

男性の育児参加を促進する

「出生時育児休業」が 検討されています

男性の育児参加を促す「出生時育児休業」の創設が検討されています。これにあわせて、雇用保険からも「出生時育児休業給付金」の創設が検討されています。これらの制度について概観します。

※本稿は、2021年4月5日時点の情報に基づいています

日本は少子高齢化による労働人口減少の課題が深刻で、女性が長く仕事を続けていける環境づくりが急務とされています。

統計上、夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また、第2子以降の出生割合も高い傾向があり、男性の育児休業取得が妻の継続就業に大きく影響することが明らかです。ところが、男性の育児休業取得率は、2019年度で7・48%と、いまだ低い水準にとどまっています。

ユニセフが発表した世界各国の育児制度の比較によると、日本で

働く男性が、収入補償付きで休める期間（育児休業）は世界最長のことですが、その休業取得率は極めて低く、「制度は一流、実態は二流」と批判されました。北欧では男性の取得率が約8割、かつて日本並みに低かったドイツも3割を超えています。

育児のために仕事を休みたいと考える男性労働者のうち、4割は休みを希望しても取得できなかったというデータもあります。

現状の育児休業制度の課題には次のような制限が挙げられます。
・育児休業開始1か月前までに、

米澤社労士事務所
特定社会保険労務士
米澤 裕美

取得を申請しなければならない・育児休業期間について変更ができない、または変更が1回に限られる

また、産後うつになる女性が10人に1人とも言われており、妊娠・出産期では、夫の柔軟なフォローが求められます。

育児・介護休業法の 改正ポイント

こうした背景のもと、政府はことし2月26日「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働

者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」を国会に提出しました。

(1) 「出生時育児休業」の創設

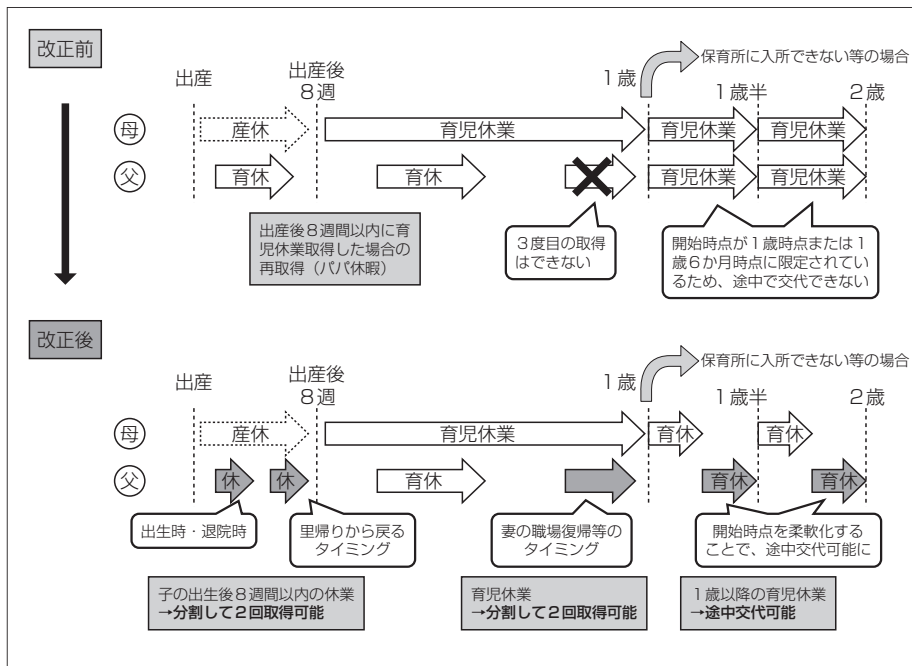
同改正案では、男性の育児参加を促すため、「出生時育児休業」制度の創設が検討されています。

出生時育児休業の主なポイントは、次のとおりです（図表1）。

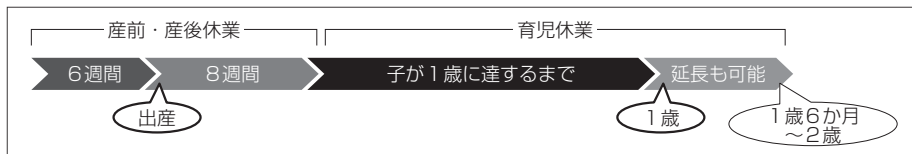
- ① 妻の出産後8週間以内に4週間まで取得できる
- ② 休業は2回まで分割できる
- ③ 休業の申出期間は原則休業の2週間前まで（現行の育児休業は1か月前までの申出が必要）



図表1 改正後の育児休業取得時期のイメージ



図表2 女性の産休・育休の取得イメージ



- ④ 労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整したうえで休業中に就業が可能
- なお、休業期間中の給付金は、現行と同様に、休業開始時賃金日額に出生時育児休業期間の日数を乗じて得た額の100分の67に相当する額の「出生時育児休業給付金」が支給されることになります。
- 制度の導入時期は、2022年秋頃に予定されています。
- (2) 育児休業の雇用環境整備／個別の制度周知・意向確認の義務化
- 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置が義務付けられます。
- また、妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対して、事業主から個別の制度周知および休業の取得意向の確認のための措置を講ずることが義務付けられます。
- 2022年4月に適用される見込みです。
- (3) 育児休業の分割取得
- 新設される「出生時育児休業」を除く育児休業について、分割して2回まで取得させることが可能になります。
- 2022年秋頃に適用される見込みです。
- (4) 育児休業の取得状況の公表の義務化
- 常時雇用する労働者数が1000人超の事業主は、自社の育児休業の取得状況について公表することが義務付けられます。
- 2023年4月に適用される見込みです。
- (5) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- 有期雇用労働者の育児休業および介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上ある者」という要件が廃止されます。
- ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することが可能です。
- 2022年4月に適用される見込みです。
- (6) 育児休業給付に関する所要の規定の整備
- ① 育児休業給付について、所要の規定の整備が行なわれます。
- ② 出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースの解消のため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例が設けられます。
- 2022年秋頃までに適用される見込みです。
- 産休・育休制度の原則を確認しよう
- 改正による制度の変更点を認識するためにも、産休・育休制度の原則を確認しておきましょう。
- (1) 産前・産後休業
- 女性は出産前6週間「産前休業」、出産後8週間「産後休業」を取得することができます（図表2）。
- なお、今回新設される「出生時

	産前休業・産後休業	育児休業
期間	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間） 産後8週間	原則、子が1歳に達するまで （保育所等に入れない場合などは1歳6か月～2歳まで）
対象	女性労働者	男女労働者
賃金	休業であれば賃金支払いは義務ではない	休業であれば賃金支払いは義務ではない
社会保険料	手続きをすれば免除	手続きをすれば免除
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
労災保険料（会社負担）	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
労働者がもらえるお金	出産手当金（健康保険より）：出産日より 42日から出産日後56日までの間、休業1日 につき賃金の3分の2相当額	育児休業給付（雇用保険より）：180日目 までは休業開始前の賃金の67%、それ以降 は50%

Timeline diagram showing the period from birth to 1 year and 2 months, divided into 8 weeks (56 days) and 8 months (56 days + 180 days). It details the wife's leave periods (産後休業, 育児休業) and the husband's leave period (育児休業) with corresponding benefit rates (出産手当金 2/3, 育児休業給付率 67%, 50%).

出産 8週間 1歳 1歳2か月
 妻 産後休業 育児休業 育児休業
 夫 育児休業
 ※「パパ・ママ育児プラス」を活用

※「パパ・ママ育休プラス」を活用の場合は、1歳2か月まで取得可能

出産 8週間 1歳 1歳2か月

妻 産後休業 育児休業 育児休業

夫

※「パパ・ママ育休プラス」を活用

出産 8週間 1歳

妻 (専業主婦)

夫 育児休業

(4) パパ・ママ育休プラス
両親がともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業を取得できる「パパ・ママ育休プラス」制度もあります。取得可能期間は産後休業期間を含め1年間です。
パパ・ママ育休プラスを利用した場合の育児休業給付金の取得イ

52

図表6 社内周知の例

2022年秋頃より法律改正により、男性社員については以下のように育児休業を取得できます。
育児休業を取得する場合は、あらかじめ業務引継ぎや休業の期間によってはフォロー人員の検討などの調整をする必要がありますので、早めに上司→人事部へご相談ください（まだ不安定な時期で口外したくない場合はその旨お伝えください。配慮いたします）。

男性の育児休業取得タイミング 現在と、改正後（2022年秋頃）の取得イメージ

※図表1を掲載（略）

2022年秋頃の改正予定の制度について

出産後8週間以内に、4週間の休みが取得でき、4週間の休みは2分割することもできます。その後も、育児休業を2分割して取得することができます。休業中の給与は支給されませんが、要件を満たす方は、国から育児休業給付金を受給できます。

里帰り出産される方・とくに実家に帰らずに夫婦のみで子育てをする方、お子さんに兄弟がいる・いないなど、ご家庭ごとに状況はまちまちかと思いますが、妊娠出産は予定どおりに進まず、状況変化も起こりやすいものではありませんが、ある程度想定しておくことも重要です。

育児休業の取得を希望される場合は、育児休業の取得希望時期・休業期間を早めにご検討いただき、期間によっては業務引継ぎが必要になりますので、上長に相談してください。もしどうしても完全な業務引継ぎができない場合、休業期間中に就業することもできますが、就業日数・時間についても事前に調整が必要です。

スムーズに希望する休業を取得できるよう、会社側もサポートをしたいと考えていますので、休業取得にあたり別紙の「育児休業取得相談シート」をご提出ください。

休業中の業務引継ぎなどについて

業務によっては周りへの引継ぎが必要な場合もありますので、上長と相談してください。引継ぎが必要な場合はスムーズに引継ぎが行なえるよう、業務引継書やマニュアル等の作成などの対応をお願いします。

上長の方は、希望する休業を取得できるよう日頃から業務を把握し、その期間の業務引継ぎが必要な場合は部内で話し合い、部内での引継ぎフォローをお願いします。
もし部内での引継ぎやフォローが難しい場合は、一時的に人材紹介会社より派遣労働者等を受け入れるなどの対応を検討することもあります。人事部へ早めにご相談ください。

部内の調整後、育児休業期間が確定しましたら「育児休業申出書（男性用）」を上長経由で人事部へご提出ください。
①育児休業取得相談シートで休業の調整後、②育児休業申出書の提出をお願いします。

その他

- ・在籍期間が短い場合や退職予定の場合は取得できないケースもあります。
- ・休業中の就業により給与が支払われる場合は、育児休業給付金が調整される場合もあります。該当する場合は別途個別にご説明いたします。

改正後は、育児休業の申請タイミングや休業期間の分割が柔軟になりますが、改正前も育児休業の取得はできますので、希望される場合は早めにお申し出ください。

図表7 育児休業取得相談シートの例

～育児休業取得相談シート～

申出日 年 月 日
申出者 所属 氏名

育児休業の取得を検討する場合、下記についてわかる範囲で記入のうえ、上長経由で人事部へご提出ください。
育児休業は様々な要件がありますので、個別に制度の説明を含め相談にのります。
個人的情報も含みますが、本情報はご家庭の状況を把握し、配慮するためにいただくものです。それ以外には使用いたしませんし、強制するものではありません。

ご家庭状況について（今後の子育てイメージの検討材料にもご活用ください）

出産予定日 年 月 日
出産後1か月の過ごし方
→□実家に帰らず病院退院後は自宅で子育てをする（出産する病院から退院する予定日 年 月 日）
→□里帰り出産をする（里帰りする期間 年 月 日～ 年 月 日）
妻の仕事状況はどうか？（□退職する □継続勤務のため 年 月に復帰予定）
近隣の保育園の入園状況など（※市役所の保育課に聞かれると入園倍率等を知ることができます）
希望する保育園への送迎者（□妻のみで送迎 □妻の仕事の状況によっては夫も送迎
□祖父母に支援してもらい祖父母が送迎 □ファミリーサポートなどの地域の子育て支援を受けて送迎 □その他）

希望する育児休業期間

① 年 月 日～ 年 月 日
② 年 月 日～ 年 月 日
③ 年 月 日～ 年 月 日
④ 年 月 日～ 年 月 日
～人事部より～
①～④の4回取得する必要はありません（希望する場合は取得できます）。
①②は、産後8週間以内で計4週間です。
現時点では③④の休業を希望せず、今後状況が変わり③④の休業を希望する場合は事前にご相談ください。

ンが様々です。
社内への周知については、社内イントラネットへ概要資料を掲載し、子どもを授かった従業員については本人の希望を聞きながら個別に説明するとよいでしょう。産休・育休は改定も多いため、紙資料の配付ではなく、イントラネット

トにルールを掲載して適宜更新するとよいでしょう。
社会保険料免除や申請にまつわる手続きは複雑で、専門的な知識が必要なため、説明時には社労士に同席してもらうとスムーズでしょう。
また、初めて子を授かった従業員

員については、今後の育児のイメージがつかない人もいますので、図表6のような参考資料もあわせて社内イントラネットへ提示し、調整を図るとよいでしょう。
また、育児休業申請書の前に、「育児休業取得相談シート」（図表7）を提出してもらい、上長と人

事部とで従業員の意向を共有して対応するとよいでしょう。法的に必要なものではありませんが、今回の改正で2週間前の休業取得申請が可能となることで、混乱も予測されます。相談シートを活用することで、早めに準備を進めることができます。