

基調講演

育児・介護休業法の改正について

——男性の育児休業取得促進等

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課長 古瀬 陽子

仕事と生活の両立をめぐる現状

出産後にまだ半分の女性が辞めている

最初に、仕事と生活の両立をめぐる現状をデータで示したいと思います。シート1の左側の図は、第1子が生まれる前後で仕事を辞めずに続けている女性の割合です。出産前に仕事をしていて女性のうち、仕事を辞めずに続けている女性の割合は長らく4割前後だったのですが、直近の数字では5割を超えており、上昇傾向にあります。

ただ、裏返して言えば、まだ半分は辞めているということになります。なぜ、妊娠・出産を機に退職した

かという理由を、右側の図でみると、複数回答で最も多かったのは、「仕事を続けたかったが、両立の難しさで辞めた」で4割超となっています。具体的にその内容を尋ねると、「気力・体力がもたなかった」「勤務先に両立を支援する雰囲気になかった」「制度を利用できそうになかった」といった回答があがりました。

育児休業の取得率では男女に大きな差

次に、シート2の1番左のグラフをご覧ください。これによると、日本の夫の1日あたりの家事・育児関連時間は1時間程度で、国際的にみても低い水準となっています。一方、その右側のグラフをみると、夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻の出産前後の

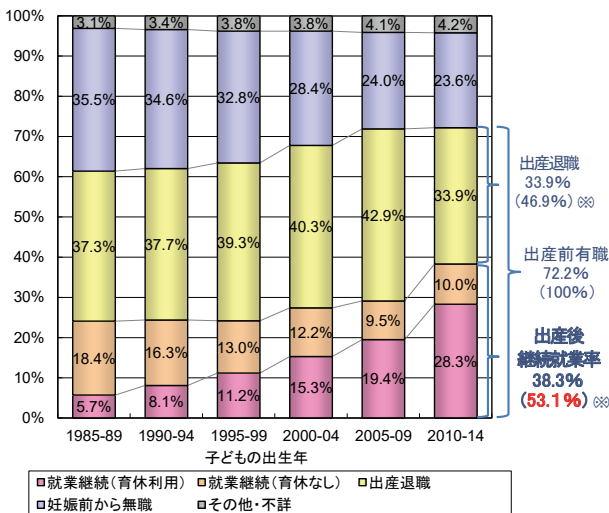
シート1 仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 55% (令和2年)

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(41.5%)、「転勤等で就業継続が困難」(26.2%) (※対象：末子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性正社員)

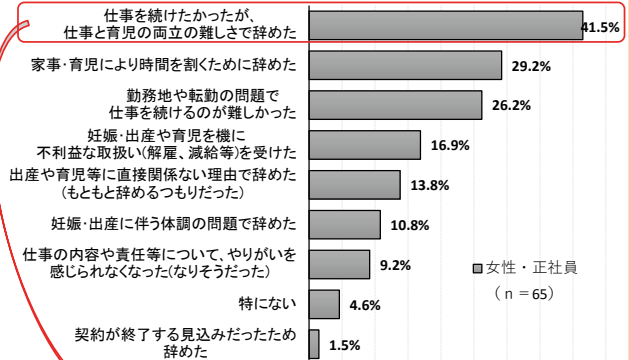
第1子出生年別に見た、第1子出産前後の妻の就業変化



(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)

- ①自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった) (59.3%)
- ②勤務先に育児との両立を支援する雰囲気になかった (33.3%)
- ③制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用出来そうになかった(できなかった) (29.6%)
- ④夕方から夜間(18時~21時)までの時間帯に勤務時間があつた(シフト制などによるものも含む) (29.6%)
- ⑤配偶者・パートナーの協力が得られなかった、配偶者・パートナーが辞めることを希望した (25.9%)
- ⑥勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった (22.2%)

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

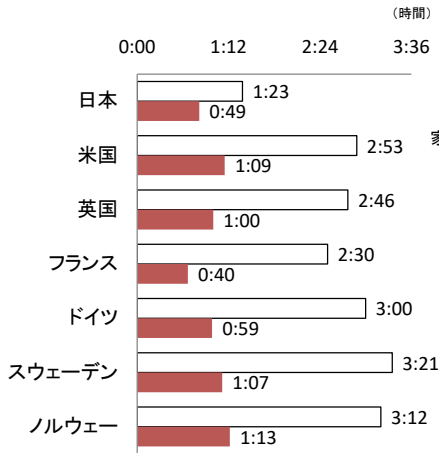
【資料出所】株式会社日本能率協会総合研究所

「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」

シート2 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

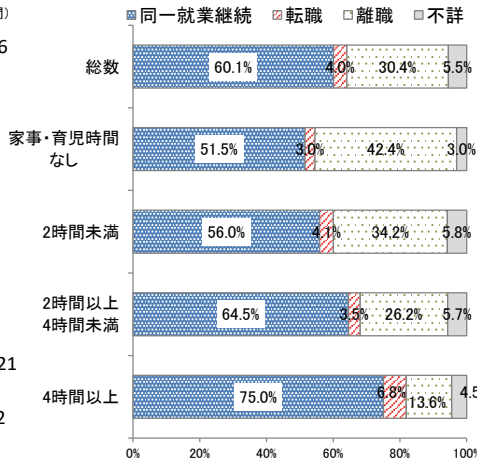
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



□ 家事関連時間全体 ■ うち育児の時間

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

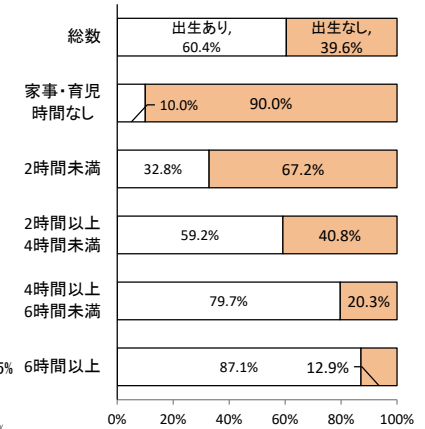
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)の概況」(調査年月：2015年11月)より作成)

- 注：
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
① 第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
② 第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)」(調査年月：2015年11月)より作成)

- 注：
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
① 第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
② 第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

継続就業率が高くなっており、また、第2子以降の出生割合も高くなるというデータがみてとれます。

ところが、わが国の育児休業の取得率は、男女で大きな差があります(シート3)。2021年7月に公表したデータでは、男性は12.65%で、これまでに比べると上昇はしましたが、女性と比べるとまだまだ大きな開きがあります。

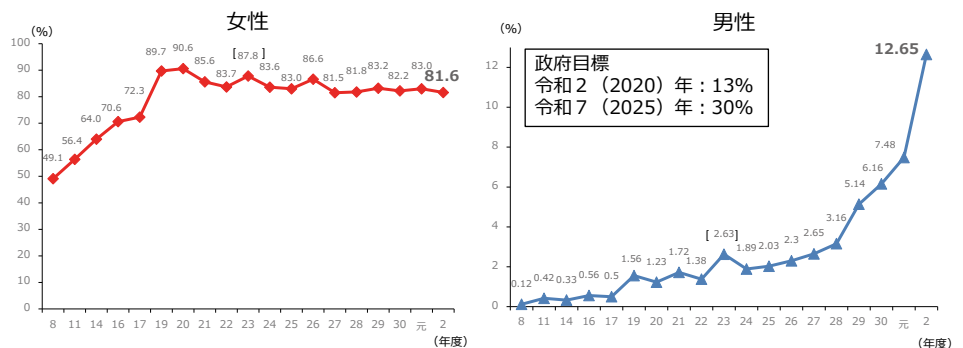
また、取得期間をみても、女性は6カ月以上の取得が9割近くとなっていますが、男性では5日未満が36%で、8割の人が1カ月未満の取得となっています(シート4)。

男性は利用したいのに希望がかなわない

では、なぜ、男性の取得率が低いのでしょうか。シート5にあるように、育児のための休暇・休業を希望し

シート3 育児休業取得率の推移

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある(令和2年度：12.65%)。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申告をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

- (※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。
(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

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のにできなかったという人の割合は、約4割にのぼります。男性も育児休業を取りたいのだけれども、その希望が十分かかっていないという現状が読み取れます。

また、男性が育児休業を利用しなかった理由についてみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」といった内容が多くなっています。

改正前の制度でも、子どもが原則1歳になるまで、保育所に入れないなどの場合は最長2歳まで、育児休業の取得が可能です。小学校に上がるまでの子どもの看護休暇については年5日、子どもが2人以上の場合は年に10日まで取得できます。3歳、または小学校就学前の子どもがいる労働者が請求した場合の、所定外労働、時間外労働、深夜業の制限もありますし、また、3歳までの子どもがいる労働者の短時間勤務の措置も講じており、こうした内容によって、育児と仕事との両立に関する制度は充実化が図られてきました。

しかし、先ほど説明したとおり、実際の育児休業取得率や取得期間には男女で大きな差があり、男性も育児休業制度を利用したいと思っているけれども、その希望が十分かかっていないという状況にあったわけです。

シート4 男女の育児休業の取得期間の状況

○育児休業の取得期間は、女性は9割近くが6か月以上となっている一方、男性は、5日未満が36.3%、8割が1か月未満となっている。（ただし、平成27年度から平成30年度で、5日以上の割合は増加。）

【女性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5

↑
中央値は10ヶ月以上12ヶ月未満
(産休期間があるため、出生後からは12ヶ月以上14ヶ月未満)

【男性】

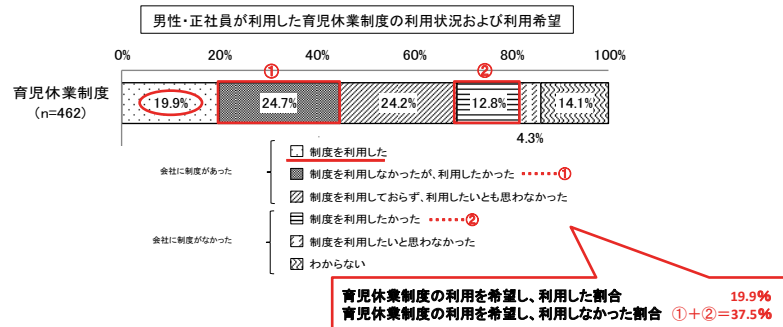
	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-

↑
中央値は5日以上2週間未満
前後の分布から推察すると、1週間ほどか

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

シート5 育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

○「男性・正社員」について、出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。



※就業形態は東子経歴明時のもの。
※来子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成30年度)

労働政策審議会の建議

審議会で出生直後に取得しやすい枠組みを検討

男性が育児休業を取得しない理由として、業務の都合や、職場の雰囲気などがあげられていたことから、業務との調整がある程度しやすく、柔軟で利用しやすい制度、また、育児休業の申出をしやすい職場環境の整備が必要となります。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をしており、この時期の取得ニーズが高くなっているということが言えます。

このため、労働政策審議会での検討では、育児のスタート時期でもある、子どもの出生直後の時期の休業の取得について、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とということが考えられました。

また、育児休業に関して、個別の周知や働きかけなどの取り組みがある場合は、そうでない場合に比べて、育休を取得して継続就業する割合が高くなる一方で、そうした企業からの働きかけがなかったという男性労働者が6割いたとの調査結果もあり、育児休業が取得しやすい環境の整備のためには、事業主による労働者への個別の働きかけや環境整備を進めることが有効、とされました。

育児休業を分割取得できるようにすべきと指摘

さらに、子どもが生まれた直後だけではなく、その後も、夫婦交代でそれぞれまとまった期間の休業を取得するというとも考えると、育児休業を分割して取得できるようにすべきとの指摘や、企業に育児休業の取得率の公表を促すこと、そして、雇用形態にかかわらず休業を取得しやすくしていくことが重要といった指摘が審議会に出されました。

こうした取り組みによって、男性の育児休業取得を促進することは、休業を取得したいという男性の希望をかなえるとともに、第1子出産前後で女性の約半数が退職をしているという現状のなかで、女性の雇用継続にも資すると言えます。

また、夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業率や第2子以降の出生割合が高くなるというデータを紹介しましたが、男性が子どもの出生直後に休業取得をして主体的に家事・育児にかかわる、そして、その後の家事・育児につなげるということは、女性の雇用継続、あるいは夫婦が希望する数の子どもを持つということにもつながります。このような趣旨で、審議会の建議をふまえて育児・介護休業法の改正が行われました。

育児・介護休業法改正の概要

制度周知や意向確認も義務付け

シート6が、改正法の全体像になります。1と2に書かれている項目が改正の柱であり、男性の育児休業取得促進のために、子どもの出生直後に取得しやすい枠組みをこれまでの制度に上乘せをして創設することにしました。

また、育児休業を取得しやすい雇用環境整備と、妊娠や出産等の申出をした男女労働者に対する個別の制度周知、休業の意向確認の措置を義務付けました。

このほかの主な内容としては、通常の育児休業について、2回まで分割取得を可能としたほか、1,000人

シート6 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の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨
<p>出産・育児等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等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。</p>
改正の概要
<p>1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み「産後・パパ育休」の創設【育児・介護休業法】 子の出生後8週間以内14週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。 ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。＊現行の育児休業（1か月前）よりも短縮 ②分割して取得できる回数は、2回とする。 ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。</p> <p>2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置 ②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。</p> <p>3 育児休業の分割取得 育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。</p> <p>4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。</p> <p>5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。</p> <p>6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】 ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。 ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。</p>
施行期日
<p>・2及び5：令和4年4月1日 ・1、3及び6：令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日） ・4：令和5年4月1日</p>

等

超の企業について、育児休業取得状況の公表を義務付けました。有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件も緩和しました。施行は、2022年4月から段階的に行われます。

「産後パパ育休」で8週間以内に4週間まで取得可能

制度改正の内容を詳しく説明していきたいと思えます。まずは、1つ目の柱である、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設についてです（シート7）。

この新しい制度は、法令的には出生時育児休業という名称ですが、より分かりやすい通称として、「産後パパ育休」と名づけました。今後この名称で広めていきたいと考えています。具体的には、まず、子の出生後8週間以内に4週間まで取得が可能となっています。子どもの出生後8週以内は、出産した女性は産後休業の期間中になりますので、この新制度の対象は主に男性ですが、女性も、養子の場合などは対象になります。

申出期限については、現行制度では原則1カ月前までとなっていますが、時期が短いことに鑑み、原則休業の2週間前までとしています。

ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しで求めら

れる義務を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、申出期限を1カ月前までとしてよいことにしています。こういったことを労使協定で定めておけばよいのかについては、①育児休業に関する定量的な目標を設定し、事業主の育児休業の取得の促進に関する方

針を周知すること②1カ月前までに申出が円滑に行われるようにするための相談体制の整備、研修の実施などの職場環境の整備、労働者の配置その他の措置のうち、複数講ずること③労働者に休業取得の個別の働きかけを行うだけでなく、取得の意向について個別に把握するための取り組みを行うこと——の全てを定めることとしています。

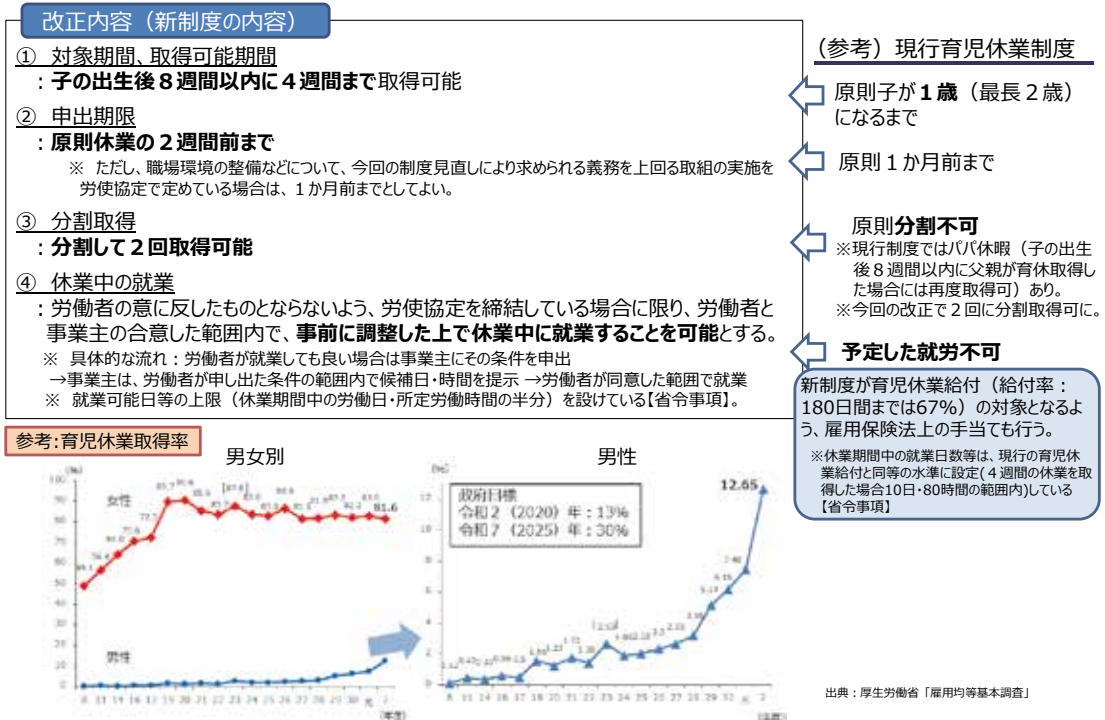
分割して2回取得可能となったことで1歳までに計4回取得が可能

分割取得については、現行制度では、育児休業の分割取得は原則としてできませんが、新制度では、分割して2回まで取得することが可能です。通常の育児休業についても、今回の改正で分割取得を最大2回まで可能にしました。それによって、合計して、1歳までに4回まで取得が可能となります。

休業中の就業については、現行制度では、休業期間中に、あらかじめ予定をして就業することはできないことになっていますが、業務の都合で育休が取得できないという声が多かったこともあり、新制度ではここを柔軟にし、休業中でもあらかじめ予定を立てて働くことを可能にすることで取得しやすくしています。

具体的には、新制度では、労働者の意に反したもの

シート7 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設



とならないよう、労使協定を締結していることを前提とし、さらに個別の労働者と事業主が合意をした範囲内で、事前に調整をしたうえで休業中の就労を可能としています。

これらの改正にあわせて、この産後パパ育休を取得した場合も、育児休業給付の対象になるようにしました。

休業中の就労は労働者から条件を申し出

この休業中の就労についてさらに詳しく説明すると、就労開始までの具体的な手続きの流れとしては、まず、労働者が就業してもよい場合に、事業主にいつなら就業可能か、また、何日であればテレワークを活用して就業が可能かなど、日時や就業場所などについて、労働者から労働条件を申し出ます。

次に、事業主のほうから、労働者の申し出た条件の範囲内で、候補日・時間を提示し、もし事業主が希望する日時がなければ、その旨を提示します。そして、労働者がそれに同意し、最後に事業主が同意を得た旨を労働者に通知するといった流れになっています。

また、育休中は休業することが基本になりますので、就業が可能なのは、休業期間中の労働日の半分まで、また、労働時間の半分までという上限を設けています。

環境整備として研修など選択して取り組むことを義務化

次に、2つ目の柱である、育児休業を取得しやすい雇用環境整備と、労働者への個別の周知・意向確認の措置の義務づけについて詳しく説明します。

新たに事業主に義務づけることとした措置が2点あります(シート8)。1つは、「育児休業を取得しや

すい雇用環境の整備の義務付け」です。現行では、研修等の取得しやすい環境整備について、特段の規定はありませんが、今般の改正で、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置として、研修や相談窓口設置など、複数の選択肢のなかから、いずれかの措置を選択して取り組むことが義務になりました。

もう1つの「妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け」ですが、労働者への個別の周知については、これまでは努力義務となっていました。個別の周知・意向確認の措置が義務となります。すなわち、育児、妊娠・出産等の事実について、労働者が申し出た場合、事業主は労働者に対して、個別に制度について周知するとともに、これらの制度を取得するかどうか、意向確認を行わなければなりません。

また、2022年10月からは、新制度の産後パパ育休の制度が施行されますので、この新制度も含めて個別の周知の措置を行うことが必要となります。周知の方法については、面談での説明、書面による情報提供などのなかからいずれかを選ぶということにしています。

なお、指針においてはこの取得の意向確認をする際に、休業の取得を控えさせるような形での周知・意向確認は認められないことを定めています。

シート8 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

改正内容

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け
 - 新制度及び現行育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置を事業主に義務付け。
 - 具体的な内容は、研修、相談窓口設置等の複数の選択肢からいずれかを選択。
 - 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している。
- 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
 - 労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等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とともに、これらの制度の取得意向を確認するための措置を義務づけ。
 - 周知の方法は、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なっている【省令事項】。
 - 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を指針において示している。

(参考) 現行育児休業制度

- 研修等の取得しやすい環境整備に関する規定なし
- 個別周知の努力義務のみ
 - ※ 育児等のための休暇・休業の取得に際し、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。

参考：子の出生前後の男性の休暇の取得状況（育児休業取得促進への取組・上司の理解の有無別）

末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇について、制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では、取得した者の割合が高い。

※ 制度あり：勤務先に「(配偶者出産休暇制度)があった」と回答
 ※ 取組あり：「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への働きかけ等」のうち1つ以上「取組があった」と回答
 ※ 上司あり：直属の上司について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「男性の子育て参加に対して理解がある」等のうち1つ以上「あてはまる」「まああてはまる」と回答

出典：内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」(株式会社インテージリサーチ) (令和元年9月)

	制度	取組あり・上司あり	取組あり・上司なし
TOTAL (n=1174)	61.2	26.4	12.4
制度・取組・上司すべてあり (n=198)	88.8	8.9	2.5
制度・取組あり・上司なし (n=24)	30.8	0.0	4.2
制度・上司あり・取組なし (n=190)	64.0	11.2	4.8
制度あり・取組・上司なし (n=82)	69.5	23.2	7.3
制度なし (n=90)	43.8	3.7	18.5

※ n=30未満は参考値 (%)

従業員1,000人超の企業は取得状況の公表を義務に

さきほど触れたとおり、現行の育児休業について、これまで分割できなかったものが、分割して2回まで取得が可能となります（シート9）。

育児休業の取得の状況の公表の義務付けについては、これまで、「プラチナくるみん」を取得している企業のみ、取得状況を公表することとされていましたが、公表義務を強化して、従業員1,000人超の企業を対象として、取得状況の公表を義務付けることにしました。

さらに、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和は、育児休業ではこれまで①引き続き雇用された期間が1年以上②1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない——の2つの要件がありましたが、このうち①について、無期雇用者と同様の取り扱いとして、労使協定の締結により除外可能としました。②の要件は、引き続き残ります。

シート10は、ここまでの説明を図にしたものです。保育所に入所できない等の場合の育児休業の延長について、これまでは開始時点が子が1歳時点と1歳6か月時点で固定されていましたが、開始時点を柔軟にすることによって、子が1歳から1歳6か月、1歳6か月から2歳までの途中でもそれぞれ交代が可能となります。

産後パパ育休の意図等

1つ留意点として申し上げたいのが、今回の新しく設けられた産後パパ育休については、出生後8週以内に利用できる、より取得しやすい柔軟な休み方の枠組みとして、これまでの制度に上乗せをして創設をしたものだということです。男性は生後8

週までしか育児休業を取得できないということでは全くありませんので、その点、誤解のないようにお願いいたします。

今回改正した指針においても、短期はもとより、1か月以上の長期の休業を希望する労働者が希望するとおり申出をし、取得できるように配慮すること、という内容が盛り込まれています。

繰り返しになりますが、この産後パパ育休のうちに、夫婦での家事・育児を立ち上げていただき、その後の夫婦での家事・育児につなげていく、そして、生後8週経過後も、通常の育児休業を夫婦交代で取得をするなどしていただきたいと考えています。

周知・意向確認義務は2022年の4月から施行

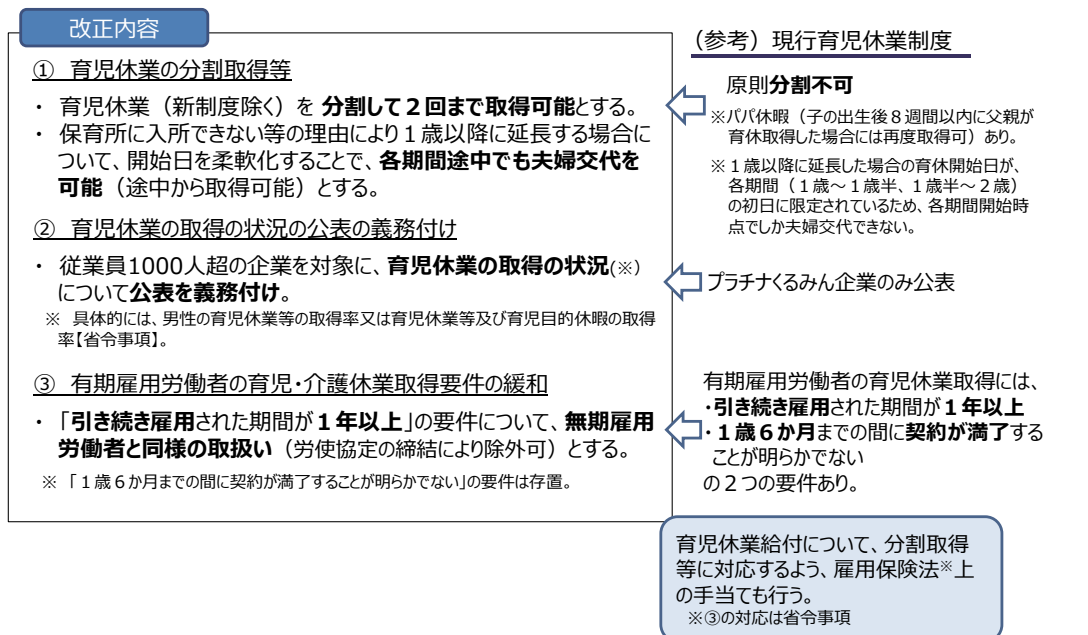
施行に向けたスケジュールは、周知・意向確認義務が2022年4月から、出生時育児休業制度、現行の育児休業の分割については、2022年10月から施行することとしています。

また、取得率の公表については、2023年4月からになりますが、施行前までに、対象企業においては取得状況を把握していただく必要があります。

中小企業には好事例やリーフレットなどで支援

中小企業への支援については、審議会の建議におい

シート9 育児休業の分割取得、育児休業の取得の状況の公表の義務付け、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和



でも、派遣等による代替要員の確保や、業務体制の整備等に対する取り組み支援などを行うことが適当とされており、相談対応、好事例の周知、活用しやすいリーフレットの資料の提供などがあげられているところです。

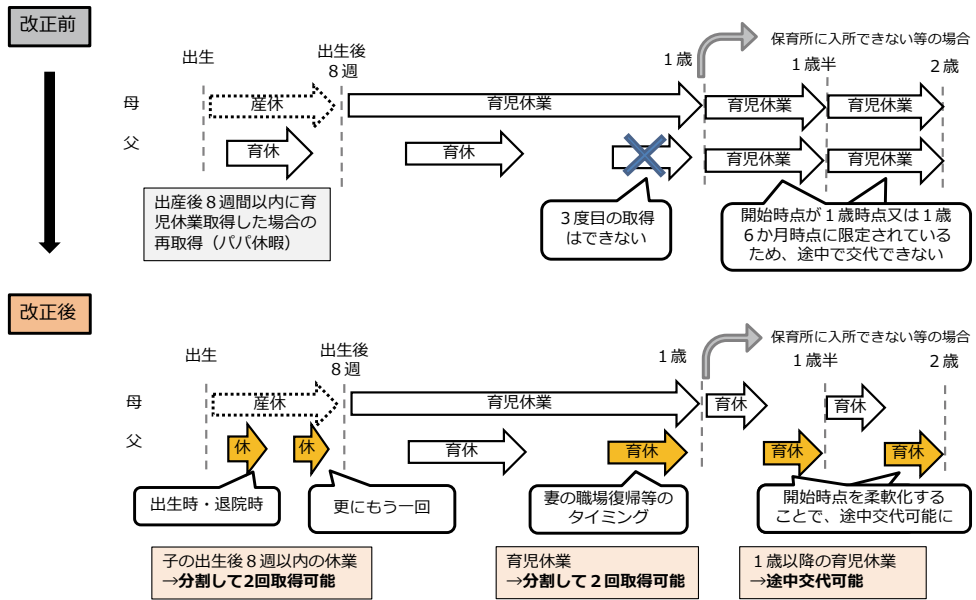
また、中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業として、専門家であるプランナーが個別に支援を行っています。この支援は無料で、また、今すぐ育休予定の従業員がいるわけではないという場合でも、将来に向けた備えの取り組みに対しても支援が可能です。

引き続き中小企業を助成金でも支援

仕事と家庭の両立支援については両立支援等助成金を設けています。出生時両立支援コースでは、男性が育児休業を取得しやすい雇用環境整備に取り組み、中小企業の場合、出生後8週以内に開始をする連続5日以上育児休業を取得した男性労働者が生じた場合に支給します。

また、育児休業等支援コースとして、円滑な育児休業の取得、職場復帰のための取り組みを行う中小事業

シート10 制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）



主にも支援をしているところです。2022年度は、改正法の施行に伴い内容が変わる見込みですが、引き続き、中小事業主を助成金という形でも支援していきたいと考えています。

今般の改正については、現在、SNSや分かりやすいリーフレットなどを用いて周知を行っているところです。引き続き工夫をしながら周知を行っていきたいと考えています。男性の育児休業取得促進、また、男女問わず、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方ができる職場環境や社会の実現に向けて、皆様のご理解、ご協力をお願いいたします。

(※本講演の内容は、フォーラム開催後に確定した部分について、更新した内容を掲載している。)

世界の集团的労使関係法制の歴史をコンパクトにまとめた学術的テキスト

団結と参加 労使関係法政策の近現代史

濱口桂一郎 [著]

2021年3月31日刊行 / A5判 / 320頁 / ISBN978-4-538-41165-1

労働分野では個別労働関係に関わる研究が圧倒的な日本。しかし、世界に目を転じると、今なお集团的労使関係法制の存在感は大きく、その改定が政治的対立の焦点になっています。本書は世界の集团的労使関係の歴史を法的視点から改めて見直し、新たな捉え方、考え方を示唆する1冊です。



3,850円(税込)

◆お求めは書店(インターネット書店) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
または当機構まで 電話: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <https://www.jil.go.jp>

