



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

**Q** 国は出生率を高めるために男性の育児休業の取得を推進しています。育児休業に関する法律が改正されるそうですが、どんな内容になったのでしょうか？

**A** 男性の育休取得率は各種施策の後押しもあって7.48%（令和元年）から12.65%（令和2年）と増加しましたが、女性が8割以上であるのに比べまだまだ低い傾向にあります。今回の改正はさらなる男性取得率アップを狙ったものです。

私が出産した頃は男性が育児休業を取るという考え方が全く無い時代で、近くに両親もいないので育児がとても辛かった思い出があります。最近の日本の男性は奥様に対して優しい人が多くなりましたし、このように育児休業が取れるチャンスがあり幸せです。赤ちゃんの可愛い笑顔を家族で沢山見てもらいたいと思います。

## 【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】

|                | 新制度（現行制度とは別に取得できる）                           | 現行育休制度        |
|----------------|----------------------------------------------|---------------|
| 対象期間<br>取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能                         | 原則子が1歳（最長2歳）迄 |
| 申出期間           | 原則休業の2週間前まで                                  | 原則1か月前迄       |
| 分割取得           | 分割して2回取得可能                                   | 原則分割不可        |
| 休業中の就業         | 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能（※） | 原則就業不可        |

※就業可能日等の上限（休業中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。  
※個別合意確認は次の①～③の手続きによります。

- ①労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示
- ③労働者が同意した範囲で就業

【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育児休業を取得しやすい雇用環境の整備義務付け

- ・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す予定。

### ②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付け。
- ・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とする予定。
- ・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す予定。

### 【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】

#### ①育児休業の分割取得等

- ・育児休業（新制度を除く）を分割して2回まで取得可能とする。
- ・保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、各期間途中でも夫婦交代を可能とする。

#### ②育児休業の取得状況の公表の義務付け

- ・従業員1000人超の企業を対象に、育児休業の取得状況について公表を義務付け。

#### ③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- ・「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（労使協定により除外可）とする。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980