

男性の育児休業取得促進策等について

1. 男性の育児休業取得促進策について

○ 検討の目的

- ・ 男女労働者の雇用継続の観点から、特に休業の取得が進んでいない男性について、家事・育児を行うことを促進するため、男性の育児休業取得促進策について検討することが目的でよいか。

(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

- ・ 男性の休業の取得をより進めるため、特に子の出生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をつくることとしてはどうか。

※仮に新たな仕組みをつくるならば、以下のようにはどうか。

○ 対象期間、取得可能日数等

- ・ 対象期間：子の出生後 8 週としてはどうか。

<参考>

- 現行の育児休業：原則子が 1 歳に達するまで
- 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。
- 出産した女性労働者の産後休業：産後 8 週

- ・ 取得可能日数：期間を限定するかどうか。限定する場合は、4 週間程度としてはどうか。

<参考>

- 現行の育児休業：期間の限定なし
- 年次有給休暇：年間最長 20 労働日

○ 権利義務の構成

- ・ 労働者の申出により取得できる権利としてはどうか。

<参考>

- 現行の育児休業：労働者の申出により取得できる権利

○ 要件・手続き

- ・ 申出期限：現行の育児休業より短縮し、2週間程度としてはどうか。あるいは、現行の育児休業と同様に1ヶ月とすべきか。

<参考>

- 現行の育児休業（原則）：1か月前
- 保育所に入所できない場合等の1歳以降の育児休業（最長6か月）、介護休業（取得期間が最長93日）：2週間前
- 現行の育児休業（出産予定日前に子が出生した場合等）：1週間前

・ 分割

：分割を可能としてはどうか。

<参考>

- 現行の育児休業：原則1回
※いわゆる「パパ休暇」：子の出生後8週間以内に育児休業を終えた場合には再度取得可能

・ 休業中の就労

：あらかじめ予定した就労も可能としてはどうか。

<参考>

- 現行の育児休業：労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的（災害や突発的な事態への対応等、あらかじめ予定していない場合）に、その事業主の下で就労可能。

・ 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。

(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周知及び環境整備

- 休業を取得しやすい職場環境の整備のあり方
 - ：職場環境の整備の措置を事業主に義務付けてはどうか。
 - ・職場環境の整備の方法として、研修、相談窓口設置、制度や取得事例の情報提供等が考えられるか。

- 個別労働者への周知
 - ：個別労働者への周知の措置を事業主に義務付けてはどうか。
 - ・個別労働者への周知の方法として、取得の働きかけ・意向確認、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等が考えられるか。
 - ・育児休業の取得をより強力に促す観点から、取得の働きかけ・意向確認を必須とするなど、国家公務員等の取組を踏まえ、何らかの対応が考えられないか。

<参考>

- 個別労働者への周知：現行の育児・介護休業法では努力義務
- 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）
男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に支給。
男性労働者の育児休業取得前に個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合に助成額を加算。
- 国家公務員の男性職員の育児に伴う休暇・休業取得促進策【職員に対する制度の周知、意識啓発等（平成27年～）】
ハンドブックやポスターの作成及び配布を行うとともに、管理職員や男性職員への呼び掛けを行うこと等により、職員に対する制度の周知、意識啓発等を実施。

【男性職員の育児休業及び「男の産休」取得促進の取組（平成30年6月～）】

内閣人事局から各府省等の人事当局に対し、男性職員の育児休業及び「男の産休」（配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）。ともに有給）の取得を促進するための標準的な取組手順（職場全体への周知・啓発、上司による取得意向確認や取得の働きかけ等）及び人事評価の実施について通知。

【育児に伴う休暇・休業(1か月以上)の取得促進(令和2年4月～)】

令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、基本的な考え方や標準的な取組等を内容とする「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を決定。

＜方針の主なポイント＞

- 1 管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保
 - ・合計1か月以上の休暇・休業の取得を前提に、上司が対象職員に取得勧奨
 - ・作成した取得計画をもとに、事前に業務分担の見直し等の環境整備を実施
- 2 幹部職員のリーダーシップの発揮、人事当局の積極的な関与
 - ・幹部職員のメッセージ発信、人事当局による進捗状況等の確認
- 3 上司等の取組状況を人事評価に反映

(3) 育児休業の分割取得等

○ 分割を認める場合、その要件及び回数

：分割して2回程度取得可能としてはどうか。

＜参考＞

- 現行の育児休業：原則1回
 - ※いわゆる「パパ休暇」：子の出生後8週間以内に育児休業を終えた場合には再度取得可能

○ 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ことを見直してはどうか。

＜参考＞

- 現行の1歳以降の延長の場合の育児休業の開始日：各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日。
このため、開始時点でしか夫婦交代不可。

(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

・各企業の育児休業取得率の公表の促進

：育児休業取得率等の実績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。

：さらにこの他、育児休業取得率等の実績の公表を促進するために何か考えられないか。

<参考>

- 現行は、プラチナくるみん認定企業は、厚生労働省HP「両立支援のひろば」にて、

- ・ 育児休業等をした男性の人数
- ・ 男性の育児休業等取得率
- ・ 男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率
- ・ 育児目的休暇の具体的内容

の4つの項目を含めた次世代育成支援対策の実施状況を公表することが義務付けられている。

- 一方で、くるみん認定企業には公表は義務付けられていない。
- また、全世代型社会保障検討会議において、複数の構成員から男性の育児休業取得率の公表を企業に義務付けるべきと意見が出ている。

・認定基準の見直し

：プラチナくるみんの育児休業取得率の基準等について、政府目標（30%）を踏まえて引き上げてはどうか。

【プラチナくるみん】

- ・ 男性の育児休業等取得率 13%以上
⇒ 政府目標踏まえ引き上げ
- ・ 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率が 30%以上
かつ育児休業等取得者が1人以上
⇒ 上記育児休業取得率の引き上げを踏まえ検討

<参考>

- ・ 育児休業等取得率は2025年政府目標
- ・ 育児休業等・育児目的休暇取得率は育児休業等取得率の上昇幅を加味

: くるみんの育児休業取得率の基準等について、プラチナくるみんの基準や実際の育児休業取得率を踏まえて引き上げてはどうか。その場合、くるみんの普及の観点から取りやすさへの配慮についてどう考えるか。

【くるみん】

- ・ 男性の育児休業等取得率 7%以上
⇒ プラチナの水準等を踏まえ検討
 - ・ 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率が 15%以上
かつ育児休業等取得者が1人以上
⇒ 上記育児休業取得率の引き上げを踏まえ検討
- ・ プラチナくるみん及びくるみんの認定基準を引き上げるとした場合、現行に加え、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
: 「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。あるいは、現行と同様とすべきか。

<参考>

- 現行の育児休業：次のいずれにも該当する有期契約労働者は休業を取得可能。
 - ・ 引き続き雇用された期間が1年以上
 - ・ 子が1歳6か月に達する日までに契約が満了することが明らかでないこと