

3 雇用管理 男性の育休取得を促進する「出生時育児休業」を新設へ——厚労省

44

厚生労働省の労働政策審議会は1月18日、雇用環境・均等分科会（分科会長：奥宮京子・弁護士）で議論してきた「男性の育児休業取得促進策等」について、厚生労働大臣に建議した。これを元に、同省は1月27日、労働政策審議会に対して「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」を諮問。同分科会で審議の結果、厚生労働省案を「おおむね妥当」と答申した。

法律案要綱では、主に育児休業の改正について、男性の育児休業促進策として、子の出生直後8週間以内に、合わせて4週間の休みを2回に分けて取得可能とする「出生時育児休業」の新設（給付額は、通常の育休と同様に賃金の67%）が盛り込まれた。企業に対して育児休業を取得しやすい雇用環境を整備するため従業員への制度の周知を義務づける。常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主に対しては、育児休業の取得状況の公表も義務づけた（本条については令和5年（2023年）施行）。

同省では令和4（2022）年4月1日からの施行を目指し、今通常国会に改正法案を提出する（以下、「男性の育児休業取得促進等について（報告）」について紹介する）。

柔軟で利用しやすい制度と申しやすい職場環境の整備を

男性の育児休業取得率は、令和元（2019）年度で7.48%と、近年上昇しているものの、まだ低い水準にとどまっている。男性の場合、取得期間の

約8割が1カ月未満となっている。一方、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割を占め、労働者の休業取得の希望が十分かかっていない現状にある。

報告では、男性が育児休業を取得しない理由には、業務の都合や職場の雰囲気等があることを強調。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育児休業を申ししやすい職場環境等の整備——などの取り組みが必要であるとした。より柔軟に取得しやすい枠組みを設けることで、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、女性の雇用継続にも資する、と指摘している。

そのうえで、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②妊娠・出産（本人または配偶者）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③育児休業の分割取得等④育児休業取得率の公表の促進等——に整理した。

子の出生直後の育児休業を新設

報告では、子の出生直後の休業の取得を促進する枠組みとして、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を設けることが適当とした（新制度は、法律案要綱で「出生時育児休業」に決

定）。新制度は、特に男性の取得が進んでいない現状を踏まえ、ポジティブ・アクションの考え方に沿ったものとして、設けることが適当、としている。

対象期間については、現状で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週以内であることを踏まえ、「子の出生後8週」とした。

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」としている。ただし、「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週間の取得が確保できれば良いと解される」とした。

申出期限は現行制度から短縮へ

要件・手続きについて、申出期限は現行の1カ月前までから短縮し「原則2週間前まで」とすることが適当とした。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カ月前までとして良いこととすることが適当」としている。また、出生が予定より早まった場合等では、現行と同様に「1週間前までとすることが適当」とした。

分割取得は、「2回まで可能」とした。なお、申出について、「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」としている。

休業中の就労については、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うえで、労働者の意向を踏まえて、事業主の必要に応じ、事前に調整したうえで、就労を認めることが適当、とした。

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」としている。

労働者への制度の周知義務

報告では、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についても盛り込んだ。「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」としている。

そのうえで、事業主に対して「育児休業を取得しやすい職場環境の整備の措置」を義務づけることが適当とした。具体的な方法として、「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することが適当」としている。

また、事業主から労働者への個別の働きかけとして「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」も義務づけることが適当とした。具体的な周知方法として、「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」が適当としている。

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良いことを、指針において示すことが適当」とした。

育児休業の分割取得も可能に

報告では、育児休業の分割取得等について、出生直後の時期に関わらず、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、とした。具体的には、分割して2回取得可能としている。

保育所に入所できない等の理由により1歳以降も延長して取得する場合の分割の取り扱いについては、現行制度の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から、各期間の開始時点でしか夫婦交代ができないため、「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」とした。

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」とした。

くるみ等の認定基準も見直しへ

報告では、育児休業取得率の公表のあり方等について盛り込んだ。具体的には、男性の育児休業の取得を促進するため、大企業(従業員1,001人以上)に男性の育児休業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づける。

また、プラチナくるみやくるみの認定基準の見直しについても指摘。具体的には、男性の育児休業取得率について、プラチナくるみは現行の「13%以上」から「30%以上」に、くるみは現行の「7%以上」から「10%以上」に引き上げる。男性の育児休業等・育児目的休暇取得率については、プラチナくるみは現行の「30%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」から「50%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」に、くるみは現行の「15%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」から「20%以上かつ育児休業者等取得者が1人以上」へ引き上げる。

なお、プラチナくるみ及びくるみの認定基準を引き上げる場合、現行のくるみの基準を参考とした新たな類型(「トライくるみ(仮称)」)の創設も盛り込んだ。

有期雇用労働者の「引き続き雇用された期間1年以上」要件を削除

その他、報告では、有期雇用労働者の育児・介護休業取得促進について、雇用形態に関わらず育児・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」とした。

(調査部)