

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令（案）」に関する意見募集の結果について

令和3年11月30日  
厚生労働省  
雇用環境・均等局  
職業生活両立課

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令（案）に関し、令和3年9月21日から10月20日まで意見を募集したところ、計3件の御意見を頂きました。

募集期間中に寄せられた御意見と御意見に対する考え方を別紙のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

皆様の御協力に御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力頂きますよう、よろしくお願い申し上げます。

別紙

寄せられた御意見	御意見に対する考え方
<p>公表する数字は割合だけでなく、分母と分子の数字も入れるべきではないか？</p> <p>例えば5人中4人の80%と100人中70人の70%だと、80%も評価されるべきだが、人によっては後者の絶対数の多さを評価する場合もありうるのでは。</p>	<p>育児休業の取得状況の公表に関しては、企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運を醸成することを目的としているものであり、企業間の取得率の比較を目的とするものではないため、公表の事項については、割合のみを公表が必要な事項としております。</p>
<p>出産・育休取得が事業年度をまたぐケースは、どのように計算すればよいかご教示いただきたい。</p> <p>例えば以下のケースはどう考えればよいか。以下、公表を行う日の属する事業年度を公表事業年度、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度を公表前事業年度という。</p> <p>(1) 公表前事業年度に配偶者が出産し、当該事業年度中に育児休暇を取得し、公表事業年度においても引き続き育児休暇を取得中の職員のケース。</p> <p>この場合、公表前事業年度の取得率(実際の公表は公表事業年度、以下同様)にはもちろん、公表事業年度の取得率(実際の公表は公表事業年度の翌事業年度、以下同様)においても、「事業主が雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数」(以下、「分母」という)・「その雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数」(以下、「分子」という)ともに当該職員を計上するという理解でよいか。</p> <p>(2) 公表前事業年度に配偶者が出産し、当該年度中に育児休暇を取得せず、公表事業年度から育児休暇を取得した職員のケース。</p> <p>この場合、公表前事業年度の取得率には、分母に当該職員を計上し、分子には計上しないという理解でよいか。</p> <p>また、公表事業年度の取得率には、分母・分子</p>	<p>具体的なケースにおける計算方法に関しては、今後施行までに解釈を示させていただく予定です。</p>

<p>ともに当該職員を計上するという理解でよいか。</p> <p>(3) 公表前事業年度に配偶者が出産し、当該年度中に育児休暇を取得せず、公表事業年度においても取得していない職員のケース。</p> <p>この場合、公表前事業年度の取得率には、分母に当該職員を計上し、分子には計上しないという理解でよいか。</p> <p>また、公表事業年度の取得率には、分母・分子ともに当該職員を計上しないという理解でよいか。</p>	
<p>「2. 改正の内容」のまるの二つ目のまる1「育児休業等」の括弧書きに「育介法第23条第2項又は第24条第1項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置」が含まれており、育介法第24条第1項には育児休業に関する制度に準ずる措置として「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇」が示されている。したがって、まる1の「育児休業等」には「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇」が含まれていると思われる。</p> <p>この場合、まる1とまる2の分子には同じものを計上することになると思われるが、どのような違いがあるのか、ご教示いただきたい</p>	<p>①については、育児休業及び法第23条第2項又は第24条第1項の規定に基づく措置として事業主が講じた措置に基づく休業である一方で、②については、①の育児休業等を除いた、事業主が独自に講じている育児を目的とした休暇制度になります。</p> <p>そのため、①、②についてはそれぞれ対象が異なるものですので、同一のものを計上することはございません。</p>
<p>「2. 改正の内容」のまるの二つ目のまる2「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度(育児休業等及び子の看護休暇を除く。)」とは、企業独自の制度を想定しているか。具体的に例示いただきたい。</p>	<p>ご指摘のとおり、②の対象については企業独自の育児を目的とした休暇制度になります。</p> <p>具体的には、失効年休の育児目的での使用を認める制度や、子の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度等が考えられます。</p>

<p>(改正の趣旨について)</p> <p>改正法について、基準となる常時雇用する労働者の数が千人を超える場合とするのは、基準となる数としてはあまりに多過ぎるので、三百人あるいは百人といった数が適切と考える。</p>	<p>男性の育児休業取得率の公表義務の対象については育児・介護休業法において定められているものですが、本公表義務については、上場企業等社会的な影響力の大きい企業に対応を促す観点から、労働者数 1000 人超の企業を対象とすることとしたものです。</p>
<p>(改正の内容について)</p> <p>公表の方法：特段反対無い。 公表事項：特段反対無い。</p>	<p>御意見いただきありがとうございます。今回の省令改正案の内容については、賛成の意見として承りました。</p>