

育児休業等に係る質問項目

育児休業法関係

(育児休業の分割取得)

- ・ 現行法令上では、原則として労働者の権利としては育児休業の分割取得が認められていないが、その理由について
- ・ 現在、大企業を中心に、独自に分割取得を可能とするような仕組みを導入しているが、このような先進的な取り組みを行っている企業に対するインセンティブ付与（社会保険料の免除、育児休業給付金の支給等）の是非について（独自に育児休業の分割取得の制度を企業が導入しても、労働者が活用しない阻害要因になるのではないか。）
- ・ 育児休業法第23条において、1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業を取得しないものに対する事業主が講ずべき措置は規定されているが、育児休業を取得し、終了しているが養育する子が一歳未満の労働者に対する事業主が講ずべき措置が規定されていない理由について
- ・ 配偶者が働いていない場合、労働者は産後8週間しか育児休業を取得できないが、その理由とこの期間の延長の是非について（特に、分割取得が可能となれば、配偶者が働いていない場合でも、配偶者の病気時等は、一定期間の育児休業が必要な場合があるのではないか）

(短時間勤務)

- ・ 現行法令上では、1～2歳の児童を有する労働者に対して、事業主は「育児休業に準ずる制度」や「勤務時間の短縮等の措置」を講じる必要があるが、「勤務時間の短縮等」については、短時間勤務から所定外労働の禁止までかなり幅広くなっている。
その一方で、保育所の延長保育については必ずしも充実していないこと等から、原則として、当該期間について事業主に短時間勤務義務を課すことの是非について
- ・ 3歳から現在就学前の児童を有する労働者に対して、事業主は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講じる努力義務が課されているが、これを小学生の低学年等にまで延長することについて
- ・ 次世代育成支援法の認定制度では一定以上の育休の取得は必須項目となっているが、短時間勤務については「勤務時間の短縮等」の一つということで、必須項目となっていないが、これを必須事項にすべきではないか（貴省の両立支援について事業主が講ずべき措置に関する指針においても「短時間勤務の制度に対するニーズが高いことを勘案する」との記載がある）

(届出期間)

- ・ 法令上、育児休業の申請は育児休業開始予定日の一月以上前にすることとなっているが、この申請期間を短縮することについて（育児休業の分割取得を認めることと同時に、当該期間を短縮することにより、柔軟な育児休業の取得が可能になるのではないかと。特に、近年の派遣労働者、パート労働者等の労働市場の流動性が高まりを踏まえれば、代替要員を確保するための準備期間は短くなっており、企業にとっても大きな支障とはならないのではないかと）

次世代育成支援法関係

(一般事業主行動計画の策定状況)

- ・ 常時雇用する労働者の数が 300 人を越える企業における一般事業主行動計画の策定・届出の状況について
上記届出を行っていない企業数および当該企業に対する貴省の対応策について

(届出様式の見直し、公表等)

- ・ 一般事業主行動計画の公表義務化または届出を受けた都道府県労働局が公表することの可否について
- ・ 現行法令上、一般事業主に要請している行動計画届出について、その公表に資するため、事業主に過度な負担とならない範囲で様式を見直すことの是非について（特に、就労時間、休業等の具体的な記載を求めるとともに、現行様式第一号の 1（1）カについては、（ア）短時間勤務、（イ）フレックスタイム制度など個別に届けですることの是非について）
- ・ 行動計画が達成されているか等、各企業の実績をおよび国（都道府県の労働局）が把握する必要性について

その他

- ・ ファミリーフレンドリー表彰、均等推進企業表彰における選考の公平性や透明性の担保について