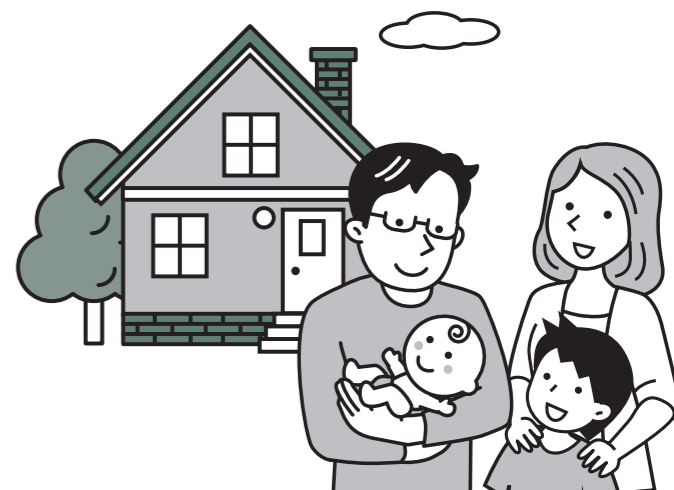


～男性も取りやすい、育児・介護休業法改正～

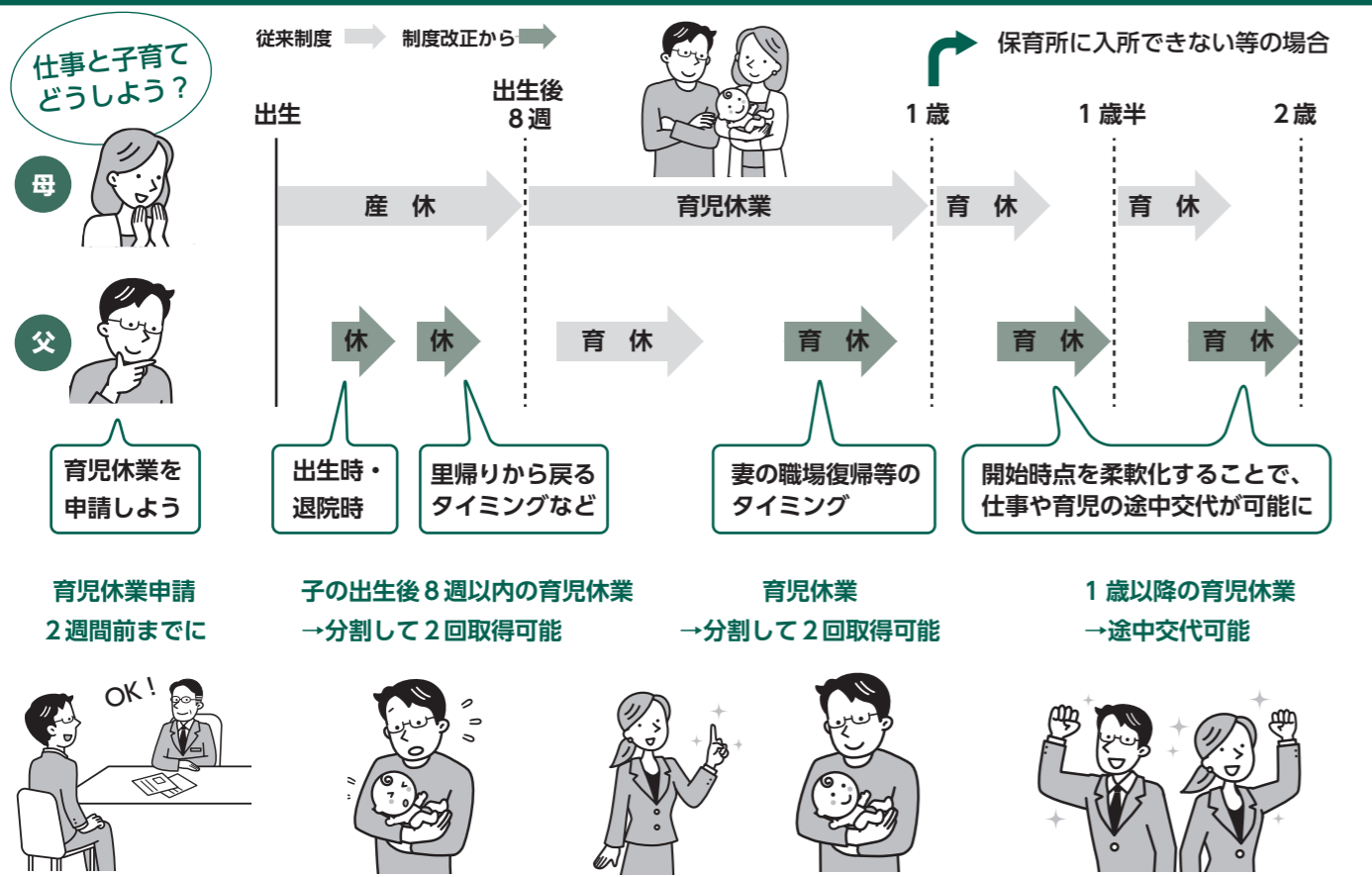
チーム“家族”でもっと育休を!

仕事と育児を両立できるライフスタイルへ

令和3年6月に改正された育児・介護休業法。今回の改正のポイントは男性が育児休業をより取りやすくなる点です。改正の背景や内容を知って、一人でも多くの男性がこの制度を利用し、仕事・育児の両立を叶えていきましょう。



図① 法改正により育休がより利用しやすくなりました



何が変わる? いつ変わる?

改正育児・介護休業法

平成3(1991)年に「育児休業法」が成立してから、30年が経ちます。その間、「育児・介護休業法」と名称は変わり、現在もすべての事業所に適用されています。

今回の改正では、男女が出産・育児で離職せずに、仕事と育児の両立ができることを目指しています。そのため、出生直後に育児休業が取得しやすい仕組み作りや、雇用環境の整備などが講じられました。「男性育児休業促進法案」とも呼ばれるように、男性の育児休業が取得しやすくなると期待されています。

改正点は?

まず注目したいのは、育児休業の取得が「出生後8週間以内に4週間まで2回の分割取得が可能」な制度が創設された点です。従来の子が1歳になるまで(最長2歳)にプラスされるので、男性にとって出生直後の育児休業がさらに取得しやすくなります(図①)。

企業側の義務づけも

企業側(従業員1000人以上)も育児休業の取得状況を公表するよう義務づけられます。事業主は、雇用者が育児休業を取得しやすい環境を整備し、妊娠・出産を申し出た労働者には個別に制度の周知や、取得の意向を確認する措置を講じなければなりません。休業の取得を控えさせるような周知の仕方は認められず、これまで努力義務だけだったことと比べると、より確実に労働者に情報がもたらされると期待できます。

男性の育休取得の現状は?

低い育児休業取得率

みなさんの周りに、実際に育児休業を取得したという男性はいますか?厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は、令和2年度の統計で12.65%しかありません。女性の同年取得率81.6%と比べると、いかに育児が女性任せになっているか、言い換えれば、女性の負担がいかに大きいか分かります。男性のこの取得率は、過去最高とはいえ全体の約1割でしかありません。そのため、政府はあらたに「令和7(2025)年に30%」を目標に掲げ直しています。

育児休業を取得しないわけは…

厚生労働省の「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業・労働者調査結果

の概要」によると、男性正社員の29.9%が「育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった(できなかった)理由」です。そのうちの7.5%は会社に制度がないという状況でしたが、残りの22.4%は、制度があったのに利用しなかったこととなります。また、育児休業制度を利用しなかった理由については、図②(4ページ)のような結果となっています。

特に、「繁忙期だった」「自分が担当する仕事があった」など、仕事が理由に挙げられています。従来の制度では休業中の就労は不可でしたが、改正法では、事業主との合意内で休業中に就労することも可能となります。

その他の大きな理由として「収入減」も挙げられていますが、規程の条件を満たせば、育児休業180日間は月額賃金の67%、181日以降は50%の休業給付額(雇用保険による)が支給されます。育児休業中の所得税や社会保険料は免除されるので、最初の約6カ月間は実質月額賃金の約80%になるといわれています。