

男性の育児休業取得促進策等について
【検討すべき論点】

1. 男性の育児休業取得促進策について

○ 検討の背景・目的

- ・ 少子高齢化による労働力人口の減少が続く中で、出産・育児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を両立できることが重要であるが、実際の育児休業取得率は男女で大きな差が存在。
- ・ 男性が育児休業を取得しない理由としては、職場の雰囲気や業務の都合といったものが挙げられていることから、
 - ①業務ともある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度
 - ②育児休業を申しやすい職場環境等の整備といった取組が必要ではないか。
- ・ こうした取組により、男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の実現につなげていくことは、約5割の女性が出産・育児により退職している現状において、女性の雇用継続にも資するのではないか。

(1) 子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

○ 制度の必要性

- ・ 柔軟で利用しやすい制度については、実際に男性のニーズの高い出産直後の時期について、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい新たな仕組み（新制度）をつくることとしてはどうか。
- ・ 新制度はその後の育児への入り口と位置づけ、父親学級の推進等により親となる準備の後押しも行いながら、子の出生直後という重要な時期の休業取得を促進することで、育児の大変さ・喜びを実感し、その後の長い育児参画につながるのではないか。
- ・ 対象として主に男性が念頭に置かれる仕組みは、特に男性の取得が進んでない現状を踏まえ、ポジティブ・アクションの考え方に沿ったものとして、検討することとしてはどうか。
- ・ なお、現行の育児休業と同様、労働者の申出により取得できる権利としてはどうか。

○ 対象期間、取得可能日数等

- ・ 対象期間については、現在育児休業をしている男性の半数近くが子の出生後8週以内に取得していること、出産した女性労働者の産後休業が産後8週であることを踏まえ、子の出生後8週としてはどうか。
- ・ 取得可能日数については、年次有給休暇が年間最長20労働日であること等を参考に、4週間としてはどうか。
 - ※ 各企業の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く。）が、新制度の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間の取得が確保されればよい。

○ 要件・手続き

(申出期限)

- ・ 現行の育児休業より短縮し、原則2週間前までとしてはどうか。ただし、職場環境の整備などについて、今回の改正により求められる義務を上回るような取組を実施することを労使協定で定めている事業所においては、現行の育児休業と同様に1ヶ月前までとしてよいこととしてはどうか。
なお、出生が予定より早まった場合等は、現行の育児休業と同様、1週間前までとしてはどうか。

(分割)

- ・ 分割して2回取得可能としてはどうか。

(休業中の就労)

- ・ 出生後8週間以内は、女性の産後休業期間中であり、労働者本人以外にも育児をすることができる者が存在する場合もあるため、現行の育児休業では認められていない、あらかじめ予定した就労を認めることとしてはどうか。

(対象労働者、休業開始日及び終了日の変更)

- ・ 現行の育児休業と同様の考え方で設定してはどうか。

(中小企業への支援)

- ・ 特に中小企業においては代替要員の確保等の負担が大きいことから、代替要員確保等に対する支援策をあわせて実施することとしてはどうか。

(2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

○ 制度の必要性

- ・ 職場の雰囲気や制度の不知等を理由として育児休業の申出をしないことを防ぐため、育児休業が取りやすい職場環境の整備、子が生まれる労働者に対する個別の働きかけを行ってはどうか。

○ 休業を取得しやすい職場環境の整備のあり方

- ・ 新制度及び現行の育児休業を取得しやすい職場環境の整備の措置を事業主に義務付けてはどうか。職場環境の整備の具体的な内容としては、中小企業にも配慮し、研修、相談窓口設置、制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとしてはどうか。

○ 労働者への個別の働きかけ

- ・ 本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対し、個別に周知し、取得の働きかけを事業主に義務付けることとしてはどうか。具体

的には、労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨（出産日又は出産予定日を含む。）の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を周知するための措置と、これらの制度の取得意向を確認するために必要な措置を義務づけることとしてはどうか。

- ・ 個別労働者への周知の方法としては、中小企業にも配慮し、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとしてはどうか。なお、取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないこととし、また、事業主から意向確認のための働きかけを行えばよいこととしてはどうか。

(3) 育児休業の分割取得等

○ 制度の必要性

- ・ 出生直後の時期に限らず、その後も継続して夫婦とともに育児を担うためには、夫婦交代で育児休業を取得しやすくする等の観点から、現行の育児休業についても分割を可能としてはどうか。

○ 分割の回数

- ・ 分割して2回取得可能としてはどうか。

○ 1歳以降の延長の場合の取扱

- ・ 延長した場合の育児休業の開始日が、各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定されているため現行制度では各期間の開始時点でしか夫婦交代ができないが、開始日を柔軟化することで、各期間途中でも夫婦交代を可能（途中から取得可能）としてはどうか。

また、第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等の特別な事情があるときについて、再取得の規定を設けることとしてはどうか。

(4) 育児休業取得率の公表の促進等

○ 公表の促進のあり方等

- ・ 育児休業取得率又は育児休業及び育児目的休暇の取得率を公表していることを、くるみんの認定基準としてはどうか。
- ・ これに加え、大企業に育児休業の取得率又は育児休業及び育児目的休暇の取得率の公表を義務付けることとしてはどうか。

○ 認定基準の見直し

（プラチナくるみん）

- ・ 男性の育児休業等取得率については、現行の「13%以上」を、政府目標を踏まえ、「30%以上」へ引き上げてはどうか。
- ・ 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率については、現行の「30%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」を「50%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」へ引き上げてはどうか。
- ・ 出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した労働者のうち、1

歳時点在職者の割合が「55%以上」については、政府目標を踏まえ、「70%以上」に引き上げてはどうか。

(くるみん)

- ・男性の育児休業等取得率について、現行の「7%以上」を「10%以上」へ引き上げてはどうか。
- ・男性の育児休業等・育児目的休暇取得率について、現行の「15%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」を「20%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」へ引き上げてはどうか。

(新たなくるみん)

- ・プラチナくるみん及びびくるみんの認定基準を引き上げることとした場合、現行のくるみんの基準を参考として、3つ目の新たな類型を創設してはどうか。

2. その他

- 有期契約労働者の育児・介護休業取得促進について
 - ・雇用形態にかかわらず育児休業を取得しやすくなるよう、「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件について、無期契約労働者と同様の取扱い（労使協定の締結により除外可）としてはどうか。