

雇用のあり方、 取り組み方

— 会員企業の立場から雇用の現状、問題点を考える —

第38回

いよいよ始まる 産後パパ育児

株式会社ヒューマンリソースみらい
代表取締役 荒木康之
(特定社会保険労務士)

2022年10月1日から育児・介護休業法の改正施行により育児休業に関する制度が大きく変わりました。

育児は女性がするものから、育児は女性と一緒に男性も行おうもの、といった今まで当たり前と思っていた意識から大きく転換するきっかけになる大改正と言えるかもしれません。

改正の背景

育児休業は1992年に制度化され1歳までの育児休業が始まりました。女性の育児休業の取得率は1996年には49.1%でしたが、その後様々な法改正を経ながら飛躍的に取得率は伸び、ここ15年は8割を越す取得率となっております。しかしながら少子高齢化に歯止めはかからず、年間で生まれる子供は80万人を切る見込みです。男性の育児休業の取得率は令和3年度に13.9%で過去最高となりました。10年前の取得率が1%台だったことから比較すると飛躍的に伸びています。国

は男性の育児休業取得率を2025年に30%にする政府目標を立てています。

育児休業の取得期間は女性の9割近くが6カ月以上（産休期間を含めると8カ月以上）となっているのに対し、男性は5日未満が36.3%で7割が2週間未満となっております。1週間程度の取得が圧倒的と思われ

ます。女性と比較して男性の場合は、育児休業を取得すること自体が稀であり、取得したとしても日数は非常に限定されています。そこには男性が育児休業を取得しにくい環境があることが要因とされています。収入を減らしたくない、取得しづらい雰囲気がある、会社・上司・職場の理解が無い、自分にしかできない仕事、仕事忙しい、制度が整備されていない、などの理由が多いようです。そこで今回の改正としては男性の育児休業について以下の2つのことをポイントに改正が行われました。

①業務ともある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度

②育児休業を申し出しやすい職場環境等の整備

男性が育児休業を取得するのがこの出生直後の時期が多いことから、その時期に育児休業を取得しやすくなることを、柔軟な制度設計で行うことが今回の法改正の背景となっております。

法改正の内容と施行日

今回の育児・介護休業法の改正は以下の項目から行われます。

- ①育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
 - ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
 - ③『産後パパ育児』（出生時育児休業）の創設
 - ④育児休業の分割取得
 - ⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- ①と②の施行は2022年4月1

10月から始まる制度の概要

ここでは③の『産後パパ育児』と④の育児休業の分割取得の概要を説明します。

産後パパ育児は従来からある育児休業とは別個に男性だけが取得できる制度です。子の出生後8週以内に4週まで取得できる制度で2回に分けて取得可能です。産後パパ育児を会社に申し出る期限は、休業開始の2週間前となっておりますが、労使協定を締結することで、一か月前までにすることが可能です。産後パパ育児の面白いところは、休業中に就業することを条件付きで認めていることです。休業中の所定労働日及び所

定労働時間の半分まで働くことが可能です。休業といっても期間中全部休むのではなく、飛び飛びに休むといったイメージです。これならば、会社としても比較的スムーズに休業取得を進めることが可能になるとではなないでしょうか。休業中の就労を可能にするには労使協定を締結する必要があります。産後パパ育休をス

	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで*1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回取得可能 (取得の際それぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲*2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能*3	再取得不可

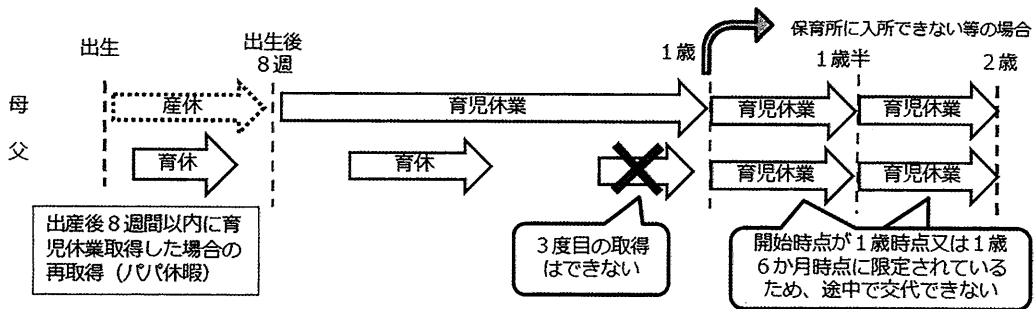
(厚生労働省資料より転載)

も、期間の途中から開始することが可能となっております。以下の図がこの二つの制度を併せた働きかたイメージになりますが、夫婦がともに育児を行いつつ働きながら環境づくりの実現を目指して取り組んでいきましょう。

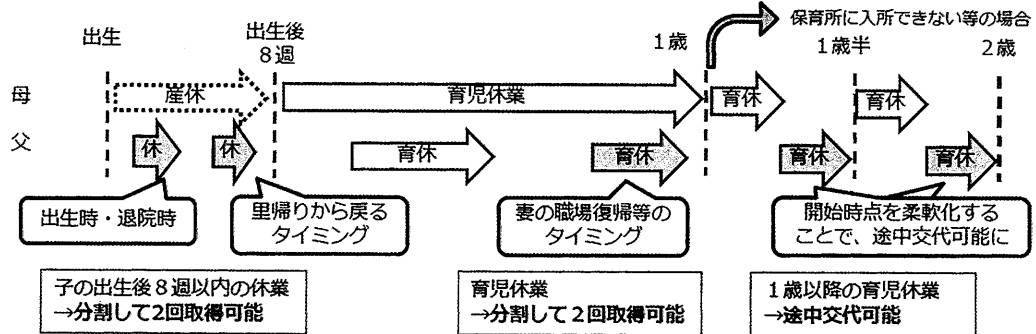
スムーズに導入するには労使協定の締結がカギを握るとみています。就業規則等の改定だけでなく、労使協定の締結を忘れずに行っていく必要があります。また産後パパ育休とは別に、育児休業を分割して取得することも可能になります。保育所が確保できなかつた場合などの1歳超と1歳6カ月超の育児休業は、開始日が限定されていたの

制度改正により実現できる働き方・休み方 (イメージ)

改正前



改正後



(厚生労働省資料より転載)