

1 育児休業取得状況の公表の義務化

義務

常時雇用する労働者⁽¹⁾が1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況を年1回公表⁽²⁾することが義務付けられます。

公表内容 公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度(公表前事業年度)の男性の①「育児休業等の取得割合」又は②「育児休業等と育児目的休暇の割合」です。

① 育児休業等の取得割合

公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が
育児休業等⁽³⁾をしたものの数⁽⁵⁾

公表前事業年度中に、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⁽⁶⁾

公表割合とあわせて、以下も明示

- ・当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間
- ・①又は②のいずれの方法により算出したものか

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が
育児休業等⁽³⁾をしたものの数⁽⁵⁾

+

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⁽⁴⁾を利用したものの数⁽⁵⁾

公表前事業年度中に、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⁽⁶⁾

- (1) 「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すものであり、次の①又は②に該当する者は常時雇用する労働者となります。
- ①期間の定めなく雇用されている者
- ②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者(一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者で、その雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者)
- (2) インターネットの利用その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「[両立支援のひろば](#)」(▶P29⑧参照)で公表することもおすすめます。
- (3) 育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。
- ・法第2条第1号に規定する育児休業(出生時育児休業(産後パパ育休)を含む)
 - ・法第23条第2項(所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)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を講じた場合は、その措置に基づく休業
- 出生時育児休業(産後パパ育休)とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はなく、出生時育児休業(産後パパ育休)も含めた育児休業等の取得者数を計算すればよいものです。
- (4) 育児を目的とした休暇制度とは、目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度(育児休業等及び子の看護休暇は除く)です。労働基準法上の年次有給休暇は除きます。
- (5) 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の両方を取得した場合等でも、当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。
- 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には、育児休業を開始した日を含む事業年度の取得、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。
- (6) 公表する割合は、算出された割合の少数第1位以下を切り捨て、配偶者が出産したものの数(分母)が0人の場合は、割合が算出できないため「-」と表記してください。

【コラム】育児休業取得率の公表

- 男性の育児休業取得促進のために、今回、男性の育児休業等取得率の公表が義務付けられました。
- 育児休業は「子を養育するための休業」であり、男女がともに育児に主体的に取り組むために、労働者が希望するとおりの期間の休業を申出・取得できるよう、事業主は上司・同僚の理解も含めて育児休業を取得しやすい雇用環境を整備することが重要です。
- 育児休業を取得しやすい雇用環境整備に取り組んだ結果としての育児休業等取得率を公表いただくという趣旨をご理解いただき、取得率を上げることだけが目的にならないようご注意ください。