

労政審発 1251 号  
令和 3 年 1 月 18 日

厚生労働大臣  
田村 憲久 殿

労働政策審議会  
会長 鎌田 耕



男性の育児休業取得促進策等について（建議）

本審議会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別添の雇用環境・均等分科会の報告のとおり。

(別添)

令和3年1月18日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

雇用環境・均等分科会

分科会長 奥宮 京子

男性の育児休業取得促進策等について（報告）

本分科会は、標記について、令和2年9月29日以降、令和3年1月18日までの間に7回にわたり検討を重ねてきたが、この度、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

## 男性の育児休業取得促進策等について

## 1. はじめに

- 少子高齢化に伴う人口減少下において、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社会の実現が重要であるが、実際の育児休業取得率は、男女で大きな差が存在する。男性の育児休業取得率は、令和元年度で7.48%と、近年上昇しているものの未だ低い水準にとどまる。取得期間も男性の場合は約8割が1か月未満となっている。一方で、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約4割であり、労働者の休業取得の希望が十分でない現状がある。
- 男性が育児休業を取得しない理由としては、業務の都合や職場の雰囲気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ある。
- また、実際に育児休業を取得した男性の多くは子の出生直後の時期に取得しており、出産後の妻が心身の回復が必要な時期に側にいたい、育児に最初から関わりたいといったことからこの時期の取得ニーズが高いことが考えられる。
- そこで、具体的には、その後の育児の入り口となる子の出生直後の時期の休業の取得を、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みを設けることで促進することが考えられる。
- また、育児休業等に関し個別の働きかけ等の取組がある場合はそうでない場合に比べて取得した割合が高くなる一方で、男性では6割以上が企業からの働きかけがなかったと回答している調査結果もあり、育児休業を取得しやすい環境を整備するためには、事業主による労働者への個別の働きかけや職場環境の整備を進めることが有効である。
- 子の出生直後の短期間の休業のみでなく、その後の夫婦交替等でのまとまった期間の休業の取得も念頭に置けば、育児休業を分割して取得できるようにすることも必要である。
- これらに加えて、企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運を醸成するため、育児休業の取得率の公表を促すことで、男性の育児休業の取得を進めることも有効である。
- また、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件について、無期雇用労働者と異なる要件が設定されているが、雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすくしていくことも喫緊の課題である。
- こうした取組によって男性の育児休業取得を促進することは、取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望をかなえるとともに、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で、第一子出産後に約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と考えられる。

- また、夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合や第二子以降の出生割合が高くなっているという調査結果も存在する。男性が子の出生直後に休業を取得して主体的に育児・家事に関わり、その後の育児・家事分担につながることは、女性の雇用継続や夫婦が希望する数の子を持つことに資すると考えられる。
- こうした状況を受けて、令和2年5月に閣議決定された『少子化社会対策大綱』では、「労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する」、「有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する」といった内容が盛り込まれている。
- 当分科会では、これらの問題意識の下、昨年9月以降、男性の育児休業取得促進策等について議論を行ったところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当であると考えられる。

## 2. 必要な措置の具体的内容

### 1. 男性の育児休業取得促進策について

#### (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として、実際に男性の取得ニーズの高い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（新制度（普及のための通称について検討））を設けることが適当である。
  - ・ 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、その後の育児につながると考えられる。
  - ・ 新制度は、対象として主に男性が念頭に置かれるが、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等に沿ったものとして、設けることが適当である。これは、一定の範囲で特別な枠組みを設けることにより、男性の育児休業取得を促進するための特別な措置であり、男性の育児休業取得が高水準になり、この仕組みがなくてもその水準を保つことができるようになった場合には見直されるべきものであり、新制度、個別の働きかけ、環境整備等によって男性の育児休業の取得が進むこととなれば、女性の雇用継続や、男女間の育児・家事分担の偏りの是正に資するものである（(4)の取得率公表の義務付けについても同様）。

- ・なお、新制度は、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することが適当である。
- ・現行のいわゆる「パパ休暇」は、そもそも初回の休業取得が進んでいないという状況を踏まえ、より柔軟で取得しやすい仕組みである新制度と、(3)の育児休業の分割取得化に見直すこととする。

○ 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週とすることが適当である。
- ・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週間とすることが適当である。なおその際は、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と解される。

○ 要件・手続き

（申出期限）

- ・現行の育児休業より短縮し、原則2週間前までとすることが適当である。ただし、職場環境の整備などについて、今回の見直し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過半数組合又は過半数代表との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か月前までとしてよいこととすることが適当である。

※労使協定で定める事項：

- 新制度や育児休業の取得率や取得期間に関する目標及び事業主の方針
- 休業開始予定日の1か月前までに申出が円滑に行われるようにするための職場環境の整備、業務の調整、労働者の配置その他の措置（(2)の環境整備の措置義務を上回る措置として、これらのうち複数の措置を実施している場合等）
- 労働者へ休業取得の個別の働きかけを行うだけでなく、具体的な取得意向の個別の把握まで行うこと

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週間前までとすることが適当である。

また、円滑な休業の取得のためには、事業主は労働者が申出期限にかかわらず早めに申出しやすいよう工夫するとともに、労働者も早めに申出をすることが望ましい旨、指針において示すことが適当である。

新制度については、分割取得する場合は、初めにまとめて申し出ることとすることが適当である。

（分割）

- ・分割して2回取得可能とすることが適当である。

- ・ 現行の育児休業制度は申出を撤回したらその後は再度の申出をすることは原則できないが、分割して2回取得可能とすることを踏まえ、一度撤回したらその1回分について申出できないこととすることが適当である。

#### (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、労働者の意に反したものとならないことを担保した上で、労働者の意向を踏まえて、事業主の必要に応じ、事前に調整した上で、新制度に限り、就労を認めることが適当である。

具体的には、労働者の意に反したものとならない仕組みとするため、過半数組合又は過半数代表との労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内でのみ可能とするとともに、就労可能日数の上限（休業期間の労働日の半分）を設けることが適当である。

また、具体的な流れは、以下とすることが適当である。

- 労使協定を締結する。
- 労働者が就労しても良い場合は事業主にその条件（就労しても良い日時や上限日数・時間数）を申し出る。
  - ※ 休業開始日・終了日と併せて申し出ることが望ましいが、業務状況の見通しが立ったタイミングなど、休業開始前までの任意のタイミングで申し出ることができ、また、休業開始までは、申し出た条件の変更も可能。
- 事業主が休業期間中に就労させたい場合には、労働者が申し出た条件の範囲内で、就労候補日・時間を提示する。
- 労働者が同意した範囲で就労させることができる。
  - ※ 休業開始前までは任意のタイミングで同意を撤回することが可能。また、休業開始後は、配偶者の疾病等やそれに準ずる心身の状態の悪化等の特別な事情がある場合には、同意の撤回が可能。

#### (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することが適当である。

### (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うことが適当である。

#### ○ 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

業主に義務付けることが適当である。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が適当である。

環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望する期間を取得できるよう事業主が配慮することを指針において示すことが適当である。

- 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、取得の働きかけをすることを事業主に義務付けることが適当である。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付けることが適当である。
  - ・ 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することが適当である。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、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を、指針において示すことが適当である。
  - ・ 本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をしたことを理由とする不利益取り扱いを禁止することが適当である。

### (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することが適当である。
- 分割の回数
  - ・ 分割して2回取得可能とすることが適当である。
  - ・ 現行の育児休業制度は申出を撤回したらその後は再度の申出をすることは原則できないが、分割して2回取得可能とすることを踏まえ、一度撤回したらその1回分について申出できないこととすることが適当である。
- 1歳以降の延長の場合の取扱
  - ・ 保育所に入所できない等の理由により1歳以降も延長して育児休業を取得する場合について、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、各期間の途中でも夫婦交代を可能（途中から取得可能）とすることが適当である。

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、再取得できることとすることが適当である。

#### (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

- ・ 男性の育児休業の取得を促進するため、大企業に男性の育児休業等取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率の公表を義務付けることが適当である。

対象となる大企業の範囲については、少子化社会対策大綱等の閣議決定文を参考に、従業員1001人以上の企業を対象とすることが適当である。

- ・ また、以下のくるみん認定基準の見直しに併せて、育児休業等取得率又は育児休業等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することが適当である。

##### ○ 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」へ引き上げることが適当である。
- ・ 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」へ引き上げることが適当である。
- ・ 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」に引き上げることが適当である。
- ・ プラチナくるみんは認定基準の同じ項目について2回連続で基準を満たさなかった場合に取消しの対象となるが、今回の基準引き上げに伴い、施行から1年の間は基準を満たさずとも取消しの事由としては数えないこととすることが適当である。

###### (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」へ引き上げることが適当である。
- ・ 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」へ引き上げることが適当である。

###### (新たなくるみん)

- ・ 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（トライくるみん（仮称））を創設することが適当である。

## 2. その他

- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得促進について
  - ・雇用形態にかかわらず育児・介護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、無期雇用労働者と同様の取扱い（労使協定の締結により除外可）とすることが適当である。
  
- 中小企業への支援
  - ・特に中小企業においては育児休業等取得に伴う代替要員の確保等の負担が大きいことから、派遣等による代替要員確保や業務体制の整備等に関する事業主の取組への支援や、ハローワークにおける代替要員確保のための求人に対する積極的な支援を行うことが適当である。事業主の取組への支援については、ノウハウが十分ではない中小企業からの相談対応や好事例の周知等も含めて行うことが適当である。
  - ・また、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の実施に当たって、中小企業も円滑に実施することができるよう、わかりやすく活用しやすいポスター、リーフレットやパンフレット等の周知や環境整備に関する資料を国が提供することが適当である。
  
- 施行までの期間について
  - ・円滑な施行を図るため、新制度の創設や育児休業の分割取得等、企業において準備が必要なものについては、十分な準備期間を設けることが適当である。