

## 第 2 回～第 5 回研究会におけるヒアリング結果のまとめ 抜粋 (※諸外国の状況については、一部、事務局収集情報で補足)

### 男性の育児参加

#### 諸外国（英、仏、独、スウェーデン）の状況

（配偶者出産休暇）

- 英、仏、スウェーデンにおいては、配偶者出産休暇が法定されている。
- 英では、出産後 8 週以内に、基本は 1 又は 2 週間の有給休暇であるが、母親が職場復帰する場合は最長 26 週間まで延長可能とされている。
- 仏では、出産後 4 ヶ月以内に連続して 11 日
- スウェーデンでは、出産後 60 日以内に最長 10 日間

（いわゆる「育児休業の割り当て」）

- 独、スウェーデンにおいては、一定の育児休業期間が、各親がそれぞれ取得することを促す制度設計となっている。
- スウェーデンでは、完全な育児休業、部分休業（短時間勤務）などが可能であるが、それらの休業中に経済的給付を受ける権利として、両親それぞれが 240 日の両親給付受給権を持っている。これが、
  - ・ 他方の親に譲ることができる 180 日
  - ・ （休業自体は他方の親に譲ることができるが）経済的給付については譲れない 60 日という内訳となっている。
- ドイツでは、育児休業中に経済的給付を受ける権利として、親のどちらか一方が最大 12 ヶ月分を持っており、さらに他方の親が育児休業を取得する場合に 2 ヶ月分が上乗せされることとなっている。

#### 国内の状況

- 男性の育児参加についての実態として、以下のような指摘があった。
  - ・ 両立支援制度の導入・改善例としては、①専業主婦家庭の夫も育児休業を取得できるようにする、②長期の休業が難しい場合に分割取得を認める、③休業中の経済的支援を行う、といったものがある。
  - ・ 休業中・復帰後の雇用管理ルールについては、
    - \* 「休業取得者の業務の分担の仕方」、「休業取得後の原職復帰」は、明文化されていることが多い
    - \* 「育児休業後の昇進の取扱い」に関して、取得期間分を超えて不

利になるとか、遅れを取り戻せないという企業は少数派になりつつあるが、取得が全く関係ないという取扱いはまだ半数弱である。

\* 成果主義が浸透してきて評価が下がる人がいる中で、休業した人の評価が中立的であることについて説明しにくい場面もある。

- ・ そもそも、顧客対応が必要なセクション、店舗を中心に長時間労働の実態があり、平日に帰宅して育児をすることが難しい。
- ・ 次世代法を契機に、男性が育児休業を取ることに、「取っていいのだ」という半信半疑な雰囲気広まりつつあるのは事実である。
- ・ しかしながら、一番の壁になっているのは、年休が余っている場合が多い中で、あえて無給の育休の取得を促進するには経済的支援をするしかないという点である。

### 介護休業制度について

○ 家族の介護を行う労働者の実態として、以下の状況が紹介された。

- ・ 要介護者と同居する労働者のうち、約2割が介護開始当時の勤務先を退職している。しかし、介護休業制度はほとんど利用されていない。
- ・ 介護のために仕事を休む必要が生じた場合、多くは年休や欠勤・遅刻・早退で対応している。
- ・ 休業の必要が生じても、介護休業制度の情報不足、職場への迷惑などが取得の障害となっている。
- ・ 労働者の4人に1人は労働時間の調整等を行っているが、勤務先に制度があって利用しているというよりはインフォーマルに行っているものである。