

## 男性の育児休業の取得促進

①厚生労働省リーフレット「育児休業中の就労について」令和2年12月作成

②厚生労働省パンフレット「育児・介護休業法のあらまし」令和元年12月改正

## 見直し前

## ①育児休業中の就労について

育児休業中の就労は、子の養育をする必要がない期間について、一時的・臨時的に認められているが、育児休業中の就労について説明した旧リーフレット「育児休業中の就労について」では「一時的・臨時的就労」の例示として大災害が発生した場合など、例示が2つのみとなっていた。

## ②育児休業の取得申出期限・変更申出回数について

- ・希望日から育児休業を取得するためには、原則として、希望日の1ヶ月前までに申し出ることが必要。(育児介護・休業法第6条)
- ・一定の場合に1回に限り育児休業を開始予定日を繰上げ変更することができる。(育児介護・休業法第7条)

## ニーズ

○男性の育児休暇取得を促進するため、育児休業中の就労や、育児休業の取得の要件について適切な理解を広めることが必要。

## 見直し後

## ①育児休業中の就労について

育児休業中の就労が適切になされるよう、育児休業の趣旨及び育児休業期間中における一時的・臨時的な就労に係る事例等について整理し、「育児休業中の就労について」の新たなリーフレット(令和2年12月作成)を作成し、周知を行った。

- ・一時的・臨時的就労として認められる他の例示も記載。  
(予期せぬ業務量の増大により、人員不足となった場合など)
- ・例示以外にも、一時的・臨時的就労に該当する旨を記載。

## ②育児休業の取得申出期限・変更申出回数について

育児介護・休業法では、労働者の権利として最低基準を定めたものであり、労使が合意の上、法を上回る措置(取得希望日1ヶ月前を経過してからの申請の場合にも希望日からの取得を認めること、2回以上の変更を可能とすること)を講じることは可能である旨を「育児・介護休業法のあらまし(令和元年12月改正)」に追記し、周知を行った。

## 効果

○男性の育児休業の取得促進に寄与。