

経理・人事部門の基本有用情報

## 社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 出生時育児休業の創設

2021年6月、国会にて改正育児介護休業法が成立しました。そのうち、2022年10月1日より施行されるものとして、男性が子の出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できる枠組みである「出生時育児休業」が創設されました。出生時育児休業がどういったものか、従来の育児休業とどういった点で異なるかを見ていきたいと思います。

### 出生時育児休業とは

子の出生直後の8週間のうちで最長4週間、男性社員が従来の育児休業とは別に取得できる休業として創設されたのが出生時育児休業です。なお、当休業を取得した男性社員は、出生8週のうち、従来同様に子が原則として1歳に到達するまでの間に、改めて育児休業を取得することができます。

また、従来よりも柔軟に出生時育児休業を取得してもらうため、従来とは下記の点で異なる定めをしています。

#### ① 申出期限の短縮

従来の育児休業では休業する旨を原則休業開始の1か月前までに申し出ることとなっていました。出生時育児休業では2週間前までに申し出れば良いとされています。

なお、出生8週後に取得する育児休業の申出は、改正後(2022年10月以降)も原則1か月前までとなります。

#### ② 分割取得

出生時育児休業は2回に分割して取得することが可能です。また、出生8週後に取得する育児休業も、今回の改正により2回に分割して取得することが可能になりますので、出生後8週までに2回、8週後1歳到達までに2回と、最大で4回に分割して休業することが可能になります。

#### ③ 休業中の就業

あらかじめ労使協定を締結している場合に限り、出生時育児休業期間中も労働者が同意した範囲内で就労させることが可能です。ただし、就労は休業期間中の所定労働日および所定労働時間の半分を上限とし、休業の初日・最終日に就労させる場合の就業時間は、当該日の所定労働時間未満とする必要があります。

なお、出生8週後に取得する育児休業期間中の就労は、改正後も原則認められません。

### もう少し補足！

現行法でも、男性社員が妻の産後8週間以内に育児休業を取得することは可能でしたが、それでも今回の改正で出生時育児休業を創設した背景には、依然として男性の育児休業取得率が7.48%（厚生労働省「雇用均等基本調査」2019年）と低水準であることにあります。

女性と異なり、出産・育児により離職する男性が少ないため、離職率の低下といった数字に表れるメリットがないことが、男性の取得率がなかなか上がらない一因と考えられます。

ただ、企業が男性の育児休業取得を促進することは、数字に表れないメリットがあると考えられます。育児に積極的に参加したい男性社員が誰でも育児休業を取得できることで、仕事への意欲や組織への貢献意欲が高まることが期待できますし、働き方が多様化している現在では、男性の育児休業取得に積極的な企業であることが、採用の面でもプラスのアピールとなるでしょう。