

つい先頃、岸田首相は官邸で記者会見し、こども・子育て政策に関する基本的な考え方を説明しました。「異次元」と位置づける少子化対策をめぐり「社会全体の意識、構造を変えていく」と強調し、特に男性の育児参加を促すため、男性の育児休業取得率の目標を大幅に引き上げることを表明しました。今回はこの「男性育休目標」をはじめとした少子化対策についてご紹介いたします。

男性育休目標の大幅引き上げ等

岸田首相は官邸での記者会見で、「異次元」と位置づける少子化対策をめぐり「社会全体の意識、構造を変えていく」と強調し、育児参加を促すため、男性の育児休業の取得率を現在の政府目標から大幅に引き上げると表明しました。

<男性の育児休業取得率の政府目標>

現在：2025年までに30% → 2025年度に50%・2030年度に85%に引き上げ

首相は冒頭、昨年（2022年）の出生数が初めて80万人を割り込んだことを挙げ「少子化問題は一刻の遅れも許されない時間との闘い」と強調し、対策の基本理念などを打ち出しました。

<岸田首相が打ち出した主な「こども・子育て政策」>

●少子化対策の基本理念は

- (1) 若い世代の所得増
- (2) 社会全体の構造や意識を変える
- (3) 全ての子育て世帯を切れ目なく支援

●少子化対策の具体策は

- ・男性の育休取得率の政府目標の大幅引き上げ（上記のとおり）
- ・産後期間の育休給付金を手取り10割に
- ・時短勤務にも育休給付を創設
- ・非正規、フリーランス、自営業などに、育児に伴う収入減への経済的支援を創設
- ・「年収の壁」を越えても手取りの逆転を生じさせない取り組みの支援
- ・児童手当の拡充
- ・若い子育て世帯への住宅支援
- ・高等教育費の負担軽減
- ・国の施設で子連れの人が苦勞して並ばずに済む「こどもファスト・トラック」設置
※ファスト・トラック＝優先対応・優先入場

男性の育休取得率は現在約14%ですが、目標達成に向けて、企業ごとの取り組み状況を開示し、中小企業に対しては、育休取得者の業務を引き継ぐ社員への応援手当などを支給する企業への支援を検討しています。

育休の充実策では、産後の一定期間、男女で育休を取得した場合に国から支払われる給付を、手取り賃金の100%を補えるように引き上げます。時短勤務時も給付するよう制度を見直すことに加えて、現在は給付されていない非正規労働者やフリーランス、自営業者にも新たな経済的支援を創設するとしました。

子育て世代の所得増では、社会保険料の負担がないように時間を抑えて働く「年収の壁」の解消策として、「壁を越えても手取りの逆転を生じさせない取り組みの支援を導入し、制度の見直しに取り組む」としました。

そのほか、「児童手当の拡充」や「若い子育て世帯への住宅支援」などを行う考えも表明し、「高等教育費の負

担軽減」では、結婚や出産をした場合の奨学金の月々の返済額を軽減できる制度の見直しも行う考えを示しました。国の施設での「ファスト・トラック（優先対応）」設置もあります。

首相は、3月末にまとめる少子化対策のたたき台に盛り込む方針です。その上で6月の骨太方針までに、将来的な子ども予算の倍増に向けた大枠を示す方針も改めて示しました。

育児休業取得率の公表

先に述べた「男性の育休取得率の目標引き上げ」に伴い、目標達成に向けて、企業ごとの取り組み状況を開示することが求められます。育児・介護休業法の改正により、2023年4月より、常時雇用する労働者が1,000人を超える企業は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられます。

※「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。

<公表内容>

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における(1)育児休業等の取得割合または(2)育児休業等と育児目的休暇の取得割合のいずれかの割合

<公表時期>

公表前事業年度の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表

<公表方法>

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」（10万社以上登録）での公表を推奨。

育休取得者の同僚への給付金

先に述べた「男性の育休取得率の目標引き上げ」に伴い、目標達成に向けて、中小企業に対しては育休取得者の業務を引き継ぐ社員への応援手当などを支給する企業への支援が検討されています。

内閣府が既婚の20～30代の男性を対象にした調査（2021年）では、「1か月以上の育児休暇を取得しない理由」（複数回答）のトップが「職場に迷惑をかけたくないため」（42.3%）だったそうです。

損保大手の三井住友海上火災保険は、社員が育児休業を取った際に職場の同僚全員に、3千円～10万円の一時金を給付する制度を7月から始めると発表しました。社員が、同僚に気兼ねすることなく育休を取る環境を整えるのが狙いです。

一時金は「育休職場応援手当（祝い金）」として、支店を含め全社員が支給の対象となります。額は職場の人数に応じて決まり、人数が少ないほど育休に伴う同僚の負担が大きくなるため多くする仕組みだそうです。取得者の業務内容や育休の期間、時期は考慮しません。職場に複数人の育休取得者がいる場合でも、取得者1人についてそれぞれ同僚に給付するそうです。

企業風土の醸成も目指していて、効果が期待されます。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060