



安倍政権の「女性活躍促進政策」 の問題について

～「育児休業3年」「女性手帳」～

2013年5月
連合総合男女平等局

1. 「育児休業3年」を提起

■安倍首相が「育児休業3年」を提起

- 4月19日経済界との成長戦略実現に向けた課題について意見交換の場で表明。その後「成長戦略スピーチ」で公表
 - 「女性の活躍促進」を目的に「希望する場合には男女とも3年育児休業」を認め、「3年間抱っこし放題の職場復帰支援」を企業に要請
 - 法改正はしないとしているが、今後産業競争力会議（議長：安倍首相）で議論し、政権の成長戦略に盛り込み、政府として新たな助成金制度などを整え2014年度からの導入をめざす
- これら「育児休業3年」を財政的にも支援する方針を首相官邸HPで明示。



平成25年4月19日

安倍総理「成長戦略スピーチ」（首相官邸HP）

（3年間抱っこし放題での職場復帰支援）

妊娠・出産を機に退職した方に、その理由を調査すると、「仕事との両立がむずかしい」ことよりも、「家事や育児に専念するため自発的にやめた」という人が、実は一番多いのです。

子どもが生まれた後、ある程度の期間は子育てに専念したい、と希望する方がいらっしゃるのも、理解できることです。

現在、育児・介護休業法によって認められている育児休業の期間は、原則として1年となっています。しかし、これもアンケートをとると、1年以上の休業をとりたいという方が、6割にもものぼっています。子どもが3歳ぐらいになるまでは、育児に専念したいという人が、3割もいるのが現実です。

「女性が働き続けられる社会」を目指すのであれば、男性の子育て参加が重要なことは当然のこととして、こうしたニーズにも応えていかねばなりません。3歳になるまでは男女が共に子育てに専念でき、その後に、しっかりと職場に復帰できるよう保証することです。

そのため、本日、経済三団体の皆さんに、法的な義務という形ではなく、自主的に「3年育休」を推進してもらおうようお願いしました。

ただお願いするだけではありません。「3年育休」を積極的に認めて、子育て世帯の皆さんの活躍の可能性を大いに広げようとする企業に対しては、政府も、新たな助成金を創るなど応援していこうと思います。

ブランクが長くなると、昔やっていた仕事であっても、ついていけるかどうか不安になることもあるでしょう。

こうした皆さんが、仕事に本格復帰する前に、大学や専門学校などで「学び直し」できるよう、新たなプログラムも用意することで、「3年間抱っこし放題での職場復帰」を総合的に支援してまいります。

女性が輝く日本へ(首相官邸HP)

安倍内閣が経済再生に向けて展開している「大胆な金融政策」「機動的な財政政策」「成長戦略」の「3本の矢」。ここではその3本目の矢、持続的な日本の経済成長につなげるための「成長戦略」の中から、女性が輝く日本をつくるための政策である「待機児童の解消」「職場復帰・再就職の支援」「女性役員・管理職の増加」についてご説明します。

成長戦略に関しては、その他「産業の新陳代謝の促進」や「農業輸出拡大・競争力強化」などのテーマを重点的に議論しており、6月中に取りまとめる予定です。

育児休業した労働者の円滑な職場復帰を支援し、「女性が働き続けられる社会」を目指します。

安倍総理は、経済3団体に、「子供が3歳になるまでは、希望する場合には、男女とも育児休業や短時間勤務を取得できるようにしていただきたい」と依頼しています。

「育児休業3年」政府の検討の経緯

- 4月19日 安倍首相成長戦略スピーチで公表
- 4月23日 産業競争力会議で、女性活力・子育て支援担当森内閣府特命担当大臣から「若者・女性活躍推進フォーラムの提言の方向性（女性）」を内閣府の事業として提起
- 5月14日 「日本産業再興プラン」の「雇用制度改革」に位置づく施策として検討事項を整理

森担当大臣より、「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言(案)要旨(女性部分)」提言として確定

2. 「女性手帳」で少子化対策

■ 「女性手帳」の配布で晩婚化・晩産化を回避？！

- 内閣府「少子化危機突破タスクフォース」（森内閣特命担当大臣（少子化対策））で、若い女性に「女性手帳（生命と女性の手帳）（仮称）」配布を決定
- 女性への妊娠・出産知識・情報の提供が主旨。2014年度から市町村窓口で配布し、晩婚化・晩産化に歯止めをかけたとしている
- 世論の批判を受け、男性にも配布と軌道修正の可能性あり
- 既に平成26年度予算要求に「女性手帳」等普及啓発事業を盛り込み済み

「女性手帳」政府の検討の経緯

- 3月27日 第1回「少子化危機突破タスクフォース」（内閣府）
- 4月17日 第2回「少子化危機突破タスクフォース」
- 5月 7日 第3回「少子化危機突破タスクフォース」
「妊娠・出産検討サブチーム報告」26年度実施と、
26年度予算要求・事業化を盛り込み済みである旨を
報告
- 5月10日 森大臣・世論の批判を受け「男性にも配布を検討」
の旨表明
- 5月末 タスクフォースとりまとめの予定

3. 子育てと仕事の両立及び 少子化をめぐる現状

■背景にあるのは、不安定雇用と将来不安

- 25～29歳の未婚率は60.3%で、生涯未婚率も上昇している。この原因には、若者の貧困、不安定な雇用、将来不安などがあるとされ、低収入により家族形成が困難となっていることが指摘されている。
- 晩婚化、晩産化も進行しており、平均初婚年齢が男性30.5歳、女性28.8歳となり、2010年の第1子出産年齢は29.9歳となっている。年齢的に、経済的安定と一定の職業キャリアの形成を待って結婚・出産していることがわかる。

■育児休業以前に第1子の妊娠・出産を契機に6割の女性が 離退職している現状がある

- 退職理由は、自発的な理由39%、退職勧奨・解雇、配置転換などを含む仕事と育児の両立困難を理由とするもの37.7%。夫の転勤など4.7%となっており、妊娠・出産する女性の就業継続が困難となっていることがわかる。

■育児休業及び育児は女性に偏り

- 育児休業の取得率は、職場に残った女性の87.8%、男性2.63%(2012年)。圧倒的に女性に偏っている。
- 子が3歳未満の共働き夫婦では週平均1日の育児時間、夫43分、妻2時間49分となっている。

4. 少子化、育児と仕事の両立の課題

■ 「育児休業3年」は女性の活躍促進に逆行

- 多くの場合、女性が育児休業とることが想定され、3年をスタンダードにするとなれば、結果として女性を就業から遠ざけ、女性への育児負担を高める。
- 「女性管理職を増やす」ことも女性活躍促進の中で示唆しているが、管理職になるには職業キャリア、女性が力をつけることが重要。長期の育児休業は、女性の活躍促進とは逆行の危惧が生じる。

① 現行1年の育児休業すら利用できないで6割の妊産婦が離退職している

→ 現行の妊産婦保護制度、育児休業制度が取得できる職場環境をつくることこそ最優先

② 長期の育児休業は、女性の職業スキル、キャリアを断絶させる

→ 「大学等での学び直し」だけでは、ブランクを埋める職業スキルは取り戻せない

③ 女性の採用・登用に負の影響

→ 企業の即戦力として企業が受入れるか、戦力としての復帰コストを負担できるか

④ 乳児保育所不足・待機児対策が後回しになりかねない

→ 職場復帰したいタイミングで子どもを預けられる0歳児・1歳児保育所整備が必要

⑤ 母親の育児休業だけ伸び、父親はますます育児から遠ざかる

→ 一方が3年休んだら役割分担が固定化

- ★ 既に育児休業3年となっている企業でも、3年とる人は数%にすぎない。将来のキャリアを考え、1年程度で復帰するケースが多い。
- ★ 「3歳児神話」をはじめとした、画一的な家族観を押しつけるもの。
- ★ 男女ともに「仕事と生活の両立」を支援する施策の拡充こそ急務。

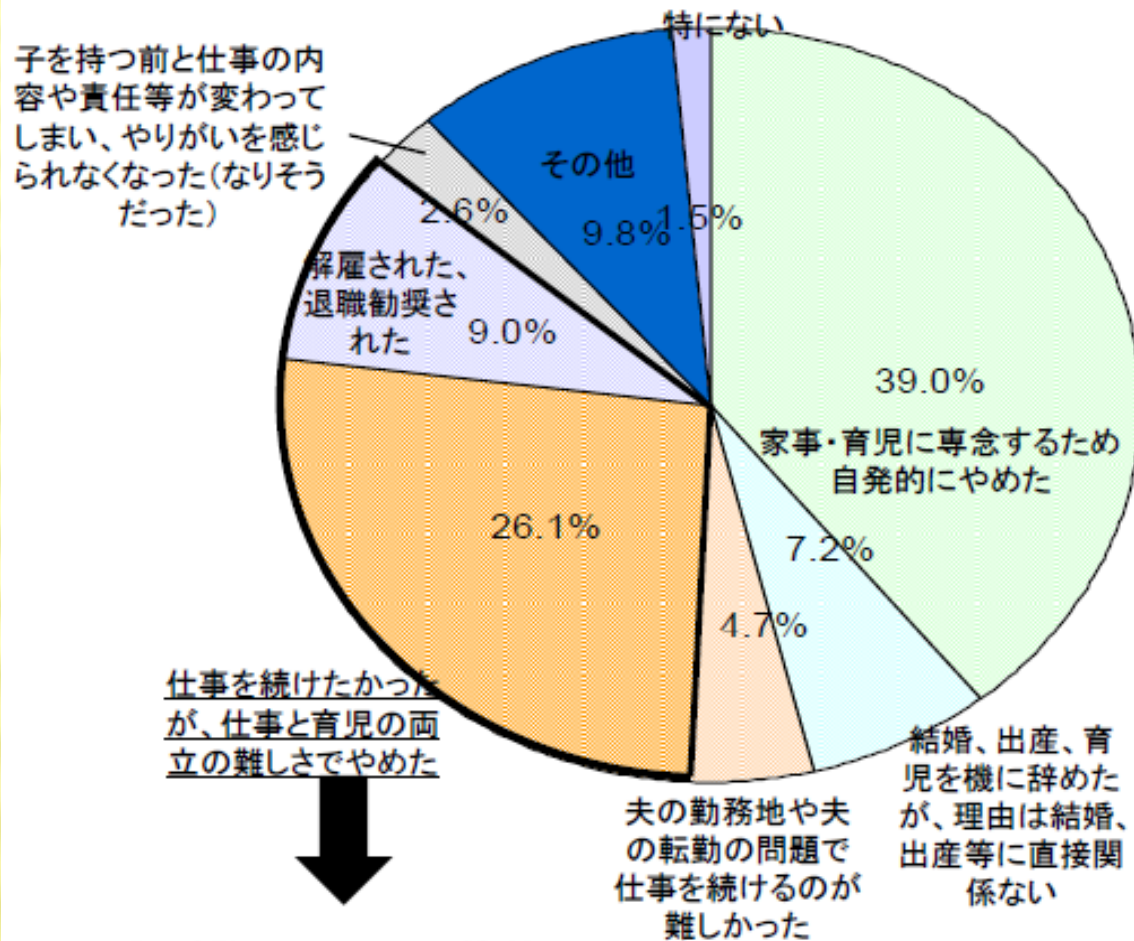
■ 少子化は社会の問題、「女性手帳」は不要

- 少子化は、女性の意識や自覚の問題ではない
 - 女性にのみ結婚適齢期・出産適齢期を促す“少子化対策”は的外れ
- 男女の長時間労働、不安定雇用と貧困問題を解決しなければ子育てする余裕は産まれない
 - 将来不安の払拭と貧困の解消
- リプロダクティブ・ヘルス・ライツ（性と生殖に係る健康と権利）の観点からも、個人の選択・生き方に国が介入するのは論外
 - 女性差別撤廃条約に抵触
- 学校教育の中で男女ともに知識・情報を提供するのが基本
- 「母子手帳」を「子育て（親子）手帳【仮称】」に
 - 働きながら出産する人に、雇用における妊産婦保護制度や育児休業等両立支援制度の情報提供の徹底
- 医療費、教育費等子育て経費の負担の軽減
 - 適切な現金給付と現物給付による社会的支援の拡充

★安心して産み・育てられる環境を整えることこそ重要

妊娠・出産前後に退職した理由

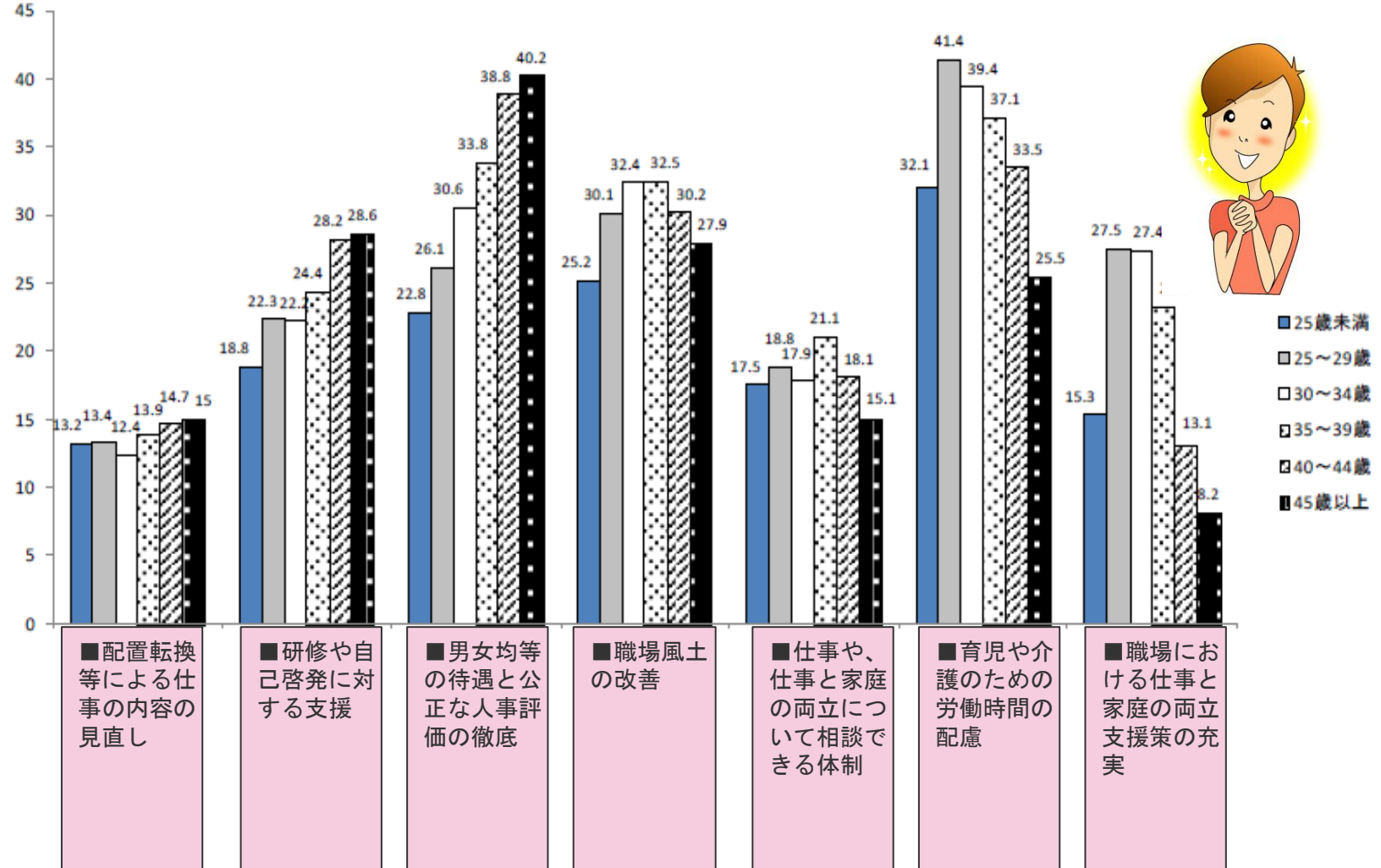
(「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



両立が難しかった具体的な理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気になかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)

就業継続に必要なこととして希望すること（複数回答）



資料出所：財団法人 21 世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」（平成 17 年）

保育所不足が深刻

○「産休明け、育休明けの壁」

現在の待機児童数 46,620人(最新)

- ・ただしこれは、自治体申請数

○実際の待機者は85万人に及ぶと予測

- ・待機者に含まれない人たち
 - 保育料が高いのでやめた
 - 認可保育所に空きがなく、諦めた
 - 認可保育所に入れず、認可外を選択した
- ・地域に質の良い保育所の整備を

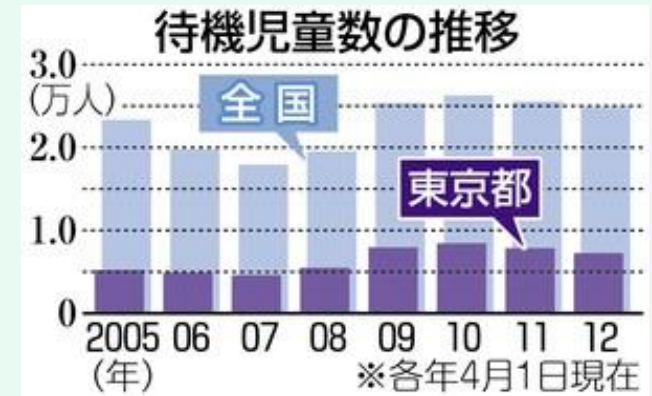
○M字の底で342万人が再就業を希望

○「小一の壁」と学童保育の不足 待機児50万人?!

- ・学童保育の整備が追いついていない

○保育人材の確保と保育労働者の処遇改善

- ・深刻な保育人材不足
- ・仕事の責任に比して低い処遇の改善

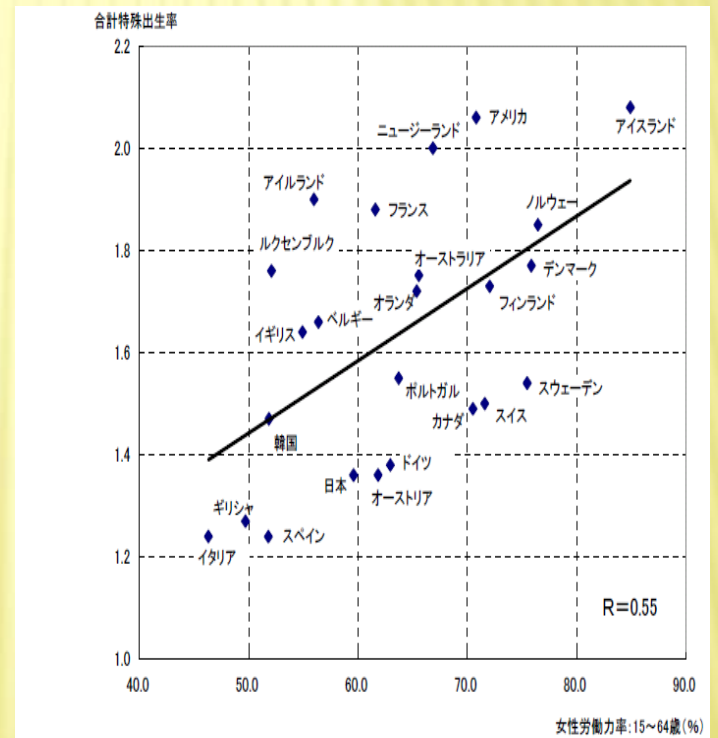
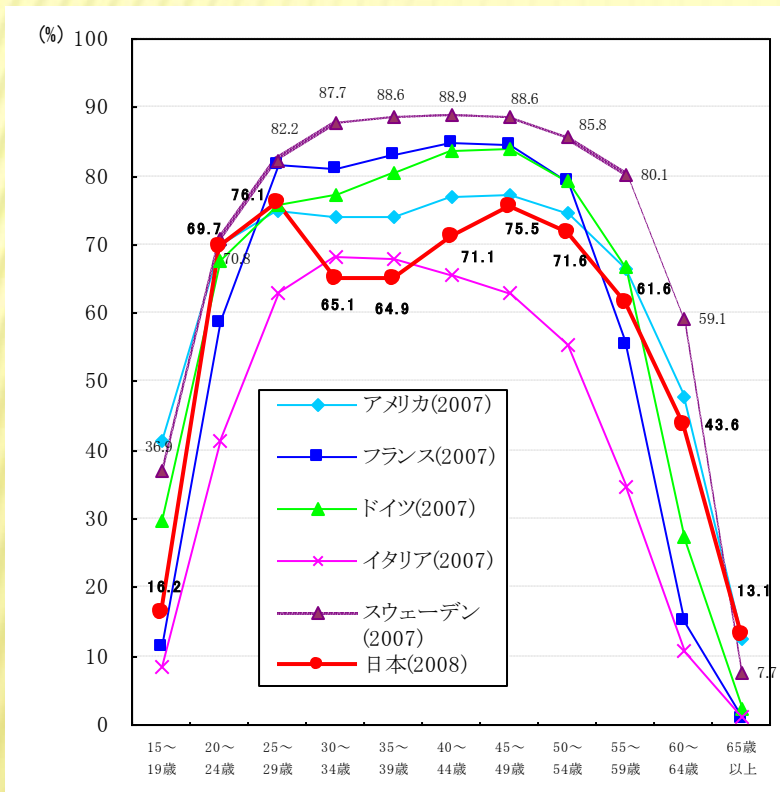




女性の社会進出率と出生率は相関

○ 女性の社会進出が進んでいる国ほど、合計特殊出生率も高い傾向にある。

OECD加盟24か国における合計特殊出生率と女性労働力率



(資料出所) ILO “LABORSTA” 総務省統計局「労働力調査」

(資料) Recent Demographic Developments in Europe 2004, 日本: 人口動態統計オーストラリア Births, No.3301, カナダ: Statistics Canada, 韓国: Annual report on the Vital Statistics, ニュージーランド: Demographic trends, U.S.: National Vital Statistics Report, ILO Year Book of Labour Statistics より作成。
 (注) 女性労働力率: アイスランド、アメリカ、スウェーデン、スペイン、ノルウェーは、16歳~64歳。イギリスは16歳以上。

5. 今やるべきことは

■男女が子育てしながら就業継続できる環境の整備こそ重要

育児休業以前に第1子の妊娠・出産を契機に6割の女性が、離退職している現状がある。

- ① 妊娠・出産しても安心して就業できる職場環境の整備と妊産婦保護の諸制度の活用の周知徹底、円滑化
- ② 現行の育児休業制度を有期契約労働者等雇用形態に関わらず、取得できる条件の整備
- ③ 待機児を解消し、質の良い保育の保障。子ども子育て関連三法の確実な実行
- ④ 育児を女性のみ押しつけることなく、男性の積極的な育児参加の推進、パパクォータの導入等が必要
- ⑤ 多様な家族・子育てのあり方を認めていくこと

★ 女性の活躍促進をめざすなら、仕事と生活の両立を諦めざるをえない労働者への支援・社会環境の整備を最優先すべき！





■少子化対策の基本は社会環境整備

○子どもを産み育てられる社会環境を整えること

- ① 若い世代が抱える、将来不安や貧困の解消
- ② 妊娠・出産に係る医療、保育・教育、雇用における妊産婦保護制度や育児休業が安心して取得でき、就業継続できる社会環境の整備
- ③ 非正規・不安定雇用、長時間労働にこそ規制をかけ、働きながら子育てが安定してできる社会環境の保障

★雇用と貧困をめぐる状況を改善しない限り、家族形成も出産も、子育ても難しい。

○女性の社会進出率と出生率は相関

- ① 労働時間が規制され男女ともに育児に関わる時間がある国ほど出生率が高い
- ② 女性の社会進出が進んでいる国ほど、合計特殊出生率は高い
- ③ 育児休業よりも、保育所整備の方が出生率向上には効果的との国際データあり

■育児休業制度改正なら労働政策審議会に委ねるべき

- 育児休業改正なら、労働者代表も参画する公労使三者構成の労働政策審議会に検討を委ねるべき。