

今回取り上げる法改正・ガイドラインの内容

「育児休業の取得状況の公表義務化」

関連する法令:育児・介護休業法

概要

令和3年6月に改正された育児・介護休業法は、これまで令和4年4月と10月の施行を経て、今年4月1日より最終段階である「育児休業の取得の状況の公表の義務化」が施行されます。改正育児・介護休業法は、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにすることを目的に、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や育児休業を取得しやすい雇用環境整備、育児休業給付に関する所要の規定の整備等を進めてきましたが、未だ、男性労働者の育児休業の取得は思ったほど進んでいません。男性の育児休業取得の推進は現在岸田内閣で強力に進めようとしている少子化対策の大きな柱の一つでもあり、今回の公表義務化により、男性の育児取得と育児参加が一層進むことが期待されます。

Pick Up Point これまでの改正育児・介護休業法の流れ

【令和4年4月1日施行】

- ・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
- ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和



【令和4年10月1日施行】

- ・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（産後パパ育休）の創設
- ・育児休業の分割取得



【令和5年4月1日施行】

育児休業の取得の状況の公表の義務付け これまでは子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定を受けた「プラチナくるみん企業」だけが育児休業取得状況を公表していましたが、今年4月1日以降は、常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主に、男性育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

公表内容として、

- (1) 男性の育児休業の取得率（育児休業等を取得した男性労働者の数／配偶者が出産した男性労働者の数）、または
- (2) 男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率（育児休業等を取得した男性労働者の数＋事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数／配偶者が出産した男性労働者の数

のいずれかを、自社のWebサイトや厚生労働省が運営するWebサイトである『両立支援のひろば』のなどを利用するなど適切な方法で、一般人が閲覧できるように公表しなければなりません。(2)の育児目的休暇（事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度）とは、小学校就学までの子を養育するための男性労働者が利用可能な企業独自の休暇制度（育児参加奨励休暇制度など）の利用を指します。

育児・介護休業法に違反した場合、事業主は指導・勧告を受け、それに従わない場合には、企業名の公表と、最大20万円の過料の処分が行われます。