

男性の育児休業取得促進策等について
【12/14 労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料 概要】

1. 男性の育児休業取得促進策について

○ 検討の背景・目的

- ・男性が育児休業を取得しない理由は、職場の雰囲気や業務の都合が挙げられるため、①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はないか。
- ・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は、女性の雇用継続にも資するのではないか。

(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

- ・出産直後の時期に、現行育休より柔軟で取得しやすい新たな仕組み（新制度）をつくることとしてはどうか。
- ・新制度はその後の育児への入り口。父親学級の推進等もあわせ、子の出生直後という重要な時期の休業取得を促進し、長い育児参画につながるのではないか。

○ 対象期間、取得可能日数等

- ・子の出生後8週以内に、4週間取得可能としてはどうか。

○ 要件・手続き

- ・申出期限：現行育休より短縮し、原則2週間前までとしてはどうか。ただし、職場環境の整備などについて、今回の改正による義務を上回る取組を実施することを労使協定で定めている場合、現行育休と同様に1ヶ月前までとしてよいこととしてはどうか。
- ・分割：分割して2回取得可能としてはどうか。
- ・休業中の就労：あらかじめ予定した就労を認めることとしてはどうか。
- ・中小企業への支援：特に中小企業においては代替要員の確保等の負担が大きいことから、代替要員確保等に対する支援策をあわせて実施することとしてはどうか。

(2) 妊娠・出産の申出をした労働者への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に育休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ってはどうか。

○ 職場環境の整備のあり方

- ・新制度及び現行育休を取得しやすい職場環境の整備の措置を義務付け

てはどうか。方法は、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してはどうか。

- 労働者への個別の働きかけ
 - ・労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨の申出をしたときに、当該労働者に、新制度及び現行育休制度等を周知するための措置と、取得意向を確認するための措置を義務づけることとしてはどうか。
 - ・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してはどうか。取得意向の確認は、育休の取得を控えさせるような形は認めないこととし、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としてはどうか。

(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、夫婦交代で育休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してはどうか。
- 分割の回数：分割して2回取得可能としてはどうか。

(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
 - ・育児休業取得率又は育児休業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してはどうか。
 - ・これに加え、大企業に育児休業の取得率又は育児休業及び育児目的休暇の取得率の公表を義務付けることとしてはどうか。
- 認定基準の見直し
 - ・くるみん及びプラチナくるみんの認定基準について、男性の育児休業等取得率等を、政府目標等を踏まえ引き上げてはどうか。
 - ・現行のくるみんの基準を参考とした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
 - ・雇用形態にかかわらず育児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。