

⑦<<保育>>国家戦略特区等にかかる検討要請回答

| 管理番号 | 提案主体の氏名 又は団体名 | 提案名 | 具体的な事業の実施内容 | 事業の実施を不可能又は困難とさせている規制等の内容 | 規制等の 根拠法令等 | 規制・制度改革のために提案する新たな措置の内容 | 制度の所管・ 関係府省庁 | 各府省庁からの検討要請に対する回答 |
|----------|------------------------|-------------|--|--|---|--|-----------------|--|
| 随時R1-020 | 認定NPO法人フローレンス代表理事 駒崎弘樹 | 男性育休の取得要件緩和 | 育児休業期間中の就労に関する「一時的・臨時的」という条件(ガイドライン)の撤廃育児休業期間中の就労に関する「一時的・臨時的」という条件(ガイドライン)の撤廃 | 育児休業中の就業については、子の養育をする必要がない期間について、「一時的・臨時的」にその事業主の下で就労することは妨げないとされているが、「一時的・臨時的」の事例が大災害による緊急時等に限られている。 | ・育児・介護休業法の施行について(厚生労働省職業安定局長及び雇用均等・児童家庭局長通知、改正平成29年9月29日雇均発0929第3号)第2(育児休業)～18(育児休業の終了)～(2)(育児休業期間の終了)に関し、以下の点に留意すること ・ガイドライン「育児休業中の就労について」(QA) | 育児休業期間中の就労に関する「一時的・臨時的」という条件(ガイドライン)の撤廃はしつつ、休業中の労働時間の制限(月10日80時間以内)自体は変更をしないことで、「育児休業中に企業が社員に強制的に働かせる」という事態は防げる。 | 厚生労働省 | 提案をもとに、成長戦略フォローアップ(令和2年7月17日閣議決定)において「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、2020年中に周知を図る。」との記載が盛り込まれ、それを受けて、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を行い、令和2年12月に周知を行いました。 |
| | | | 育児休業取得申請の「休業開始一ヶ月前までに提出」という条件の撤廃、また申請内容の変更回数上限の撤廃 | ・夫婦間でのより柔軟な育休取得の計画が可能になり、男性の育児休業も取得しやすくなる。 ・母体の状況の変化や、早産等があった場合でも、配偶者である男性がスムーズに出生時から育児休業に入れるようになる。 | 育児休業取得の申請は、原則として休業開始の一ヶ月前までに提出が必要となっているが、産前産後休業なしの男性の場合、誕生日が早まった場合、「子は生まれているが育休に入れない」期間が発生する可能性がある。変更申請は可能だが、「1回に限る」とされており、妊娠・出産の状況の変化に対応が難しく、男性の育休取得のハードルを高めている。 | 育児・介護休業法第6条及び第7条 | 厚生労働省 | 提案をもとに、規制改革実施計画(令和2年7月17日閣議決定)において「育児休業取得申請期限について、希望休業開始日の1か月前の経過後であっても、労働者が育児休業取得を申し出た場合、事業者の判断により労働者の希望する日から取得可能であることを明確にした上で、事業者及び労働者に対し周知徹底する措置を講ずる。」及び「育児休業取得申請内容の変更回数について、1回目は労働者の申出により変更可能とされているが、2回目以降は労働者と事業者の合意により、育児休業の開始予定日の繰り上げ変更及び終了予定日の繰り下げ変更ができることを明確にした上で、事業者及び労働者に対し周知徹底する措置を講ずる。」との記載が盛り込まれ、それを受けて、事業者が育児休業の取得予定日の1か月前を過ぎてからの申請であっても、希望どおりの日から育児休業を取らせることや、育児休業の開始予定日の繰り上げ及び繰り下げを2回以上変更可能とすることは法を上回る措置として差し支えない旨を明記した「育児・介護休業等に関する規則の規定例」を作成し、令和2年10月に周知を行いました。 また、同内容については、「育児・介護休業法のあらまし(令和元年12月改正)」にも追記し、周知を行っています。 |