

「育児休業制度について」

ワークライフバランス部 佐藤 江奈

子供を産み育てることは容易ではありませんが、屈託のない笑顔や、できなかったことができるようになった時の感動は代え難いものです。仕事をしながら子供の成長を近くで見守ることができる制度の中に育児休業制度（以下、育休）があります。

現行の育休は、労働者が事業主に対して申し出ることによって取得する*1 ことができます。しかし、育休の取得率は、女性で83%、男性で7.5%となっており*2、依然として男性の取得率は低くなっています。取得期間*3 についても女性の約90%が6ヶ月以上となっている一方、男性では80%が1ヶ月未満であり、5日未満が36.3%となっています。正規職員における女性の継続就業率が増加する中、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策が求められています。

このような事が背景となって、男性が育休を取りやすくするために改正育児・介護休業法が成立しました。これにより、令和4年4月1日から労働者本人または配偶者からの妊娠や出産の申出があれば、事業主は育休制度の周知や取得の意向を確認することが義務化されます。就労1年未満の非正規労働者も子の年齢が1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場合、育休取得の対象になりますが、労使協定がある場合は、対象外となります。また、2022年秋からは、男性が子供の出生後8週間以内に取りれる「男性版産休」が新設されます。最大4週間まで、2回に分けて取得することができます。

育休中の経済的支援として、原則、両親それぞれに当初の6ヶ月は給付率67%、その後は50%が支給されます。また、産前産後休業と同様に育休中も社会保険料（本人、事業主負担分の全額）が免除されます。

社会情勢が変化する中、制度を熟知し、賢く利用することが求められます。それと同時に育児のために休みやすい職場環境を整えていくことが重要と言えます。

*1 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第5条

*2 厚生労働省「雇用均等基本調査」.2019

*3 子が1歳に達するまでの期間（延長の申し出により2歳まで取得可能）