

男性の育児休業促進にかかる 制度見直し案について

男性の育休取得をさらに促進すべく、厚生労働省では育児介護休業法のさらなる改正を検討しています。労働政策審議会雇用環境・均等分科会発表の情報をもとに、今後の改正予定について取り上げます。

はじめに

日本における男性の育児休業取得率は 7.48% (2020 年 7 月 31 日発表)で、徐々に上昇しているものの、ノルウェーやスウェーデン、ドイツなど男性育休先進国と比べるとはるかに低い水準です。

男性の育休取得を促進するために、育児休業制度のさらなる改正が厚労省で検討されています。現段階の情報をもとに今後の見直し案について紹介していきます。

【改正案 1】分割取得

男性が育児休業を取得する場合、その半数近くが子どもの出生後 8 週間以内に取得している実態からわかるように、産後 8 週以内に男性が柔軟に育休を取得できる制度が求められています。そのため、子どもが生まれてから 8 週間以内については、合わせて 4 週間の育休を 2 回に分割して取得できるようにすることが検討されています。

また、産後 8 週間以内の 2 回と合わせて、その後も継続して合計 4 回まで育休を分割取得できるようにして、男性が状況に合わせてこまめに育休と復帰を繰り返すことができる制度について話し合われています。

す。申し出の期限が緩和されることで、状況に合わせたタイムリーな育休取得ができるようになることを目指します。



1ヶ月2週間後に
育休取りたい！

【改正案 3】入社 1 年以内の取得可へ

これまで、有期契約の非正規労働者については、雇用期間が 1 年以上でなければ育児休業ができないという要件がありましたが、これを撤廃することが検討されています。

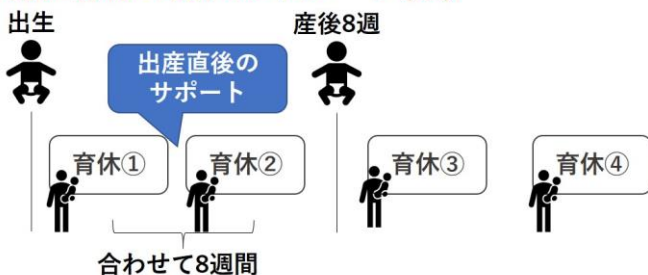
戦略的な男性育休の取得に向けて

これらの見直し案のうち、「分割取得」は日本の事情に合っているため、この法案が成立した場合利用者が増えることが予想されます。丸々 1 年休むことには現場側、社員本人側ともに抵抗がある場合でも、「細かく区切って育休取得をすることはできる」となりそうです。

これにより、中小企業にとっても男性の育休取得を奨励しやすくなるのではないのでしょうか。

今から準備できることは、やはり仕事の「脱属人化」でしょう。「その人でないとできない仕事」「その人しか分からない情報の保管場所」をなくし、誰でもアクセスでき、対応できるように仕事を作り替えていくことで、柔軟な男性の育休取得をサポートできます。これからも男性育児休業についての情報に注意していきましょう。

男性育休の見直しイメージ(案)



【改正案】: 申出期限の緩和

これまで育児休業の申し出は原則 1 ヶ月前までとなっていたのですが、2 週間に短縮することが検討されていま

<参照：男性の育児休業取得促進策等について（案）>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000710972.pdf>