

進むかパパの育休取得～育児・介護休業法が改正される

育児をするメンズ（男性）を指す「イクメン」という言葉が広く知られるようになったのは、2010年6月に厚労省が、男性の子育て参加や育休取得の促進等を目的とした「イクメンプロジェクト」を始動させてからのようです。しかし現実には、男性の育休取得率は2019年度で7.48%と、政府目標（2020年度13%、2025年度20%）にまるで及びません。そのテコ入れとも言える「育児・介護休業法」の改正が、22年4月から3段階で行われます。

●22年4月1日施行の改正内容

・**育児休業を取得しやすい雇用環境の整備**…①育児休業・産後パパ育休（後述）に関する研修の実施、②相談体制の整備、③自社の労働者の取得事例の収集・提供、④育児休業取得促進に関する方針の周知、のいずれか（複数が望ましい）の措置を講じなければならない。

・**妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置**…①育児休業・産後パパ育休に関する制度、②育児休業・産後パパ育休の申し出先、③育児休業給付に関すること、④労働者が休業期間に負担すべき社会保険料の取り扱い、それらを面

談・書面交付・FAX・電子メール等のいずれかで個別に周知・意向確認しなければならない。

・**有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**…①引き続き雇用された期間が1年以上、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、という現行の要件の①を撤廃し、②のみに緩和する（雇用保険法の育児休業給付についても同様に緩和）。

●22年10月に新設される制度

10月から施行される改正点は下表のとおりですが、男性版産休制度ともいえる「産後パパ育休制度（出生時育児休業）」の創設が目玉でしょう。これは、通常の育休とは別に取得できる新たな制度となっています。

また、育休の分割取得が可能になるので、夫婦が交代して柔軟に育休を取れるようになります。

現行制度でも、妻の出産後8週間以内（産後休業中）に夫が育児休業を取得・終了した場合には、再取得することが可能です（パパ休暇）。しかし、出産後8週間を超えて初めて取得した場合には、以降の分割はできません。それが改正後は、出産後8週間を超えた後も2回に分けての分割取得が可能になります。新設の

産後パパ育休制度も2回まで分割できるため、計4回に分けての育休取得が可能となり、夫婦が育休を交代できる回数が増えるわけです。

さらに、保育所に入所できないなどの事情で1歳以降の延長を行う場合、現行制度では育休開始日が1歳、あるいは1歳半に限定されており、夫婦が途中で交代できません。改正で育休開始日を限定されなくなることにより、柔軟に育休プランが立てられるようになります。

●23年4月1日施行の改正内容

従業員数1000人超の企業は、男性の育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

現状、男性の育休取得を阻んでいる要因は職場環境と思われます。現行法でも、育児休業等の申し出・取得を理由に事業主が解雇や退職を強要したり、正社員からパートに契約変更するなど、不利益な取り扱いを行うことが禁止されています（第10条）。また、事業主には、上司や同僚からのハラスメント防止措置を講じることが義務付けられています（第25条）。

男性の育休取得率などが公表されるとなれば、企業のイメージにも関わります。取得しやすい職場環境が整備されるとともに、男性の育休取得への意識が変わることを期待します。

（クルー 浅田里花）

【育児休業制度の内容と2022年10月からの改正ポイント】

	現行の育休制度	改正後の育休制度	産後パパ育休制度
対象期間 取得可能日数	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能
申出期限	原則1か月前まで	原則1か月前まで	原則休業の2週間前まで
分割取得	原則分割不可	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能
休業中の就業	原則就業不可	原則就業不可	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で休業中に 就業することが可能
1歳以降の延長	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定	育休開始日を柔軟化	
1歳以降の再取得	再取得不可	特別に限り再取得可能	