

「夫婦で育児」を後押し、『パパ・ママ育休プラス』と『パパ休暇』

働く女性が妊娠、出産、子育てをするにあたり、事業主にはさまざまな配慮が義務付けられています。「労働基準法（以下、労基法）」で定める産前産後休業もその一つです。

●産後6週間は強制的に休業

出産の翌日から8週間の産後休業のうち6週間は強制的な休業で、事業主が就業を命じることができないのはもちろんのこと、出産した本人からも就業を申し出ることはできません。

労基法では産前産後休業中の賃金の定めがありませんので、労使の自主的な交渉に委ねられています。もし、産前産後休業中に賃金が支払われない場合、女性が健康保険の被保険者であれば、出産の日以前42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産の翌日以後56日までの就労しなかった期間、標準報酬日額（※1）の3分の2に相当する金額が出産手当金として支給されます。この期間に賃金を受け取ったとしても、出産手当金の額よりも少なければ、その差額が支給されます（健康保険法）。

●育児休業制度の概要

産後休業が終了した後は、希望に

より育児休業を取得することができます。育児休業とは「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、育児・介護休業法）」によって定められたものです。この法律は、企業規模にかかわらず、すべての事業主に義務付けられる最低限の制度を定めるものです。ここでは育児休業に絞ってお伝えしたいと思います。

育児休業の対象となるのは、1歳未満の子を養育する男女労働者で、子1人に対して原則1回の取得が可能です。有期契約労働者の場合、申出時点において、次の要件を満たすことが必要です。

- ・同一の事業主に過去1年以上継続して雇用されていること
 - ・子が1歳6ヵ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 保育所等への入所を希望しているが、入所できないなどの事情がある場合、所定の要件のもと、子が1歳6ヵ月に達するまで延長が可能です（同様の条件で1歳6ヵ月から2歳までの延長可）。

育児・介護休業法に定める育児休業を取得した場合、育児休業給付金を受給できますが、雇用保険に定め

る要件（※2）を満たす必要があります。

●夫婦で育児休業を取得すると育児が延長

なかなか進まない男性の育児休業取得を促し、夫婦で育児することを支援する制度もあります。両親ともに育児休業を取る場合、原則1歳2ヵ月に達する日まで延長される「パパ・ママ育休プラス」の特例です。特例の対象となるのは以下の場合です。なお、ケース1・2では、本人＝父、配偶者＝母となります。

- ・子が1歳に達するまでに配偶者が育児休業を取得している
- ・本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前である
- ・本人の育児休業開始予定日は、配偶者が取得している育児休業の初日以降である

つまり、子が1歳を超えて育児休業をしようと思う場合は、子が1歳になる前に育児休業を開始する必要があります。配偶者の休業開始日より遅く休業を開始しなければならないということです。ただし、1人当たりの育休取得可能最大日数（産後休業含め1年間）は変わりません。

●パパ休暇の特例で再度育休取得

育児休業は子1人に対して原則1回ですが、子の出生後、父親が8週間以内に育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても、再度、育児休業が取得できる「パパ休暇」の特例があります。特例の要件は以下のとおりです。

- ・子の出生後8週間以内に育児休業を取得している
- ・子の出生後8週間以内に育児休業が終了している

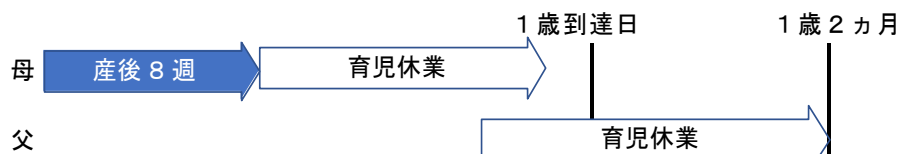
（※1）支給開始日以前12ヵ月間の各標準報酬月額を平均した額÷30日

（※2）雇用保険の一般被保険者で休業開始日前2年間に賃金支払い基礎日数が11日以上ある月が12ヵ月以上あること

（クルー 内藤真弓）

【「パパ・ママ育休プラス」と「パパ休暇」の活用例】

●ケース1：「パパ・ママ育休プラス」のみ



●ケース2：「パパ休暇」と「パパ・ママ育休プラス」

