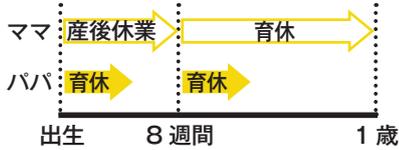
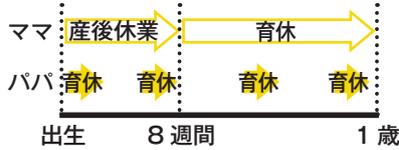


【図1】  
育児休業  
の取得例

〈改正前〉の取得例



〈改正後〉の取得例



柔軟な制度のようですが、もう少し掘り下げて男性の育児休業の希望状況を見てみると、「妻が産院に在院しているとき」「妻が退院するとき」「妻が退院してから1週間」「妻が里帰りから戻るとき」など、実はさまざまなケースが考えられます。

柔軟に取得できるようにするために、今回の改正では、子

育児休業（育休）の取得は原則1回となつていますが、子の出生後8週間以内にパパが育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、子の出生後8週間を超えた日から1歳になるまでの間にもう一度、育児休業を取ることができます【図1】。これを「パパ休暇」と言います。

そして、育児休業の柔軟な枠組みとして、育児休業中の就労もしやすくなりました。これまでは突発的な事情が生じたとき等に限り、休業中の就労が認められていたが、改正後は労使協定を締結している場合であれば、労使の合意の範囲内で事前に調整した上で休業中に就労することが認められるようになりました。

男性が育児休業を取ると、育児休業給付金が支給されるとは言え、67%～50%の範囲で給与が減額されることになり（さらに上限額も設定）、生活に影響もあることから休業を控える男性が多かったのも事実です。就労日数の上限は設定される予定ですが、突発的な事情に限定しなくても計画的に就労の見込みを立て、給付金と働いた分の給与の両方をもらえるようになることで、生活の不安も解消できると考えられます。

②妊娠・出産の申出をした  
労働者に対する個別の周知・  
意向確認が事業主の義務に

男性の育児休業取得率が低い一番の理由は、会社に言い出しにくいことです。男性が育児休業を取った実績のない企業等では、取りづらい雰囲気が出てしまっています。

今回の改正で、会社が育児休業取得対象の男性に対して、制度について説明し、取得の意向を個別に確認することが義務付けられました。女性と違って体形が変わるわけではなく、本人が妻の妊娠を告げなければ

令和3年6月、男性も子育てのための休みを取りやすくすることを目的に「改正育児・介護休業法」が成立し、令和4年4月1日から段階的に施行されます。ここでは5つの改正ポイントについて解説します。

①出生直後の育児休業を柔軟に取得できるように  
の出生後8週間以内に4週間まで、分割して2回の取得が可能となりました【図1】。また、申請期限も1か月前から2週間前までに短縮されています。

これによって出産直後に妻が入院している上の子どもの世話をする必要があるときに1回目を取得。一旦仕事に戻ったものの、退院して妻が思った以上に大変そうだったため、申請して2回目を取得、といったことが可能になります。産後の状況は子どもによっても妻の体調によっても異なります。予想外のケースにも対応できることで、より安心して夫婦で子育てができるようになると言えるでしょう。

## 男性の育児休業の取得促進を目指す 「改正育児・介護休業法」

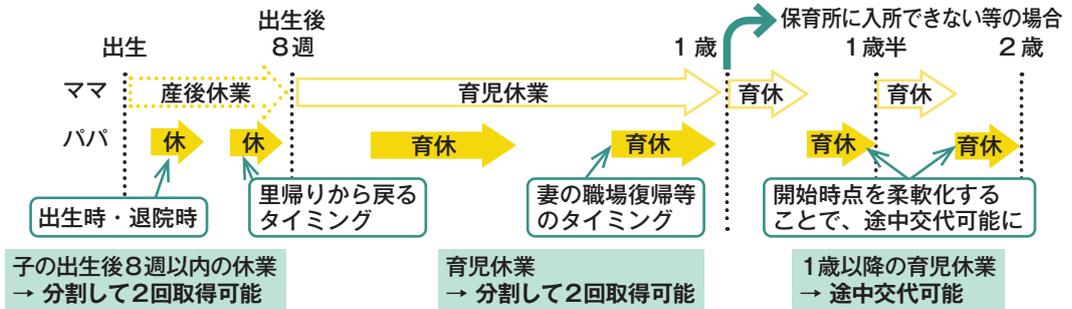


社会保険労務士法人  
ワーク・イノベーション  
代表

菊地 加奈子

【きくち・かなこ】  
働き方改革、両立支援等、  
企業や自治体向けに幅広く  
対応。6児の母。

**【図2】  
制度改正により実現できる  
働き方・休み  
方のイメージ**



出典：「男性の育児休業取得促進等に関する参考資料集」（厚生労働省）より作成

会社が気づくことが難しいといった課題も  
ありますが、妻が妊娠していることを事前  
に報告することなども周知した上で進めて  
いくことで、育児休業取得が促進されると  
考えられます。

**③ 8週間以降の育児休業を  
分割して2回まで取得可能に**

先述のパパ休暇ですが、子の出生後8週  
間以降の育児休業についても、さらに分割  
して2回まで取得することができるように  
なりました【図1】。子どもが1歳になるま  
での期間は長いので、妻の体調や子どもの  
成長段階、妻の仕事復帰のタイミングなど  
を考えたが計画することができます。

たとえば、数カ月の里帰りを終えて妻が  
自宅に戻った時に取得して、妻の仕事復帰  
のときに再度取得するということも可能に  
なります。これにより、自身の仕事の繁忙  
期があるために長期的な休業が難しい場合  
であっても必要な時期に分割して取得がで  
きるようになります。

そして、もうひとつ、子が保育園に入所  
できなかった場合に子が1歳半まで延長で  
できる際のルール（1歳半時点でなお入所が  
できなかったら2歳まで延長可）も緩和さ  
れました。これまでは、育児延長がスター  
トする1歳の誕生日時点で育児休業を取っ

ていないと、途中から夫婦で休業をバトン  
タッチするために休業を取ることが認めら  
れていませんでした。このため、1歳半、も  
しくは2歳までの延長があるとは言え、妻  
（夫）いずれかしか延長の申請をしていない  
とさらに仕事復帰が延びることになり、不  
安や負担につながっていました。

今回の改正では、延長期間の途中に育児  
休業を開始することができるようになり、  
夫婦で交代しながら保育所の入所待ちをす  
ることが可能になりました【図2】。

**④ 育児休業の取得の状況の  
公表の義務付け**

従業員数が1000人超の事業主に対  
し、育児休業の取得の状況についての公表  
が義務付けられました。これまではこうし  
た義務はなく、「ブラチナくるみんな企業」  
のように育児休業取得促進に積極的な企業  
のみの公表となっていました。今後は対  
象企業すべてが対象となることで、採用や  
企業イメージにも影響が出てくると考えら  
れます。

**⑤ 有期雇用労働者の育児・  
介護休業取得要件の緩和**

これまでの制度では、有期雇用労働者が  
育児休業を取得する場合、①引き続き雇用

された期間が1年以上あること、②1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、という2つの要件がありました  
（①について労使協定の締結により除外）  
が、今回の改正で①が撤廃され、②の要件  
のみとなりました。こちらについては男女  
問わず対象です。

**まとめ**

男性の育児休業取得率は令和元年で7・  
48%、5年前と比較すると5%上昇し年々  
増加傾向にありますが、女性と比較すると  
まだ低水準です。国は令和7年までに30%  
まで上昇させることを政府目標として掲  
げています。また、男性の育児休業取得  
率は5日未満の割合が最も高く、休業の長さ  
について課題があると言えます。

今回の改正では、会社側の事情も汲んだ  
上で、お互いにとって無理なく安心して取  
得できる改正内容となっています。また、  
夫婦がこれまで以上に協力し合って、仕事  
と育児の両立を考えることができることも  
期待できます。企業側も研修制度や個別の  
説明、管理職に対しての意識醸成などを通  
じて、会社全体が男性の育児休業取得を促  
進していける環境をつくっていくことが求  
められています。