

2023年4月27日

こども未来戦略会議における子ども・子育て施策に関する意見書

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

第2回こども未来戦略会議にあたり、下記のとおり意見いたします。

記

1. 基本理念「1. 若い世代の所得を増やす」について
 - 希望する人が安心して子どもを産み育てられるようにするためには、雇用の安定と質の向上、処遇の確保をはかるべきである。
 - 資料6に書かれた施策への意見は次のとおり。
 - ・子育てのライフステージが妊娠から出産・産後だけでなく高校・大学等まで続くことを考えれば、若い世代に限定せず、年齢や雇用形態等にかかわらず、当事者の希望に沿った適切な訓練・研修や支援を受けられるよう強化することが重要。あわせて、能力開発を実施する企業への支援も拡充することが重要である。
 - ・雇用保険の適用範囲を拡大させることは重要であるが、「拡大」だけでなく「強化」も不可欠である。また、いわゆる「収入の壁」の課題に対しては、すべての労働者に社会保険を適用し、ライフスタイルや働き方に中立的な制度としていくことが重要である。
 - ・来所を前提としないハローワークのサービス充実については、「ジョブタグ」など厚生労働省の関連サイトとの円滑な連携を含め、まずは現在のシステムの改善・改良を優先的に取り組むべき。また、来所による就職相談やマッチング機能の重要性も変わるものではなく、引き続き、マザーズハローワークを含むハローワークの人員体制や機能の強化も並行して行う必要がある。
2. 基本理念「2. 社会全体の構造・意識を変える」について
 - 第一子出産後も就業を継続する女性が増える一方、第一子出産後に正規雇用から非正規雇用へ就業形態が変わるL字カーブが問題となっている。その背景には、女性が家事・育児の中心的役割を担わざるを得ない実態、長時間労働の職場における育児やキャリアとの両立の困難がある。男性の育児休業取得促進等は重要だが、社会の根底にある男女の性別役割分担意識の払拭に同時並行で取り組むことが急務であり、長時間労働を前提とした「男性中心型労働慣行」を是正し、育児とキャリアが両立できる社会を構築すべきである。
 - なお、就業継続に係る多様な制度、働き方に関しては、育児休業制度や短時間勤務制度の利用が一方の性に偏り、結果として女性のキャリアアップを難しくしてきたという点を踏まえれば、性別役割分担意識が払拭されないままの制度導入は、役割分担をより強固にしかねない側面があることに十分留意すべきである。
 - 育児期に時短勤務を選択した場合の給付の創設などを検討する旨の記載があるが、介護など他の事由により時短勤務を行う労働者や、育児のために退職し、その後パ

ートタイムで働く者などとの公平性にも配慮する必要がある。

- 子どもや子育てに対する社会の意識を変えるには、子どもから大人まで世代を問わずすべての国民が子どもの持つ権利を知り、その権利を守ることが重要である。そのため、子どもの権利条約やこども基本法など、子どもの権利を周知徹底する必要がある。

3. 基本理念「3. 全ての子育て世帯を切れ目なく支援する」について

- 妊娠期から子育て期にわたる切れ目ない支援やひとり親世帯への支援、保育の質の確保と子育て支援サービス等の拡充をはかるためには、その担い手の確保が欠かせない。処遇改善と職員配置基準を含む労働環境の改善をはかり、長く安心して働くことのできる職場にすることで人材を確保していくことが重要である。
- 子育て支援について、単に保育施設の量を増やすだけではなく、すべての子どもの「質の高い保育・教育を受ける権利を守る」という視点で、一人ひとりが尊重され健やかに成長できる環境を整備するなど、子どもの最善の利益につながる支援にしていく必要がある。

以 上