

育児休業をめぐる諸問題

矢 邊 學

- I はじめに
- II 育児休業法の成立過程とその社会的背景
 - 1 わが国における育児休業制度の歴史
 - 2 育児休業制度の法制化
- III 育児休業法の目的および特色
 - 1 育児休業法の目的
 - 2 育児休業法の内容とその特色
- IV 育児休業権の法的性格
 - 1 育児休業権の意義および取得要件
 - 2 育児休業権の法的性格
- V 育児休業等に関する協定・協約上の問題
- VI 育児休業中および休業後の問題
- VII むすび

I はじめに

平成4年4月1日より施行された「育児休業等に関する法律」(以下、「育児休業法」という。)は、雇用の分野における「育児」に関する支援体制を確立させるためのものであり、その実益は、労働者が自ら親としてその手で「子」を養育したいという労働者の気持を事業主が尊重して、雇用の継続を前提とする休業、およびその他の措置を取ることを確保するためのものである。

育児休業は、今日労働者にとっては重要な労働条件の一つである。従来、育児休業は、雇用労働者が子どもを育てるためにする休業として解され、産前産後の母性の保護を目的とする産前産後休業とは区別されてきた。この考

え方は、育児休業法に継承されている。従前は、既婚女性労働者が子の養育を優先させざるをえなかった結果、就業継続を希望しながらも止むをえず退職の道を選択せざるをえなかった。しかし、育児休業法が制定・施行されたことにより、無理のない形で雇用継続が可能となり、その結果、労働者の福祉増進に寄与することができるようになった。

育児休業が労働条件の一つである以上、育児休業法で規制された以外の事項や同法律の規定を上回る労働条件を設けていること等の場合、労使にとって重要な労働条件の変更を意味するものであるから、育児休業に関する問題については、当然に労使間の協定または協約等を締結することが必要である。さらに、それに付随して就業規則等に影響を及ぼすことになるため、労使間における協議が必要不可欠であるということはいうまでもない。

育児休業は労働（契約）関係を前提とすることはいうまでもないが、しかし、育児休業中の労働者の権利・義務が労働契約上の権利・義務と全く同一であるとは考えられない。第一に、育児休業中の労働者の賃金請求権は、ノーワーク・ノーペイの原則からして、当然、それは認められない。また、育児休業法による所得保障の規定も設けられていない。⁽¹⁾

第二は、育児休業中のアルバイト（サイドビジネス）がいかなる範囲において許容されるかどうかの問題がある。第三は、休業後の職場復帰に伴う昇進・昇給等をめぐる人事・賃金に関する問題である。かかる問題等に関してトラブルを未然に防止するためには、育児休業等に関する協定・協約等によって明確にしておくことが必要であることはいうまでもないところである。

次に、労働組合員であって、育児休業をした場合、いわゆる育児休業者が育児休業中に組合活動ができるのかどうか、また、育児休業中の組合費の取り扱いはどうなるのかという労働組合との関係が問題となろう。

以上にみた育児休業中の諸問題の一端について、検討するのが本稿の目的である。

- (1) 育児休業者への経済的支援を図る「育児休業給付制度」の新設を主な柱とした雇用保険法の改正案が、平成6年6月22日、参議院本会議で可決・成立した。改正雇用保険法は平成7年4月1日より施行されるもので、休業前賃金の25%を支給することとなった。

Ⅱ 育児休業法の成立過程とその社会的背景

1 わが国における育児休業制度の歴史

育児休業制度に関する必要性の問題は、女性の職場進出が大きな役割を果たすとともに制度導入に活力を与えた、といっても過言ではない。わが国における女性の職場進出は、周知のように経済の高度成長期に入った昭和30年代後半以降、既婚者を中心に着実に増加を続け、女性雇用者は、すでに雇用者全体の4割近くまで達し、質・量の両面にわたって次第にわが国経済社会の中で大きな比重を占めるようになった。こうした社会情勢の中で働く女性は、結婚・出産後もできるだけ長く、職業とのかかわりあいをもちたいと希望する人が増えた。しかしながら、出産・育児期に止むなく退職せざるを得ない場合も多く、他方、いったん退職すれば、過去の経験や能力を生かすことのできる再就職が困難であったり、また、再就職したとしても退職前に比較して著しく不利な条件となることが多かった。このような状況を背景に、出産しても退職せずに、育児のための一定期間の休業をした後、もとの職場に復帰できる制度の必要性が認識されるようになった。こうした認識は、女性の就業意識が向上するのに伴い、既婚女性の職場進出が本格化しはじめた昭和40年代の⁽¹⁾ことである。

既婚女性の職場進出が本格化しはじめた昭和40年代のはじめ、企業側では、人材の確保・定着を図るための必要性が広く認識された。その結果、育児休業（休職）制度が導入されるようになった。その先がけの代表的な例が日本電信電話公社（現NTT）である。同公社は、昭和40年5月から試行的に実施し（当社は、休職期間は2年）、同43年5月から恒久的制度として、休職期間を3年に延長し、無給ではあるが、共済組合の掛金相当額が夏期・年

末・年度末の3回に分けて支給された。

育児休業制度導入の動きは、電機、精密機器、百貨店等の民間企業にも波及し、その後、事業主に育児休業制度実施の努力義務を課した「勤労婦人福祉法」⁽²⁾が制定（昭和47年）され、昭和50年に「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」（いわゆる「特定職種育児休業法」）が成立した。特定の職種に限定されたものであったが、育児休業の取得権限が法的に保障された。⁽³⁾労働省は、民間企業へ育児休業制度の導入促進を図るため、昭和51年度より導入奨励制度を設けるなど育児休業制度普及促進に務め、その結果、民間企業でも育児休業制度を導入するところが増加した。特に、昭和61年に「男女雇用機会均等法」が施行されたことがその要因となった。このように育児休業制度が普及するに至ったのは、経済情勢や雇用情勢が最も大きな影響を及ぼしているといえよう。

表1は、昭和61年に労働省が民間企業1,000社を対象として行った「育児休業制度実態調査」の報告資料を基にして作成したものである。育児休業法制定前の育児休業制度の利用状況が明らかである。

表1から、まず、出産女子労働者（死産、産後休業終了時まで退職した者を除く）で育児休業を取得しなかった人の方が高い割合を占めており、また、育児休業をした人で実際に休業した期間のうち、「6カ月未満」の休業期間を育児期間として利用している人が過半数を占めている。これは、職業生活と家庭生活の両立がいかに困難であることを示すものであるといえることができる。

次に育児休業の取得後、復職予定であった人が実際に復職したのは89.6%ときわめて高い割合であることがわかる。それは、就業継続を希望する既婚女性労働者が多いということを示しているといえるであろう。育児休業中の代替要員を採用している企業は、ほぼ6割を占めている。代替要員の大半は、パート・アルバイトの採用で確保している実情である。その他、育児休業中の社会・労働保険の取り扱い、賃金・賞与の支給、育児休業期間中に定

表 1

①育児休業の利用状況	昭和61年度中に出産した女性労働者（死産、産後休業終了時までには退職した者を除く）	育児休業を取得した人	43.2%
		取得しなかった人	58.8%
②育児休業をした人が実際に休業した期間	6カ月未満	53.7%	
	6カ月～12カ月未満	42.7%	
	12カ月～18カ月未満	3.2%	
	18カ月～24カ月未満	0.4%	
③育児休業を取得し、61年度中に復職予定であった人	復職した人	89.6%	
④育児休業の代替要員	採用する企業	58.3%	
	採用しない企業	41.6%	
⑤育児休業中の社会・労働保険の取扱	社会保険料の労働者負担部分	企業の全額負担	23.0%
		企業の一部負担	18.8%
		企業が立替払いをしておき復職後労働者から徴収する	29.8%
		企業が全く負担しない	28.8%
⑥育児休業中の賃金	社会保険料の労働者負担相当額を超える賃金を支払う企業	4.4%	

労働省：昭和61年「育児休業制度実態調査」報告資料を基に作成した。

期昇給の時期がある場合、定期昇給の取り扱いや退職金算定の基礎となる期間計算等々について企業は何んらかの配慮をしている。

- (1) 昭和40年（1965年）という年は、育児休業制度の法制化を推進させる契機となったきわめて意義深い年でもあった。すなわち、1965年6月に開催された第49回ILO総会において、「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」（第123号）が採択されたことである。この勧告は、出産休暇後も育児等のため職場復帰が困難

な女性労働者のため休暇期間を延長するなど適当な措置をとるよう加盟国に要請したものである。この勧告が採択されたことを契機として西欧諸国では育児休業制度の法制化が進められたのである。

わが国では、百貨店の老舗である伊勢丹がすでに昭和46年に育児休業制度を導入し、その後、介護休業制度も整え、育児休業を手直しし、短時間勤務制度も新設し今日に至っている。伊勢丹の場合、育児休業はすでに400人の女性社員がとっている（日本経済新聞1994. 9. 17朝刊：〈日経ビジネス・シンポジウム〉伊勢丹前田薫氏発言）

- (2) 「勤労婦人福祉法」（昭和47年7月、成立）は、勤労婦人が次の世代を生育するという重要な役割を有しつつ、社会・経済の進展を支える者であることに鑑み、職業生活と育児、家事等の家庭生活との調和を図ることを目的に掲げ、同法11条は、育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うよう事業主にその努力義務を課したものであり、「育児休業」という用語が法律上はじめて登場したのが、この勤労婦人福祉法である。同法は、男女雇用機会均等法に改正され、改正法は昭和61年に施行され、現在に至っている。
- (3) 昭和50年7月に成立をみた「特定職種育児休業法」は民間一般労働者にきわめて強い影響を及ぼしたことは周知のとおりである。

2 育児休業制度の法制化

育児休業制度の法制化は、すでに昭和51年4月から「特定職種育児休業法」により教員、看護婦、保母など、特定職種女性の国家・地方公務員を対象に行われていた⁽¹⁾。しかし、このような一部の公務員に対するのみでなく民間企業の労働者にも及ぼすべく政府提案の形式により、第120回通常国会に育児休業法案が提出され、審議の結果、同法案は、平成3年5月8日に可決、成立し、同月15日に公布され、平成4年4月1日より施行された⁽¹⁾。

- (1) 「特定職種育児休業法」は、平成3年12月、廃止され「国家公務員の育児休業等に関する法律」、「地方公務員の育児休業等に関する法律」、「裁判官の育児休業に関する法律」、「国会職員の育児休業等に関する法律」などが制定されるとともに人事院規則も整備されることとなった。
- (2) 昭和62年8月、社会、公明、民社、社民連の四野党が共同で「育児休業法案」を第109回臨時国会に提出したが、同法案は、その後審議未了廃案となった。しかし、平成元年11月、四野党は第116回臨時国会に再度法案を提出したが、廃案となり、三度目の提案を平成2年4月、第118回特別国会に対して行われるという動きがみられた。平成元年11月から同2年12月にかけて与野党間での意見交換

がなされ、紆余曲折を経てようやく平成3年5月8日に成立した。

育児休業法案をめぐる議論については、藤井龍子「育児休業法制定の背景とその概要」（季刊労働法163号34頁以下）を参照されたい。四党の共同法案に関する基本的な内容と考え方については、糸久八重子編著『育児休業法』170頁以下を参照されたい。

なお、育児休業制度が立法化される以前からサービス業、流通業などを中心に、特に女性が多い職場で導入されていたことは、すでに述べたところである。昭和63年の時点における労働省の調査によると、主要産業の19.2%の事業所が育児休業制を導入していた。しかし、企業のほとんどは男性を対象外としていた。育児休業法によって、男女共に育児休業を利用できることとなった。男性労働者に育児休業を採用したのはイタリアである。1977年に成立した「労働に関する男女平等待遇法」によってである（柴山恵美子「E Cとイタリアの制度」季刊労働法163号94頁参照）。

Ⅲ 育児休業法の目的および特色

1 育児休業法の目的

育児休業法の正式な法律名は、「育児休業等に関する法律」である。「等」がついているのは、勤務時間の短縮などが含まれている法律という意味である。

育児休業法は、育児休業制度に設けることにより、子を養育する労働者の雇用の継続⁽¹⁾を促進させることによって労働者の福祉の増進を図ること、および職業生活と家庭生活の両立を図るとともに、労働者の能力、経験を育児休業終了後においても発揮することによって、副次的に経済および社会の発展に寄与することを目的にした法律である（法1条）。

子を養育するために育児休業をするか否か、また、あるいは事業主が講ずる勤務時間の短縮等の措置を利用するか否かは労働者自身の選択に任されている（通達平成3.12.20婦発281号）

さらにまた、育児休業のような全面的な休業以外の方法で、子の養育を容易にするため勤務時間の短縮などの措置を事業主に義務づけることにより、子を養育する労働者が退職することを防いでその雇用の継続を図り、その結果、労働者の福祉を増進させることも目的の一つである。

育児休業制度の直接の目的ではないが、図1・図2に示されているように

人口動態の変化は出生数の下降傾向にあり、育児休業制度は出生数の増加に期待されていることは否めないのではないかと思われる。

- (1) 「雇用の継続」について、通達（平3. 12. 20婦発281号）は次のようにいう。
すなわち育児休業によって休業している期間等において労働契約関係が継続することの意であり、育児休業その他の制度がなければ退職してしまうような労働者について、当該事業主との間においての労働契約関係が退職により途切れることのないようにしたものである。

2 育児休業法の内容とその特色

育児休業法は、僅かに17か条の規定しか設けていないがため、きわめて簡略化されていることは否めないで、労働省令や各通達に目をとおすことが必要不可欠であろう。育児休業法の内容は、①育児休業制度の趣旨および目的、②育児休業申出者の範囲、③事業主の義務、④育児休業開始予定日の変更、⑤育児休業申出の撤回、⑥育児休業期間、⑦育児休業を理由とする解雇の制限、⑧育児休業に関して事業主が努力すべき事項、⑨勤務時間の短縮措置、⑩幼児期の子を養育する労働者に対する措置などがその主な内容であり、前述したとおり、多くの労働省令や各通達を参照し、その内容を把握しなければならない点が本法の特色である。

育児休業法は、雇用を継続しながら子を養育することを望む労働者の福祉の増進のため、事業主側の事情を考慮しつつ民事的效果を有する法律制度としての育児休業に関する制度を創設した特色のある法律である。

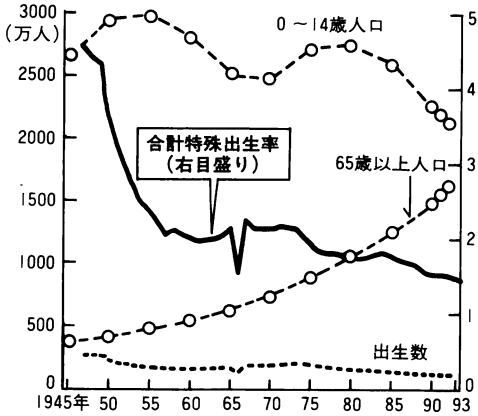
したがって、育児休業以外にも子の養育を容易にするための勤務時間の短縮などの措置について、事業主に義務づけ、もって、子を養育する労働者の雇用の継続を図り、職業生活と家庭生活が調和できる状態を導くことがその基本理念である。

次に、育児休業法の内容について若干の検討をしておく。

①育児休業制度・目的（1条）については、すでに述べたとおりである。

②育児休業申出者の範囲（2条）

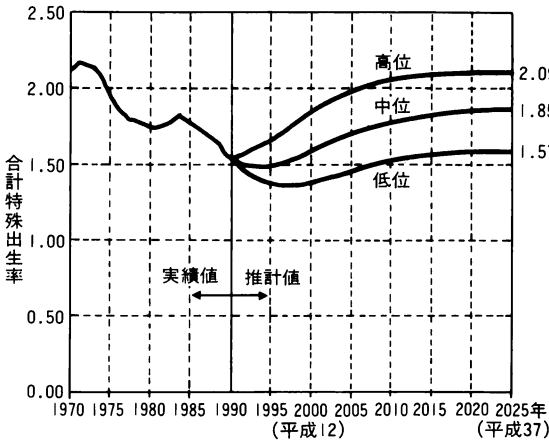
図1 人口動態の変化



出所：更生省の人口動態統計。0～14歳と65歳以上人口は総務庁の日本統計年鑑から

育児休業申出者は、1歳未満の子を養育する男女労働者である。ただし、「日々雇用される者」「期間を定めて雇用される者」や労使協定で定められた一定の労働者は、休業申出者の範囲に含まれず対象から除かれる（平成13. 12. 20婦発281号通達）。

図2 合計特殊出生率の推移



出所：更生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」から（推計値には高・中・低位の3つの数字を設定）

育児休業申出は、一定の期間時期に一定の方法によって行われなければならない。また、申出の回数は1人の子について1回に限定され、連続した一つの期間の休業でなければならないこととされている。

「子」とは、労働者と法律上の親子関係のある者の意味である。したがって、実子や養子を養育する労働者は育児休業申出者となるが、

配偶者の連れ子（養子縁組をしていないもの）やいわゆる里子を養育する労働者は対象とはならない。

「養育する」とは、子と同居し、子を監護することをいうのである。ここでいう監護とは民法820条に規定する監護と同義である。病気、旅行により短期間同居に欠けていても「養育をしている」ことに何らかわりがない（婦発281号通達）。

③事業主の義務（3条）

事業主（事業の経営の主体、個人企業の場合は、その企業主個人、会社その他の法人組織の場合には、その法人である。法に基づく育児休業に関する手続は、事業主又はその委任を受けてその権限を行使する者と労働者との間で行われる）は、要件を満たした労働者の育児休業申出に対し、拒否できない。ただし、次のような場合には、あらかじめ労使協定で定めておけば、拒否することができる。すなわち、労働者が事業主に継続雇用された期間が1年に満たない場合、労働者の配偶者が育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由がある場合がそれである。

④育児休業開始予定日の変更（4条）

休業申出をした労働者は休業開始予定日の前日までに育児休業の変更ができる。

⑤育児休業申出の撤回（5条）

休業申出をした労働者は休業開始予定日の前日までに育児休業の撤回ができる。

⑥育児休業期間（6条）

育児休業期間は、休業開始予定日とされた日から休業終了予定日とされた日までの間である。

⑦育児休業を理由とする解雇の制限（7条）

事業主は育児休業の申出をしたことを、また、実際に育児休業したことを理由にして、労働者を解雇することはできない。

⑧育児休業に関して事業主が努力すべき事項

事業主は、育児休業期間中の労働者の待遇に関する事項（金銭給付、教育訓練の実施など）、および育児休業中の賃金、配置その他の労働条件に関する事項などをあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずる努力をしなければならない。

⑨勤務時間の短縮措置

1歳に満たない子を養育する労働者について、事業主は勤務時間の短縮をはじめとして、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にする何らかの措置を講じなければならない。その措置内容は、例えば、勤務時間の短縮措置のほか、フレックスタイム制の適用または導入、所定外労働時間の抑制、企業内保有施設の設置などである。

⑩幼児期の子を養育する労働者に対する措置

事業主は、1歳未満の子を養育する労働者について行う育児休業またな勤務時間の短縮などのほか、子を養育することを容易にする措置に準じて必要な措置を1歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者についても講ずる努力をしなければならない。

育児休業は、労働者にとって重要な労働条件である。しかし、この労働条件は最低基準として事業主に罰則をもって強制すべき事項の範疇には入らないため、育児休業法は、労働基準法とは別に独立の法律として、その法的地位と特色を有するものといえることができる。諸外国においても、労働者の労働条件を確保するための法制と分けて立法化されているのがほとんどであり、わが国の場合もその例によっている。しかし、フランスなどのように労働条件を確保するための法制とは区別しないものもあるが、これは例外といっていよう。

IV 育児休業権の法的性格

1 育児休業権の取得要件

労働者が1歳に満たない子を養育するため育児休業を取得するためには、

事業主に対して「申出」をすることが要件である（2条1項）。育児休業の申出は、法的には、育児休業の開始予定日から終了予定日までの間の労働者の労務提供義務を消滅させる効果が生ずる。同時に、事業主の賃金支払義務、労務受領義務も消滅させる効果が生ずることになる。

2 育児休業権の法的性格

育児休業権とは「労働者が育児休業をすることができる権利」のことをいう。この権利は、一体、いかなる法的性格を有するものか、検討してみよう。まず、育児休業権は請求権たる性格を有するものなのか、それともいわゆる形成権たる性格を有するものなのかという問題がある。

請求権は、権利の目的である利益の享受のために、相手に一定の行為を必要とするのが特色である。これに対して形成権は当事者の一方が、相手方に対して一方的な意思表示によって効力を発生させるところにその特色がある。両者は、このように違いがある。

育児休業法では、労働者が「申出ることにより……育児休業」を取得できる権利として規定し、事業主の承諾を必要としない点から考えれば、形成権たる性格を有する権利であって、労働者のいわゆる請求権たる性格のものではないといえることができる。

育児休業法は、「申出」という用語を用い、「請求」という用語を用いていないことからしても明白である。したがって、労働者から事業主へ育児休業を「申出」る一方的な意思表示で足り、事業主の承諾は必要としないからである。また、育児休業権の内容は、労働者の一方的な意思表示で労働契約の内容を変更するものである。

V 育児休業等に関する協定・協約締結上の問題

育児休業は労働条件の一つであるから、育児休業法で規制された以外の事項や同法の規定を上回る条件を設けていることなどの場合、労使にとって重要な労働条件の変更を意味するのであるから、育児休業等に関しての問題に

については、当然に労使間の協定または協約等を締結することが必要である。

さらに、それに付随して就業規則等に影響を及ぼすことになるので、労使間における協調が必要不可欠であろう。

VI 育児休業中および休業後の問題

育児休業中の労働者には、労務提供義務が消滅する。それでは休業期間中にサイドビジネスとしてアルバイトができるのかどうかである。就業規則で全面的に禁止することには無理があろう。育児休業中の条件は、就業規則、労使間の協定、協約等に明記しておく必要がある。

労働契約上の問題との関連では、育児休業中であっても労働者には秘密保持義務があることは論ずるまでもないだろう。

休業後の問題では復職した場合に不利益取扱にならないようにすべきであろう。

VII むすび

夫婦共働きが欧米のようにごく当たり前となり、女性の労働意識の変化も手伝って、今後、育児休業制度の活用が増加するであろうことが予測できる。一番肝心なのは育児休業中の賃金問題である。平成6年6月、雇用保険法の改正により「育児休業給付制度」が新設され、育児休業を取得した被保険者に対し、休業前賃金の25%に相当する育児休業給付が支給されることとなった。すなわち、育児休業基本給付金として休業前賃金の20%および育児休業者職場復帰給付金として休業前の5%を一時金で給付されるものとなった。育児休業者にとっては、職業生活を円滑に継続できることといえよう。

労働市場に関する法制度の視点から、「育児休業法」と「雇用保険法」の機能的側面について、他の機会について検討したいと考えている。

労働組合員で育児休業中の組合費を徴収するか否かについては組合内部の問題として処理するのが望ましいし、組合活動についても組合内部の問題として処理が可能であろう。その場合組合規約によって明記しておく必要がある。