

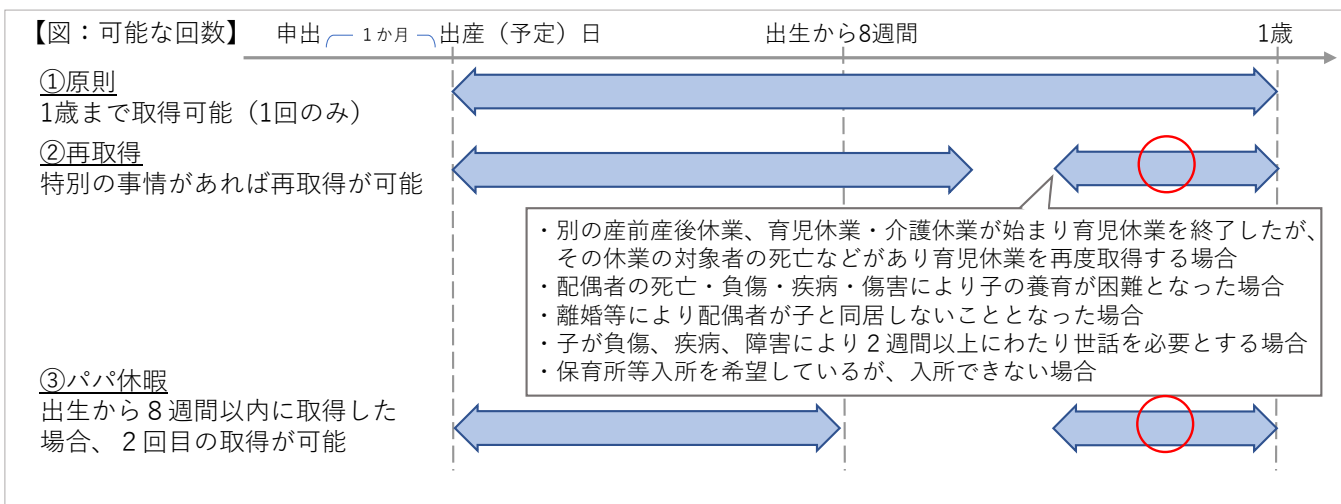
産後期間の男性の育児休業と助成金

第 204 回通常国会に提出された育児介護休業法の改正案の中に、子の出生後 8 週間以内に 4 週間取得できる「出生時育児休業」が盛り込まれており、伸び悩む男性の育児休業の促進策とされています。

法改正を待たずとも、現状の制度でも配偶者の産後休業の期間に男性が育児休業を取得することは可能です。今回は、産後しばらくの間だけでも育児休業を検討する男性労働者へ説明すべき内容をまとめます。

1. 法令での育児休業の期間と回数

子が 1 歳になるまで原則 1 回取ることができます(図①)。対象となる子とは、法律上の親子関係がある子(養子を含む)で、配偶者が専業主婦(夫)でも育児休業を取得することができます。また、1 歳より前にいったん育児休業を取得しても、事情があれば 1 歳まで育児休業を再度取得することができます(図②)。出生後 8 週間以内に育児休業を取得した場合には、1 歳までの間で理由を問わずもう一度育児休業を取得することができます(図③、いわゆるパパ休暇)。出産した女性労働者にとっては、子の出生後 8 週間は産後休業にあたるため、実質このケースにあてはまるのは男性労働者か、養子縁組などを行い対象の子に関して出産をしていない女性労働者の場合です。



その他、配偶者が同時または先に育児休業を開始している場合は、原則 1 歳までの期間を 1 歳 2 か月までに延ばすことができる、いわゆるパパママ育休プラスという制度もあります。1 歳 6 か月、2 歳までの育児休業取得についてはここでは省略します。

2. 育児目的休暇の努力義務

休業ではなく数日の休暇で対応したいというニーズに対し、育児目的休暇を導入する企業もあります。育児介護休業法 24 条では、小学校就学前の子を養育する場合に、育児に関する目的で利用できる休暇制度(例えば配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇)の措置を行うよう努めることが義務とされています。

3. 令和 3 年度の男性の育児休業にかかわる助成金

男性の育児休業を取得しやすい職場風土づくりを行い、男性労働者が育児休業(大企業 14 日、中小企業 5 日以上)を取得した場合、または育児目的休暇制度(有給無給問わず)を導入し職場風土づくりを行い男性労働者が子の出生前 6 週間から出生後 8 週間の期間中に合計して育児目的休暇(大企業 8 日、中小企業 5 日以上)を取得した場合、国から「両立支援等助成金(出生時両立支援コース)」を受けられることがあります。

東京都でも男性労働者が連続 15 日以上の子育て休業を取得した場合に、期間に応じて上限 300 万円の奨励金を支給する「働くパパママ育休取得応援奨励金事業」があります。今年度は中小企業における 30 日以上の子育て休業への加算が新設されました。これらの助成金は人数や休業等の日数に応じて支給金額が決まります。どちらも休業前に行う作業がありますので、ご委託の場合にはお早めにお問い合わせください。

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <http://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページ

<https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断転載は禁止
しています。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX がご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711