護休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日～

育児休業・介護休業いずれも、
(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)

※※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和

実務上のポイント

- 育児休業の取得要件の、「**1歳6か月**までの間に契約が満了することが明らかでない」については、**改正前から変更なし**。
判断のポイントは以下のとおり。
 - ・ 育児休業の申出があった時点で**労働契約の更新がないことが確実であるか否か**によって判断される。
 - ・ 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「労働契約の更新がないことが確実」とは判断されない。

※ 制度改正前の女性・非正社員の育児休業取得状況について、育児のためになんらかの休暇・休業を取得したまたは取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望していたが利用しなかった割合は14.0%（※）。

（※）出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」

改正前後の制度の概要

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （改正前）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2	再取得不可

雇用環境の整備など
について、法を上回る
取組を労使協定で定
めている場合は、
1か月前までとできる

※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

改正後の制度の概要

- 常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**は、**育児休業等の取得の状況**を年1回公表することが義務付けられます。
- 具体的には、以下の①**または**②の**いずれかの割合**を公表する必要があります。**インターネットの利用**その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように**公表**してください。

① 育児休業等の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する
男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する
男性労働者であって、配偶者が出産したものの数

または

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**
（※2）をしたものの数 **及び** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する
男性労働者を雇用する事業主が講ずる**育児を目的とした休暇制度**（※3）を
利用したものの数 の**合計数**

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する
男性労働者であって、配偶者が出産したものの数

※1 **公表前事業年度**： 公表を行う日の属する事業年度の**直前の事業年度**

産後パパ育休（出生時育児休業）も含まれます！

※2 **育児休業等**： 育児・介護休業法第2条第1号に規定する**育児休業** 及び **法第23条第2項**（所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象）又は**第24条第1項**（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の**規定に基づく措置**として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業

※3 **育児を目的とした休暇**： 目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。育児休業等及び子の看護休暇は除く。

《例えば…》

失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、
子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）などが該当。

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

趣旨

- ・ 少子高齢化が進展する中で、男女ともに仕事と育児・介護を両立したいという希望がかない、安心して働き続けることができる環境を整備することは重要な課題である。
- ・ これまで制度の利用状況や労働者のニーズ等を踏まえ、仕事と育児・介護の両立支援制度の見直しが行われてきたところ、平成28年及び平成29年の育児・介護休業法の改正については、施行後5年が経過し、改正法の附則に基づき施行状況について検討を加える必要がある。
- ・ また、「全世代型社会保障構築会議報告書」（令和4年12月16日）においては、子育て期の長時間労働の是正及び労働者のニーズや個々の職場の状況等に応じた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべき旨報告がなされている。
- ・ これらを踏まえ、仕事と育児・介護の両立支援制度等について、現状の分析や論点整理を行い、今後の在り方の検討を行うこととする。

検討事項

- (1) 現行の仕事と育児・介護の両立支援制度の現状及び課題
- (2) 仕事と育児・介護の両立に係るニーズ
- (3) 今後の仕事と育児・介護の両立支援制度・次世代育成支援対策の在り方
- (4) その他

参集者

座長	武石 恵美子	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
	池田 心豪	独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員
	小田 舞子	『日経xwoman』 副編集長
	久米 功一	東洋大学 経済学部 教授
	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
	所 浩代	福岡大学 法学部 教授
	水町 勇一郎	東京大学 社会科学研究所 教授

スケジュール

令和5年1～4月	現状の把握（4～5回程度）
令和5年5月	論点の整理 検討結果のとりまとめ
（開催実績）	
第1回	令和5年1月26日
第2回	令和5年2月13日（ヒアリング：育児関係）
第3回	令和5年2月27日（ヒアリング：育児関係）

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会 これまでの議論について（第1回、第2回研究会）①

今後の仕事と育児・介護の 両立支援に関する研究会（第3回）	資料 4
令和5年2月27日	

これまでの議論について（第1回、第2回研究会）

※下線部が第2回の議論

1 仕事と介護の両立を実現するための制度の在り方

（1）介護休業

- 介護休業については、取得しなくても他の仕組みを使って仕事と両立ができればよいので、取得率自体の向上のみを目指すことのないように注意が必要。

（2）介護期の働き方（介護休暇や短時間勤務等の選択的措置義務、テレワークの在り方等）

- 仕事と介護の両立支援制度は、法制度としては一通り整備されている。今後は、多様化していく介護に関する実情に対して、当事者がニーズに合わせて制度を組み合わせられるようにしていくことが重要ではないか。

（3）介護に関する両立支援制度の周知の在り方

- 介護の課題は突然直面することになるため、両立支援制度の情報提供については工夫が必要。例えば介護保険の被保険者になる40歳のタイミングでの周知や、ケアマネジャーからの情報提供などの手段も活用してはどうか。

2 仕事と育児の両立を実現するための制度の在り方

（1）育児休業

- 育児休業を取得しやすくするためには、代替要員の活用に関するノウハウの情報提供が重要。代替要員の雇用や派遣社員の受け入れのために、事前に企業内部の予算を用意することや、経験年数の長い社員の業務は、代替要員が直接代替することが難しいため、現場管理者による業務の組み替えることなどが必要である。
- 両立支援制度が十分に手厚い中で、多子世帯で育児とキャリアの継続を両立することを考えると、育児休業や短時間勤務を長期間利用し続けるより、育児休業から早めに復職した後、局面で柔軟に休めるような制度の方が良いのではないか。
- 有期雇用労働者の育児休業の取得を促進するに当たって、産前・産後休業が取得できるにもかかわらず実際に取得できていない現状があれば、育児休業も取得できていない可能性があるため、あわせて状況を確認していくことが必要。

（2）子の看護休暇

- 育児に関する幅広い目的で使える休暇や、育児以外の目的で法定休暇以上に休暇を付与している取組が参考になるのではないか。

（3）子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方（所定外労働の免除の在り方、短時間勤務・テレワークなどを組み合わせた柔軟な働き方の在り方等）

- 育児期にかかわらず、全ての人の労働時間が短くなれば、育児休業などの両立支援制度を過度に活用しなくても両立が可能となる。職場全体の労働時間の見直しが必要ではないか。
- フランスでは、育児期にかかわらず労働時間が短いため、夫婦共働きでも産休明けにすぐにフルタイムに復職することも可能であることも参考にしてはどうか。
- 例えばサービス業等、所定の労働時間が育児の時間に重なっているという問題が生じている。育児期における労働時間の問題については、既に育児・介護休業法において所定外労働の免除等が課せられている時間の長さの問題と、時間帯の問題とは分けて議論すべきではないか。
- テレワークは、育児期の働き方として積極的に位置づけてはどうか。その際、生産性の高い働き方、生活時間の多様性、テレワークのできない職種等での対応などの観点からの検討も重要。
- 短時間勤務はセーフティネットとして重要であるが、より長い時間働くことへのニーズもある。フルタイム勤務であっても勤務時間帯を調整する制度や、短時間勤務とフルタイム勤務を組み合わせ、日によってフルタイム勤務を選択できる制度を設けている取組が参考になるのではないか。
- 個別に柔軟な働き方を進めていく際には、労働時間の管理やシフトの構築・人員配置等が煩雑となる点に留意が必要ではないか。
- 社内のロールモデルの共有や研修・面談などによりキャリア形成支援を行っていくことも、仕事と育児の両立支援において重要ではないか。

（4）その他

- 少子化対策の関連のみで両立支援策について議論していくと、方向を見誤るので留意が必要。両立支援の本質は、男女が望むキャリアの支援や子どもが健やかに育つ環境の整備であり、その基礎にジェンダー平等があるということを議論の前提としていくべき。
- 職場の中で分断が起こらないよう、育児休業を取得する労働者や育児休業中の人をカバーする周りの労働者についての公平で透明性の高い人事制度、誰でも休める環境により、全ての人が自分のニーズを満たせる働き方を整備することが必要。法制度で対応できない部分もあるが、将来の課題として何ができるかを検討すべき。
例えば、同じ職場で短時間勤務の同僚のサポートをした場合に評価される人事評価制度を設けている取組が参考になるのではないか。

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会 これまでの議論について（第1回、第2回研究会）②

- 上司や同僚によるサポートへの理解を得て、職場の納得感や公平感を高めていくためには、育児だけでなく、介護、スキルアップ、ボランティア、治療など仕事と生活の両立へのニーズに多様性があることに配慮していくことが必要ではないか。
- 両立支援制度を検討していく際には、今の子育て世代が何に切実に悩んでいるかを正確に捉えることが重要。両立支援に対するニーズの把握において、様々なコミュニケーション手段を設けている取組が参考になるのではないか。
- 育児・介護休業法ですぐに対応できないかもしれないが、障害児を育てる親等の現状についても把握することが必要。

3 次世代育成支援対策の在り方

- 「くるみん」のような認定制度が、企業の生産性、エンゲージメント・働きがいなどにどのような効果を与えたか、検証していくことが必要。

4 その他

- 育児や介護に関するサービスの変化や、職場の中での働き方、働く人自身の多様化を踏まえた上で、これからの両立支援の在り方を検討すべき。
- 少子化の問題は、働き方、労働法制、教育制度、税制など、国の制度全般に関わる問題であるということは、背景にある課題として認識を持って検討すべき。広い課題も視野に入れながら、すぐにできること、将来に向けて課題として共有すること、その間で、将来につなげて何かできるかという工夫を考えていくことが必要。次世代法、女性活躍法、労働施策推進法などの在り方が参考になるのではないか。
- 現在の働き方を前提に育児や介護のパターンが決まっていると、その働き方が継続できなくなる。育児や介護に合わせた働き方を選ぶようにするという観点も必要ではないか。
- 妊娠や家族に関する情報を打ち明けたくないと感じる方もいるので、プライバシーへの配慮や個人情報の管理という視点も重要。
- 育児や介護を行う労働者本人の健康の問題という点にも配慮が必要であり、休暇制度の見直しや活用促進なども考えられるのではないか。