

パパの育児休業 について



福田社労士事務所 代表
社会保険労務士 福田久徳

コンプライアンスに基づいた労務管理やワーク・ライフ・バランスは、間違いなく働く人のモチベーションを上げて、事業の生産性、効率がアップしています。今回は、なにかと話題になっているパパの育児休業についてです。

◆男性の育児休業の現状

平成29年度の仕事と育児の両立に関する実態把握の調査では、約3割の男性が「育児休業を取得したい」と希望していましたが、平成29年度の雇用均等基本調査結果では5.14%にとどまりました。

また、日本の男性が家事・育児をする時間は、他の先進国と比べて極めて低い水準で、子どもをもつことや妻の就業継続に対して悪影響を及ぼしていると考えられます。

積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現することは、パートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合うことにもなり、女性の出産意欲や継続就業の促進にもつながります。

別の観点からみると急速に進む少子化の流れから、年金や医療などの社会保障制度が立ち行かなくなってしまうという危機的な状況もあります。次世代を担う子どもたちを、安心して生み育てるための環境が必要です。

政府は、その環境整備の一環として育児休業制度などの制度の充実や、男女ともに育休取得の希望の実現を目指しています。男性の育児休業取得率を2020年までに13%に上げることなどを目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)の実現に取り組んでいます。

◆育児・介護休業法について

原則として、育児休業が取れる人は、1歳になるまでの子供を育てる従業員で、女性、男性の性別は関係ありません。

育児休業は、条件を満たせばだれでも取得することができます。

例えば

- 男女に関係なく取れます。
- 妻が専業主婦であっても、夫は取得できません。
- 妻が育児休業中であっても、夫も取得できません。
- 有期契約社員(例えば、1年契約を更新している人など)も一定の条件を満たせば取れます。

育児休業は、仕事と育児の両立を支援するために「育児・介護休業法」という法律で定められている制度で、就業規則に規定がなくても従業員の申し出により取得できます。以下は「育児・休業法」で定められている育児に関する規定(法第5条～第9条の2)です。

休業の定義	<p>労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業</p> <p>※育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子(養子を含む)のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含みます。</p>
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> • 労働者(日々雇用を除く) • 有期契約労働者は、申出時点で次の要件を満たすことが必要。 <ul style="list-style-type: none"> ① 入社1年以上 ② 子が1歳6か月(2歳までの育児休業の場合は2歳)に達する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと <p>〈労使協定を締結することにより、対象外となる労働者〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 入社1年未満の労働者 ② 申出の日から1年以内(1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月)に雇用期間が終了する労働者 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

期 間	<ul style="list-style-type: none"> 原則、子が1歳(一定の場合において1歳2か月。保育所等に入所できない等の理由がある場合1歳6か月、それでも保育所等に入所できない等の理由がある場合2歳。)に達する日までの連続した期間。 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、取得可能(パパ・ママ育休プラス)
回 数	<ul style="list-style-type: none"> 子1人につき原則として1回(1歳6か月、2歳までの育児休業は別に取得可能) 子の出生後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能(パパ休暇)
手続き	<p>労働者は、休業開始予定日の1か月前(1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前)までに書面等により事業主に申出</p> <p>※出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1回に限り休業開始日の繰上げが可能、休業終了予定日の1か月前(1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前)までに申し出ることにより1歳(1歳6か月、2歳)までの範囲内で事由を問わず1回に限り繰下げが可能</p>

◆育児休業の取り方

育児休業開始の1か月前までに勤め先に次の内容の申し出をします。

1. 申し出の年月日
2. 氏 名
3. 赤ちゃんの氏名、生年月日、あなたとの続柄
*産前の場合は、出産予定者(妻)の氏名、出産予定日及び続柄となります。
4. 休業開始予定日と休業終了予定日

男性は、赤ちゃんが生まれた日から育児休業をとることが可能ですが、出産した女性は、産後8週間は「産後休業」となります。女性が育児休業を続けて取る場合、産後休業終了後からのスタートになります。

育休取得の回数は、特別な事情がない限り1人の子について1回と定められていますが、男性には特例があり、妻の産後8週間以内に育休を取得すると2回に分けて育児休業をとることができます。夫婦ともに育休を取得し、ふたりで同時に取得、交代で取得で「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象になった場合は、休業期間を子どもが1歳2か月になるまで延ばすことができます。

◆育児休業給付金支給

勤務先の制度によりますが、育児休業を取得している期間で給与が無給の場合は雇用保険から、次の全ての項目に当てはまれば、原則として、「育児休業給付金」が支給されます。

- (1) 育児休業取得時に、1歳未満(一定の場合は1歳2か月、1歳6か月、もしくは2歳までの)赤子を育てていること
- (2) 雇用保険の被保険者であること
- (3) 育児休業に入る前の2年間のうち11日以上働いた月が12か月以上あること

1か月ごとの育児休業給付金は、休業開始時から180日目までは賃金の67%、それ以降は賃金の50%ですが、①育休中に会社から一定以上の給与がでる、あるいは就業している日数が一定以上であるなどの理由で、育児休業給付金が減額されたり、支給されない場合があります。また、②育児休業給付金には、上限額と下限額があります。詳しくは、ハローワークにお問い合わせください。

このほか、育児休業中の経済的支援として社会保険(健康保険・厚生年金保険)の保険料が免除され、保険料が納付されたものとして取り扱われます。詳しくは年金事務所にお問い合わせください。

◆育児休業の制度が無い場合でも

会社に制度がなくても「育児休業」は取得できます。また、会社が申し出を拒むことは禁止されています。育児休業は育児・介護休業法で定められていて、会社に制度がなくても(就業規則等に規定がなくても)、一定の要件を満たした場合は取得できます。

育児・介護休業法の要件を満たした従業員から育児休業の申し出があった場合、会社がこれを拒むことはできません。仕事が非常に忙しかったり、経営上の理由があったとしても、育児休業を認めなければなりません。

また、育児休業を申し出たことや、取得したことを理由として、解雇などの不利益な取扱いをすることも禁止されています。

◆助成金 出生時両立支援コース (令和元年度)

出生時両立支援コース助成金は、男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組

み、男性の育児休業や育児目的休暇の利用者が出た事業主に支給します。申請方法等などが、年度によって変わりますので、詳しくは労働局雇用環境・均等部へお問い合わせください。

(令和2年度)

		中小企業	中小企業以外
①	1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
②	2人目以降の育休取得	a 育休5日以上:14.25万円<18万円> b 育休14日以上:23.75万円<30万円> c 育休1ヶ月以上:33.25万円<42万円>	a 育休14日以上:14.25万円<18万円> b 育休1ヶ月以上:23.75万円<30万円> c 育休2ヶ月以上:33.25万円<42万円>
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※ 支給額<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額です。

①1人目の育休取得、②2人目以降の育休取得の場合

★男性が育児休業を取得しやすい職場づくりのため、次のような取組を行うことが必要です。

- 子が生まれた男性に対して、管理職による育休取得の勧奨を行う
- 管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施するなど
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。

③ 育児目的休暇の導入・利用の場合

子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入することが必要です。

男性が育児目的休暇を取得しやすい職場づくりのため、★に準じた取組を行うこと。上記の新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が、子の出生前6週間から出生後8週間以内に合計して8日以上(中小企業は5日以上)取得すること。

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

女性の育児休業取得で、ハローワークへの育児休業給付金や年金事務所への社会保険の免除申請は普通に依頼があり、その手続き業務を多く行っていますが、まだ男性従業員の育児休業取得に関する相談や、手続をする顧問先はありません。前述した出生時両立支援コースの助成金に惹

かれて取り入れてみようかなという事業主さんはいらっしゃいます。この助成金は男性の育児休業取得率をアップさせるためのものです。

男性も、育児休業が当たり前を取得できる世の中が、早くくればいいと思います。

●社会保険労務士 福田久徳氏プロフィール

福田社労士事務所 代表 社会保険労務士 福田久徳
福岡県社会保険労務士会 労務管理会、賃金部会所属 厚生労働省委託事業・派遣元責任者講習会主任講師
福岡県商工会連合会 経営改善専門相談員

人事評価制度、賃金制度設計、ワークライフバランス、高年齢雇用、就業規則作成に至るまで、労働法、社会保険法を熟知しながらも、企業の組織風土に合わせた労務管理コンサルタントを中心に活動、他にセミナー講師等

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目10-26 重松第5ビル3階 TEL.092-726-8383 FAX.092-726-8384
ホームページ <https://fukuda-sr.com> E:mail info@fukuda-sr.com