

特別記事

男性の
育休取得を
促進!

改正育児・ 介護休業法の あらましと 職場環境の整え方

現行の育児休業制度と関連事項

育児休業中の社会保険料免除について

改正育児・介護休業法の概要

男性が育児休業を取得しやすい職場づくり

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに育児等を両立できるようにするため、ことし6月9日に、改正育児・介護休業法等が公布されました。本稿では、育児休業に関する改正のあらましと、それに伴う職場環境の整備について解説します。

グレース・パートナーズ社労士事務所
社会保険労務士

佐佐木 由美子



現行の育児休業制度と 関連事項

育児休業期間について

まず、現行の育児休業制度について見ていきます。

育児休業は、子どもを養育することを目的として、原則として子どもが1歳まで、法律に定められた一定の延長事由に該当する場合は、最長で2歳に達するまで取得できます。

ただし、労使協定により、入社1年未満など一定要件の労働者については、育児取得を拒むことも可能です。

なお、延長事由に該当しない場合であっても、夫婦ともに育児休業を取得する場合に限り、子が1歳2か月になるまで延長することができる「パパ・ママ育休プラス制度」もあります。

また、育児休業は、特別な事情がない限り分割して取得することはありません。

男性に限っては、子どもの出生後8週間以内に取得した場合、特別な事情がなくても再度取得できる例外があり、これを「パパ休暇」と呼んでいます。

育児休業の申出について

育児休業を取得したい労働者は、休業開始日の1か月前までに申出をすることになっています。申出がこれより遅れた場合は、事業主が休業開始申出日の翌日から1か月以内の範囲で指定することができるとされています。

子が1歳以降の休業については、2週間前までに申し出ることになっています。

なお、育児休業の申出を撤回した場合、特別の事情がない限り、同一の子については再度申出をすることができないことに注意が必要です（1歳未満の子についての育児休業の申出を撤回した場合

は、同一の子の1歳以降の育児休業を申し出ることは可能）。

育児休業中の 社会保険料免除

育児・介護休業法による満3歳

未満の子を養育するための育児休業期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料は、被保険者が育児休業の期間中に、事業主が年金事務所等に申し出ることにより、被保険者・事業主の双方の負担が免除されます。

改正育児・ 介護休業法の概要

今回の改正は、主に男性の育児休業の取得を促進することをねらいとしています。改正は段階的に行なわれる予定で、施行時期の早い順から追って確認していきましょう（次ページ図表1）。

育児休業を取得しやすい 雇用環境整備等

育児休業の申出や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、事業主に義務付けられます。これは、研修や相談窓口の設置、また、今後示される厚生労働省令の措置を含めた複数の選択肢からいずれかを選択して実施することになります（次ページ図表2）。

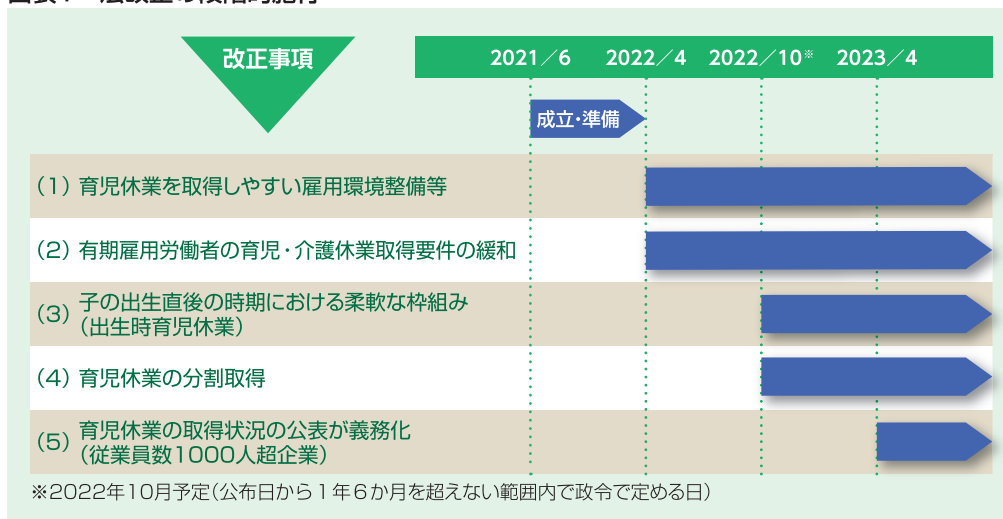
これまでは、研修といった環境整備に関する規定はありませんでした。環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業取得を希望する労働者が、希望する期間を取得できるよう事業主が配慮することを指針において示す予定になっています。

単にポスターの掲示などをするのみでは足りませんので、留意してください。

また、労働者または配偶者が妊娠・出産した旨の申出をしたときに、その労働者に対して育児休業制度を周知するとともに、取得意向を確認するための措置が義務付けられます。

現行では、個別に周知する努力

図表1 法改正の段階的施行



義務はあるものの、あまり効果が見られません。男性の場合、6割以上が企業からの働きかけがなかったという調査結果(厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のため

の調査研究事業報告書」三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)もあります。周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを

図表2 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置(改正育児・介護休業法)

- 第22条 事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。
- 1 その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
 - 2 育児休業に関する相談体制の実施
 - 3 その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

契約社員等で働く人など有期雇用労働者の育児休業の取得については、現行では①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上、②子が1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでないこと、の2つの要件があります。これが改正によって、①がなくなり、無期雇用労働者と同様の取扱いとなります。ただし、入社1年未満の労働者は、労使協定の締結により除外が可能となりますので、この点をどうするか、労使協定の内容を改めて検討する

有期雇用労働者の 育児・介護休業取得要件の緩和

なお、こうした本人の意向確認によって育児休業の申出をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことが新たに規定されました。この改正における施行日は、2022年4月1日となります。

選択する予定となっています。また、取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知および意向確認を認めないことが指針において示される予定です。

必要はあるでしょう。

なお、有期雇用労働者に関する介護休業の申出についても、「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が廃止されます。

この改正における施行日は、2022年4月1日となります。

子の出生直後の時期における 柔軟な枠組み(出生時育児休業)

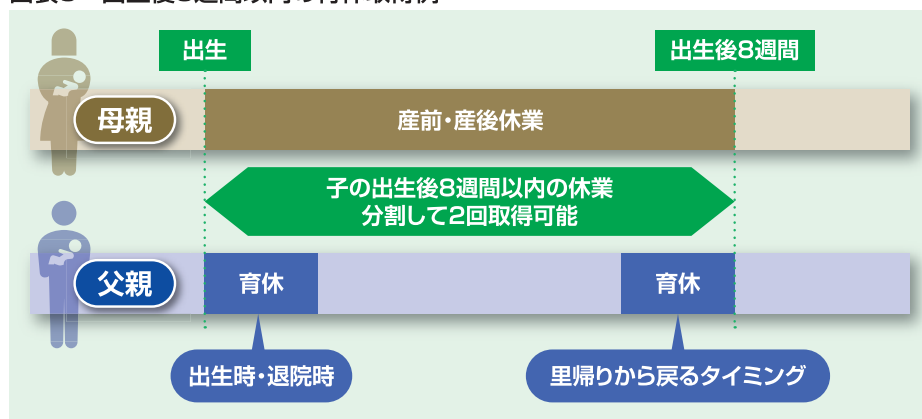
男性の育児取得の促進を図るため、子どもの出生後8週間以内の期間に4週間(28日)まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みが創設されました。この期間中、2回まで分割して取得することが可能です。

たとえば、子どもの出産直後や退院時のタイミングで2週間取得し、里帰り出産などで実家から戻るタイミングにまた2週間取得する、といったことも可能となります(図表3)。

なお、分割して取得する場合であっても、初めにまとめて申し出る必要があります。

有期雇用労働者の場合は、休業可能期間の終期から6か月を経過する日までに労働契約が満了する

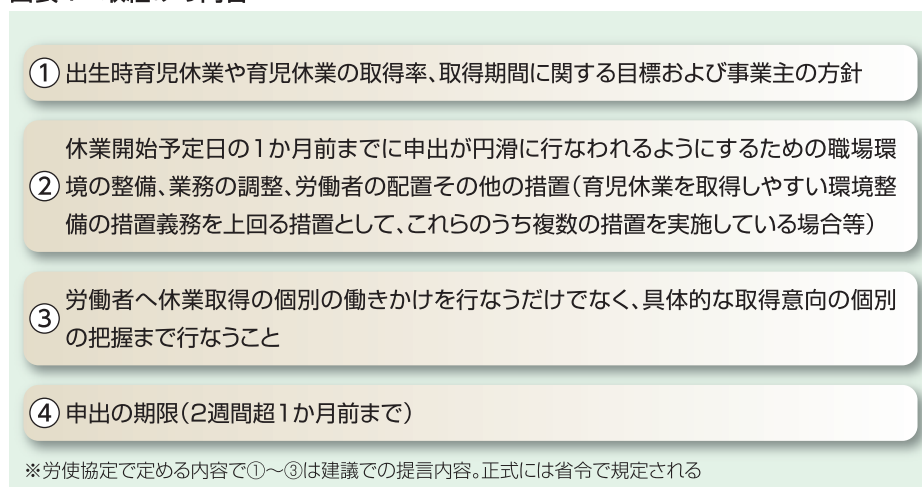
図表3 出生後8週間以内の育休取得例



ことが明らかでない者に限り、申出をすることができます。

また、育児休業の申出は1か月前が原則ですが、子の出生後8週間以内については、期間を短縮して2週間前までの申出が可能となりました。ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組み（図表4）の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までを申出の期限としてよいことになっています。

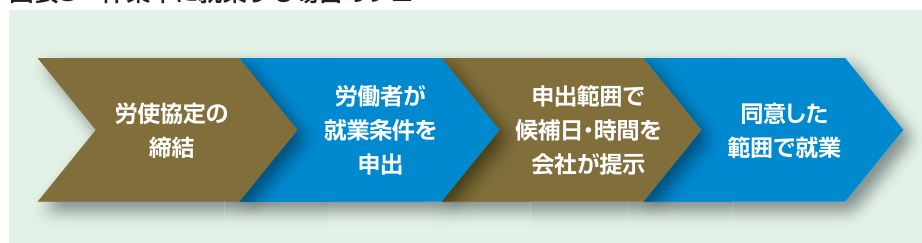
図表4 取組みの内容



しにより求められる義務を上回る取組み（図表4）の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までを申出の期限としてよいことになっています。

さらに、子の出生後8週間以内の期間において、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することが可能となります（図表5）。

図表5 休業中に就業する場合のフロー



これは、労働者の意に反したものでないよう注意する必要があります。また、労働者が就業してもよい場合は会社にその条件を申出のうえ、その範囲内で候補日や

時間をあらかじめ決めたいという意図でもらえるようになります。

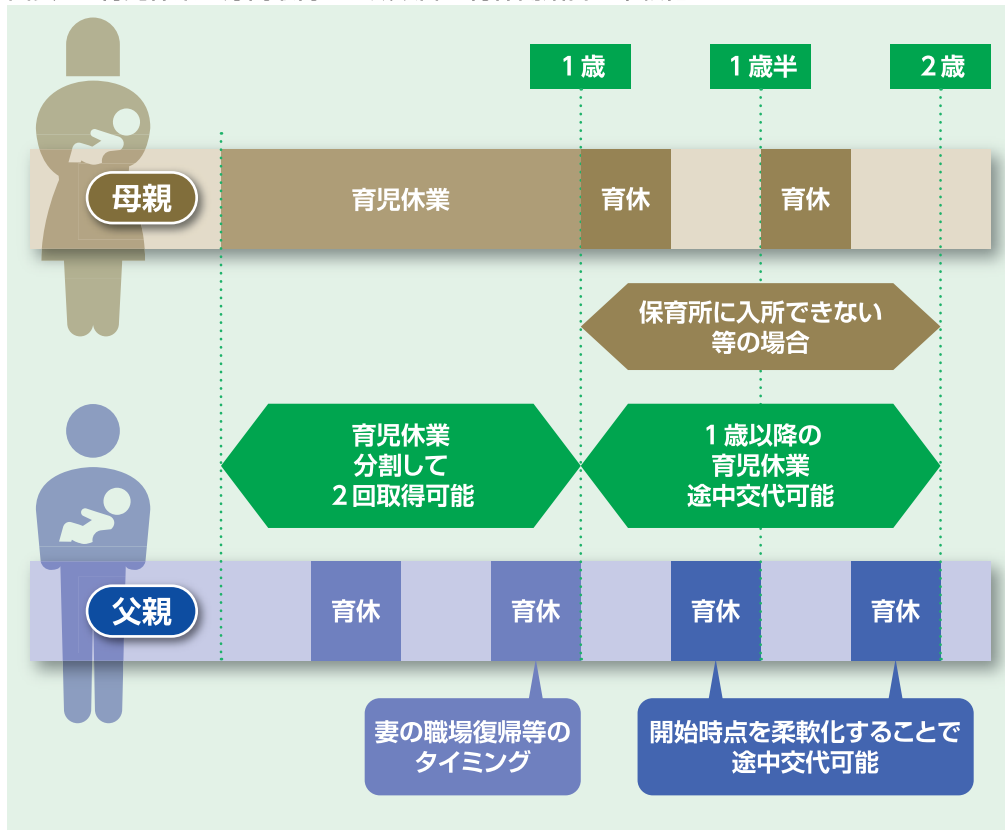
今後、厚生労働省令で具体的に就業可能日等の上限が定められますが、休業期間中の労働日・所定労働時間の半分となる見込みです。なお、休業開始前までは、任意のタイミングで同意を撤回することができます。

休業開始後も、配偶者の病気やそれに準ずる心身の状態の悪化等の特別な事情がある場合には、同意の撤回が可能とされています。

このとき、労働者にとって気になるのは、育休中の経済状況でしょう。育児休業中、一定要件に該当していれば、雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。現行では、予定していた就労の場合、育児休業と認められず育児休業給付も支給対象外となりますが、分割取得ができることに伴い、次のように見直されます。

- ① 被保険者が同一の子についてする育児休業は、厚生労働省令で定める場合に該当するものを除き、2回目までの育児休業を育児休業給付金の支給対象とする
- ② 被保険者が同一の子について2回以上の育児休業をした場合

図表6 育児休業の分割取得と1歳以降の育休開始日の柔軟化



は、初回の育児休業を開始した日を基準として、みなし被保険者期間および休業開始時賃金日額を計算する。

なお、出生時育児休業の新設に伴い、当該休業に対応した「出生

時育児休業給付金」が育児休業給付に追加される予定です。

子の出生直後の時期における柔軟な枠組みについては、条文上は男性と限定していませんが、一般的に女性はこの時期産後休業中

(就労できない期間)であるため、主として男性を意識した改正内容となっています。

この改正における施行日は、公布日から1年6か月以内の政令で定める日(2022年10月の予定)となります。

育児休業の分割取得

育児休業は、原則分割して取得することができませんでしたが、今回の改正により、前述した新制度(出生後8週間以内に4週間まで2回に分けて取得可能)とは別に、分割して2回まで育休取得が可能となります。

つまり男性の場合は、子が1歳になるまで、最大で4回に分割して取得できることになります。これにより、現行の「パパ休暇」はなくなります。

また、改正後は、1歳未満の育児休業の申出は、育児休業が2回まで可能であるところ、申出を撤回した場合であっても1回の育児休業をしたものとみなされます。

1歳以降の育児休業については、特別の事情がない限り同一の子について再度申出はできません。

また、保育所に入所できないなどの理由で1歳以降に育児休業を延長する場合、現行では育児開始日は1歳(1歳から1歳半まで6か月間)と1歳半(1歳半から2歳までの6か月間)に限定されています。しかしそうすると、各期間の開始時点でない夫婦交代ができず、実用的でない点が指摘されていました。

これが改正により、1歳以降の延長について開始日が柔軟化されることになり、各期間の途中でも夫婦で交代して取得できるようになります(図表6)。

ところで、1歳以降の育児休業は、保育所に入所できない等の延長理由に該当する場合に限られます。しかし、従来からある「パパ・ママ育休プラス制度」を利用して夫婦で育児休業を取得すれば、延長理由にかかわらず、子が1歳2か月になるまで育児休業を取得することができました。ただし、親1人あたりの育児休業の取得可能日数は、最大1年間という点には変更がありません。

これらの改正における施行日は、公布後1年6か月以内の政令で定める日(2022年10月の予定)となります。

育児休業の取得状況の公表が義務化

従業員1000人超の企業を対象に、育児休業の取得状況についての公表が義務付けられます。

具体的には、男性従業員の「育児休業等の取得率」または「育児休業等および育児目的休暇の取得率」を公表することを予定していますが、詳細は厚生労働省令で示される予定です。

図表7 月の途中で育児休業を取得する場合の社会保険料の例

	育休期間	保険料免除
現在	2021年11月1日～11月15日	×
改正後	2022年10月1日～10月15日 (14日以上)	○

図表8 育児休業中に賞与が支給される場合の社会保険料の例

	育休期間	月の保険料免除	賞与の保険料免除
現在	2021年9月28日～30日	○ (9月分)	賞与支給日 9月25日 ○
改正後	2022年10月28日～31日	○ (10月分)	賞与支給日 10月25日 ×

1か月超でない

これも男性の育休取得の促進を目的としており、毎年少なくとも1回以上の公表が義務付けられ、2023年4月1日以降から施行されます。

なお、今回の改正における付帯決議においては、育児休業取得期間についても公表を図る方策を検討することや、上場企業等については、有価証券報告書などの企業公表文書などへの育児休業取得率の記載を促すことなども盛り込まれています。

育児休業中の社会保険料免除について

今回の改正によって、育児休業中における社会保険料免除の仕組みも改正されます。

現行では、育児休業中の社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）は、育児休業を開始した日の属する月から、その育児休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間が免除されます。そのため、育児休業を何日取得したか、ということは関係なく、月末時点で育児休業を取得していれば、当月の社会保険料が1か月分免除されます。

そうしたことから、極端な例だと月末の1日だけ育児休業を取得する、というケースも男性従業員においては見受けられることもあり、さらにその月に賞与の支給があれば、賞与に係る社会保険料も免除される、ということが現実起きていました。

一方で、育児休業を1週間取った場合でも、休業期間が月の途中であれば、社会保険料は免除され

ないという矛盾が指摘されていました。

こうした状況を受け、現行の仕組みに加え、2022年10月1日から、育児休業を開始した日の属する月とその育児休業が終了する日の翌日が属する月と同一であり、かつ、その月における育児休業の日数が14日以上である場合に、その月の社会保険料が免除されることとなりました（図表7）。また、賞与の社会保険料については、育児休業の期間が1か月を超える場合に徴収が免除されることに変更されます（図表8）。

育児休業が分割取得できるようになることで、健康保険組合や年金事務所等にその都度の申出が必要となるうえ、育児休業を取得した期間にに応じて、給与や賞与に係る社会保険料の徴収方法が変わってきます。給与計算の実務においても、こうした法改正の内容を理解したうえで対応していく必要があります。

男性が育児休業を 取得しやすい職場づくり

男性の育児休業取得における 課題と対応

東京都の調査では、男性が育児休業を取得する際の課題として、「代替要員の確保が困難」を労使

双方がトップに挙げています。次に事業所側は「男性自身に育児休業を取る意識がない」としている一方、従業員側は「職場がそのような雰囲気ではない」と回答しており、この意識のギャップにも注目したいところです（図表9）。

日頃から組織的に従業員が不在時の体制を整え、仕事の進め方や業務の分担を工夫し、多能工化を進めておくことで、代替要員の確保もしやすくなり、男性の育児取得におけるハードルが下がることにつながります。

そのためには、育児休業を取得する本人のみでなく、職場全体で業務の棚卸を行なうことが有効です。慣例的に行なっていた業務が

本来に必要なものであるか、廃止できないものがあれば外部委託を検討するなど、業務の生産性を高めるためにも必要なプロセスと言えるでしょう。

すべての従業員向けの 研修を

今回の改正で、2022年4月1日から、育児休業を取得しやすい雇用環境整備等が義務付けられます。相談窓口の設置も望ましい措置ですが、男性が育児休業を取得しやすい職場とするには、管理職や男性社員に向けた研修を実施するのが効果的と言えるでしょう。

この研修は、契約社員やアルバイトなど、すべての従業員に対して行なうことを推奨します。というのは、いまだに育児休業が取得できるのは、正社員に限られるといった誤解があるためです。

今回の改正で、有期雇用労働者における入社1年以上の雇用要件

が廃止され、育児休業の取得は無期・有期雇用に関わらず認められる点など、施行日前であつても、新制度の内容は広く周知することが大切です。

研修を行なう場合、自社の育児休業制度の内容をわかりやすく説明することはもちろん、男性の育児取得を本気で会社が奨励している雰囲気を作成することが重要です。また、育児休業が分割取得できるようなことで、様々な取得パターンが想定されます。どのような休み方が可能になるか、バリエーションを示したり、取得方法などについて相談を受ける体制を整えておくと、より丁寧と言えるでしょう。

さらに、育児中の所得補償についても、社内の賃金規程と合わせて育児休業給付に関する情報や社会保険料の免除などについて周知を徹底し、安心して育児休業を取得できるように配慮したいところです。

男性の育児休業取得に 弾みをつける管理職の役割

男性の育児休業取得を進めるには、上司の理解が欠かせません。

限られた時間で効率的に働くことを意識しながら、職場のメンバーの私生活を大切にし、日頃から休みを取りやすい雇用環境を築くことも大切です。上司自らが年次有給休暇を取得し、部下にも休みを取ることを奨励するような雰囲気が出ていけば、育児休業も取得しやすくなります。

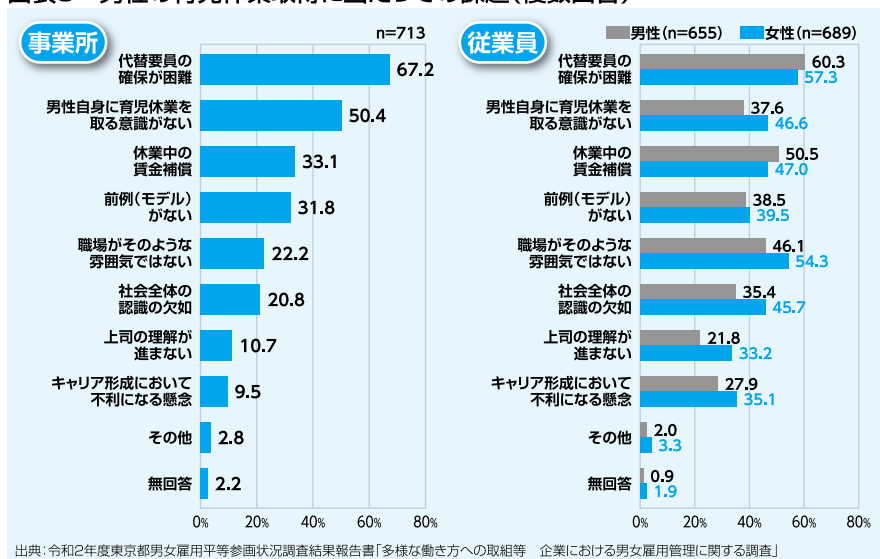
そのためには、業務分担の適正化、業務の標準化・マニュアル化、スケジュールの共有化などを進めていきましょう。子育て世代の30代・40代の男性は、特に長時間労働の傾向にあるので、部下の労働時間を適切に管理していく視点は欠かせません。

今後は育児に限らず、家族の介護や治療と仕事の両立など、様々な課題が個別にいつ生じるかわかりません。それぞれの事情を抱える従業員が互いにサポートし合い、各自が持てる能力を最大限に発揮できる組織風土を創り上げていくよう、管理職が職場全体をマネジメントしていくことが肝心です。

社内イベントの 開催も有効

育児休業を取得することで、昇

図表9 男性の育児休業取得に当たっての課題(複数回答)



進・昇格面において不利になるのではないか、という不安を抱く人は少なくありません。男性が育児休業を取得することで、出世に影響が出ることを上司からちらつかされた、といった話も時々耳にします。

成において不利にならないというメッセージを会社から発信することが重要です。さらに、社内イベントを開催して、育児休業をすでに取得した男性社員の経験などを共有する機会を設けることも有効です。

育児をする経験が「働き方やライフスタイルを見直すきっかけとなった」「効率的に仕事を進めるきっかけとなった」という意見や、育児を取得した本人だけでなく「同じ職場で業務を引き継いだ従業員の能力が高まった」「職場全体の生産性が上がった」という意見もあります。

育児休業取得の申出と意向の確認

従業員自身や配偶者が妊娠した際に、会社に申し出てもらいやすくする仕組みをうまくつくっていくことも考えていく必要があります。本人からの申出がなければ、個別の周知を行なうこともできません。

改正後は、従業員に対して新制度や育児休業制度の内容を周知するだけでなく、育児休業を取得したいかどうかの意向を確認しなければなりません。圧迫面接のような誤解を与えないようにするためにも、研修等で周知の方法や意向確認の進め方について、特に直属の上司が実施する場合は丁寧に教えることが大切です。

育児休業の申出を受けて休業予定期間が明らかになったら、個別に育児オリエンテーションを実施するとよいでしょう。

この場合、上司と人事担当者、本人の3者で面談することを推奨します。育児スケジュールやその間の業務の引継ぎ、提出物の案内などに加えて、本人が育児中にもらえる育児休業給付の目安額や免

除される社会保険料の額などを明示することで、休業中の生活設計も立てやすくなります。

特に男性社員については、出生時育児(子の出生後8週間以内)中に就労するケースが考えられます。その場合の日程や業務内容などに關して、具体的に調整をしておく必要があるため、個別オリエンテーションに組み込んでおくとういでしょう。

◇ これまでも育児・介護休業法に關しては、改正を重ねてきましたが、厚労省によると男性の育児休業取得率は、2020年度で12.65%と大変低く、2025年度に30%とする政府目標と大きく乖離しています。女性の就業継続率を高め、さらに女性の育児取得率を高めることも、男性の育児取得率を高めることは大きな課題です。

こうした改正内容について、すべての従業員はもろろんのこと、事業主もしっかりと理解したうえで、経営課題として取り組んでいく姿勢が求められます。男性の育児休業は、取得するのが当然だという雰囲気や、職場でも社会全体でもつくり出していくことが大切です。

ささき ゆみこ 外資系企業、社労士事務所等を経て、2005年、社労士事務所を設立。就業規則、人事労務、社会保険面から中小企業ベンチャー企業を支援するほか、女性の雇用環境改善に力を注ぐ。