

国家戦略特区 WG 御中

2019年8月26日

国家戦略特区における「男性育休の取得要件緩和」についての要望



【概要】

- ・ 男性の育児休業取得率向上のため、育児休業取得に関する以下の2つの要件変更を要望します
 - (1) 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
 - (2) 育児休業取得申請の「休業開始1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

【背景】

- ・ 男性の育休取得率は、2020年に13%の目標に対して2017年で5.14%にとどまります
- ・ 要望者の経営する法人では、男性の育休取得率は100%となっています。それに寄与しているものの1つに、育休中でも一部就労するという

「半育休」（造語です）スタイルがあります。これは現行の育児休業制度内で可能となっています

- 男性の育休取得を阻む理由としてあげられるものの1つに「代替要員がおらず仕事を引き継ぎ切ることが困難」というものがあります
- 「半育休」として育休中も一部就労するというオプションを活用することで、そういったケースでも育休取得が進むことが考えられます
- しかし現在、育休中就労は「一時的・臨時的な就労のみ」とされており（※1）、企業の人事担当などが、ガイドライン違反を懸念し、育休中の就労を全く認めない、というケースが存在します

※1：総務省から出されている育休中の就労についてのガイドライン

http://www.soumu.go.jp/main_content/000441378.pdf

- また、育児休業取得の申請は、原則として休業開始の1ヶ月前までに提出が必要（※2）となっています
- 産前産後休業のなし男性の場合、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」期間が発生する場合があります
- 変更申請は可能ですが、「1回に限る」とされており（※2）、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ます

※2：育児・介護休業法第7条による。

参考：厚生労働省資料

https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/pamph/dl/002_09.pdf



【特区において実現したいことと見込まれる効果】

(1) 育児休業期間中の就労に関する「一時的・臨時的」という条件の撤廃

- ・ 何らかの理由で仕事から完全に離れることが難しい男性社員についても、育休取得が可能となり、男性の育休取得率の向上に寄与すると考えられます
- ・ なお、育児休業中はあくまで育児が主であることを示すため、休業中の労働時間の制限（月 80 時間まで）については、変更しないことが望ましいと考えます。これにより厚労省等が懸念する「育休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と考えます

(2) 育児休業取得申請の「休業開始 1 ヶ月前まで」という申出期限の撤廃、また申請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ります
- ・ 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点から育児休業に入れるようになります

【社会的意義】

- 男性の育休取得率向上が見込まれるとともに、仕事だけでも育児だけでもない、柔軟な育児休業が可能となり、多様な家族のあり方を支える基盤となり得ます
- 女性においても、育休中の就労条件を緩和することは、意義があります。産休・育休という長いブランク期間からの復帰に際して、育休中の部分的就労という段階を踏むことで、精神的・体力的な負担を軽減することが可能となります。出産を機にした退職や、育休からの復帰を断念した退職などを減らすことにつながり、女性活躍推進を育児休業制度の面から支えることができる可能性があります。

以上

認定 NPO 法人フローレンス 代表理事
駒崎弘樹