

少子化対策に資する男性の育児休業取得に関する提言

令和元年 6 月 17 日
男性の育児「義務化」を目指す議員連盟

少子化対策は日本が直面する喫緊の課題であり、その対策は、国をあげて我が自由民主党が責任をもって最優先に取り組むべき最重要政策のひとつである。

日本の女性は、男性の 7 倍の時間を育児・家事に費やしている。

男性が育児・家事を分担する時間が多い家庭ほど、第 2 子以降が生まれる確率が高いことが統計上明らかとなっている。

そして、育休制度は育児・家事の分担を習慣づける上で最も有効なイクメン・カジメン研修である。

ところが、日本の育休制度は世界的にも極めて水準の高いものであるにもかかわらず、制度発足後 20 年以上たった今も男性の利用率は 6% の超低空飛行にとどまっている。それは、社会や職場の雰囲気や無言の圧力、仕事の属人化といった理由から、男性社員は自分からは育休を申請しない又は申請できない状況にあるためだと考えられる。

これを解消するためには、社会や企業文化の意識を大胆に変革することが不可欠であり、男性の育休取得を事実上「義務化」する、つまり、本人からの申請がなくとも企業側がプッシュ型で育休を与えることがなにより有効と考える。

育児も家事も一方に偏れば負担だが、夫婦で分担すれば喜びになる。

子どもが生まれたら、夫婦で一緒に育児・家事分担することを当たり前の文化に変革していきたい。

一方で、中小企業・小規模事業者にとっては、男性の育児休業の義務化による人繰りへの支障を懸念する声が上がっている。だが、この課題に今クサビを打ち込まなければ人口減少の進行で中長期的に更なる悪化を看過することになる。これを契機に日本が抱える深刻な社会問題に国民が一丸となって立ち向かって行かなければならない。

そこで、本議連として、中小企業・小規模事業者の現状を十分に理解して適切に配慮する体制を構築しつつ、法的義務を念頭に、効果をもたらす様々な措置の速やかな実現に向け提言する。

1. 企業がプッシュ型で定められた期間の育児休暇を与える制度の創設

出産直後の女性の死亡理由の1位が「産後うつ」と極めてショッキングな現状を鑑みて、産後うつに陥りやすいとされる出産から2週間を夫が寄り添い、かつ家事・育児を分担できるよう、出産直後に父となる男性社員に対し一定期間の育休を企業がプッシュ型で付与する。これにより、子どもが生まれたら夫婦で育児・家事に取り組むことを当たり前にする。

また、男性の育児休業取得を促進するため当該期間における給付の拡充について、財源の在り方も含めて検討する。

さらに、育休取得後も、一定期間の時短労働を引き続き取得可能にすることによって持続的な家事・育児分担が可能となるよう、強力に推進する。

2. 周知義務の強化

育児休業法に定める「育児休業等に関する定め」の周知等の措置」を現在の努力義務から義務に変更し、男性労働者の育児休業取得を後押しする。

3. 男性の育児休業取得申請手続きの改善

男性の育児休業取得申請手続きについては、取得率が大幅に向上するよう申請手続きの改善をはかる。

4. 中小企業・小規模事業者にきめ細やかな配慮をした施策

中小企業・小規模事業者では人繰りや事業活動への支障が懸念されることを踏まえ、中小企業・小規模事業者の実情に十分配慮した対策を講ずる。
また、両立支援等助成金の周知に努める。

5. 育児休業を有効に活用する支援策

男性が育児休業を取得しても、実際に、その間に育児と家事を行わなければ育休取得の本旨が全うできない。各自治体において、母親学級と父親学級の両方を漏れなく提供することを推進するとともに、父親学級に男性労働者が参加できるよう、事業主に配慮を求める。

6. パタニティ・ハラスメント(男性社員の育児休業制度等の利用に関して上司・同僚などからのいやがらせ)対策

男性労働者が気兼ねなく育児休業を取得できるよう、現行の育児休業法上の育休取得に対する不利益取り扱いの禁止規定に基づき、法の精神の徹底と啓発に努める。

7. 企業行動の見える化と企業努力に対する評価

次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法の枠組み（一般事業主行動計画の策定や情報公表）を活用する等により、個別企業の実情に応じた男性の育休取得の取組みを促進するとともに、男性の育休取得状況の見える化を一層推進する。企業の努力が社会的に報われるように、評価システムを活用する。