



男性の育児休業取得

弊社は従業員数30人の製造業です。従業員のほとんどが男性の正社員で、今までに育児休業を取った社員はおりません。男性の育児休業取得率の向上のために「男性版産休制度」の法案が成立したのですが、今後の企業の対応についてどのようなポイントがあるのでしょうか。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



厚生労働省より令和元年度の男性の育児休業取得率は7.48%と公表されており、過去最高値ではあるものの、女性の育児休業取得率が83%であることからすれば、まだ男女間での育休取得格差が大きい状況となっています。

今年6月に育児・介護休業法が改正され（令和4年4月1日より段階的に施行）、新たに事業主に義務が課されることになりました。その中で、「男性版産休制度」が成立し、スタート（令和4年10月1日施行）することとなります。

(1) 子の出生直後の時期における柔軟な枠組みの創設

子の出生後8週間以内に4週間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す。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとなります（現行の育児休業は1カ月前）。
- ②分割して取得できる回数は、2回となります。
- ③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、事前に調整した上で休業中に就業することが可能となります。

(2) 雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け（令和4年4月1日施行）

- ①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。
- ②妊娠・出産（本人又は配偶者）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及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることが事業主に義務付けられます。

(3) 育児休業の分割取得

育児休業（（1）の休業を除く）について、分割して2回まで取得することが可能となります。（1）の休業も含めると男性は4回の分割した休業が可能となります。

(4) 育児休業の取得の状況の公表の義務付け（令和5年4月1日施行）

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況の公表が義務付けられます。

(5) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（令和4年4月1日施行）

有期雇用労働者の育児休業及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年以上である者」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となります。

(6) 育児休業給付に関する規定の整備（雇用保険法）

育児休業給付金は、限度額はあるものの、育児休業開始から180日間は給与額面の67%が支給され、手取金額のおおよそ9割程度が保障されています。

- ①（1）及び（3）の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定が整備されます。
- ②出産日のタイミングによって支給要件を満たさなくなるケースを解消するため、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。

(7) 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

現状、事業主が、次の①および②を実施した場合に助成金を受給することができます。

- ①男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取り組み（育児休業取得の研修や資料の配布ほか）
- ②男性労働者が、子の出生後8週間以内の開始による、連続した14日以上（中小企業事業主にあっては連続した5日以上）の育児休業の取得

今回の法改正は、新たな義務が企業側に発生することもあり、これまで以上に入念な準備・取り組みが必要となります。