

○ 2022 年 4 月から順次施行。男性の育児休暇取得促進へ

2021 年 6 月に「育児・介護休業法」が改正されました。

今回の改正では育児休暇に焦点が当てられていて、特に男性の育児休暇促進を視野に入れたものとなっています。ポイントとしては、子どもの出生後 8 週間以内に最大 4 週間の休暇を取得できる新制度の創設や、出生報告してきた従業員への制度の周知・意向確認を事業主へ義務付けたこと、休暇の分割取得を可能にしたことなどが挙げられます。

改正 育児・介護休業法 5つのポイント

1. 子の出生直後の柔軟な育児休暇取得を目的とした枠組みの創設 ※ 注 1

- ・ 出生後 8 週間以内に最大 4 週間取得が可能
- ・ 2 回までの分割取得が可能
- ・ 申請の期限は原則 2 週間前まで

2. 雇用環境設備、個別の周知・意向確認などを義務付け ※ 2022/4/1

- ・ 育休を取得しやすい雇用環境の整備などを事業主に義務付け
- ・ 妊娠・出産の申し出をした従業員に対して個別の周知・意向確認の措置を義務付け

3. 育児休業の分割取得 ※ 注 1

- ・ 1 の制度とは別に分割して 2 回まで取得することが可能
- ・ 1 歳以降に育休を延長する場合も育休開始日を柔軟化



4. 有期雇用労働者の条件緩和 ※ 2022/4/1

- ・ 「引き続き雇用された期間が 1 年以上」の要件を廃止。(労使協定の締結により除外可)

5. 1000 人を超える企業に対して育児休業の取得状況の公表を義務付け ※ 2023/4/1

※ については施行日となっております。

注 1 については 2022 秋までの政令の定める日 となっております。

育児休業と聞くと何となく女性のための制度という印象がありますが、仕事と介護や育児との両立を支援し、ワークライフバランスの実現を目的としていて、男性にとっても大切な制度の一つとなります。

近年は、育児休暇を取得したいとする男性も増えてきているのに対し、実際の取得率は 7.48% となっていて、政府の掲げる令和 2 年度目標の 13% にも届かないのが現状です。

理由としては「職場での取りにくい雰囲気」や「仕事の穴をあけられない」とする声が多く、分割取得が可能となり事業主の声掛けの義務化などが盛り込まれた今回の改正は、職場での育児休暇取得を取りやすい環境作りへの大きな後押しになるのではないのでしょうか。

