

会員の皆さんは育児休業についてどのようにお考えでしょうか？ひと昔前は、男性の育休取得など考えられなかった時代もあったと思います。男性の育休参加が求められる中、約2年前、当時環境大臣であった小泉進次郎氏が、第1子の誕生後に育児休暇を取得すると表明し話題になったのも記憶に新しいところです。令和3年6月に育児休業に関する法律の改正があり、令和4年4月から一部施行となっています。現在子育て真っ最中の筆者が、育児休業について制度の概要など最近の実態を調べてみました。



そもそも育児休業とは…

育児休業は、子どもを養育する義務のある労働者が法律に基づいて取得できる休業のことになります。似た言葉に育児休暇があると思いますが、その違いは以下ようになります。

- 育児休業・・・子を養育する労働者が法律に基づいて取得することのできる休業
- 育児休暇・・・育児のために休暇を取得する、企業ごとに定められる制度

子どもの養育のため、法令に基づいて取得でき、給付制度もあるのが「育児休業」、同じく子どもの養育のためではあるが、企業ごとの定めで法令の定めはなく給付制度などもないのが「育児休暇」となります。冒頭で触れた小泉進次郎氏の場合は、労働者ではありませんので「育児休暇」となりますね。



育児休業制度の概要

育児休業は「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（以下「法」といいます）」で定められており、法は育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進することを目的としています。この法の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。労働者と法律



上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。育児休業は、申出により子どもが1歳（一定の場合は、最長で2歳）に達するまで取得できる制度です。もちろん母親である女性だけではなく、男性も該当し、両親が協力して育児休業を取得できるよう、子の出生後8週間以内の期間内に取得した最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度の取得が可能な、育児休業の再度取得の特例（いわゆる「パパ休暇」）、両親が共に育児休業を取得する際、原則子どもが1歳までの休業可能期間が、1歳2カ月に達するまでに延長される制度（パパ・ママ育休プラス）など特例も設けられています。

また、令和4年4月1日より順次施行されている法改正では、育児休業を取得しやすい環境を整備するため、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して、事業主から個別の制度周知など取得意向の確認の義務付けや、有期雇用労働者の育児等休業取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者」であることという要件を廃止（一部例外があります）、男性の育児休業取得促進のため「休業の申出期限が現行の育児休業1か月前よりも短縮し原則休業の2週間前までとする」、「分割して取得できる回数は2回とする」など、柔軟な育児休業の枠組みの創設が講じられています。





育児休業給付について

育児休業給付は雇用保険法で定められていて、その受給資格は、1歳未満の子どもを養育し、雇用保険の一般被保険者、または、高年齢被保険者で、育児休業を開始した日前2年間に被保険者期間が12カ月以上ある方です。条件に該当する場合は、パートやアルバイトといった非正規雇用労働者も育児休業を取得できます。おおよその受給できる1支給単位期間ごとの給付額は、「休業開始時賃金日額×支給日数×67%（ただし、育児休業の開始から6カ月経過後は50%）」により算出します。労働者にとって、収入面の不安を取り除き育児と仕事の両立を実現するため必要不可欠な制度となっています。また、この給付は非課税で、受給中は事業主を含めた被保険者にかかる社会保険料も免除されます。



くるみんマーク プラチナくるみんマーク トライくるみんマーク について



次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、一定の基準等を満たし、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定「くるみん認定」を受けることができます。

この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。

新しい認定基準が令和4年4月1日から適用されていますので、詳しくは厚生労働省のホームページをご確認ください。

厚生労働省 HP 「くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークについて」▶

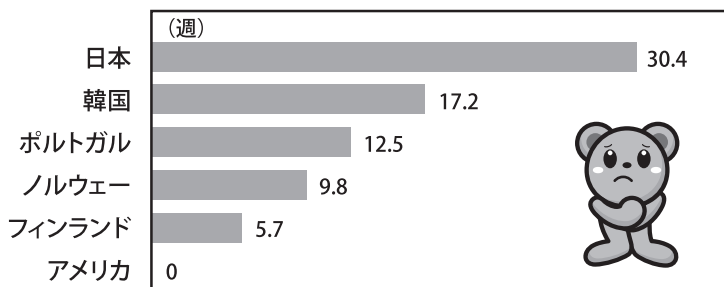
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html



士業と育児休業

他士業を含め私たち行政書士は、多くが個人事業主・法人の社員として業務に従事していると思います。今回、特集した育児休業給付を受給できる方は極めて少ないと思います。育児のために休業（休暇）をすることは難しいことですが、子育ては毎日であり、日々子どもは成長しています。育児は、男女互いに協力しあうことが必要です。筆者も、子どもが生まれる前までは、帰りが夜遅くなることもしばしばありましたが、子どもが生まれてからは早く帰宅するようにし、子どもと一緒に風呂に入ったりするようになりました。育児休業給付はありませんが、一般労働者より時間に融通が利くと思います。スケジュールを調整し、ときには休暇をとりながら、積極的に育児に参加することが大切だと思います。

父親が取得可能な育休期間の国際比較 資料出所：ユニセフ(2019)



父親が給与と同等に支給されたうえで、育児のために仕事を離れることができる期間をユニセフが算出。父親の育児休業制度では世界一位だが、一方で日本の男性育休取得率の低さも指摘された。



実際に育児休業を取得した人に感想を聞いてみました

地方公務員 40代男性

上司からの指示はありましたか？また、職場の協力体制はどうでしたか？

上司からは制度の利用実績を高めるためにも、可能な限り長期間取得するように求められました。不在中の対応など、職場のスタッフもバックアップしてくれました。

育児休業給付を受給されたと思いますが、実際収入面での不安はありませんでしたか？

収入は減りますので、延々と休業を取得することは現実的ではありません。ローン等の固定支出がある場合は当然負担が増えます。

育休中大変だったことは？

前半は、子どもとの接し方に悩み、中盤は、家族といかに思い出を作るかに悩みます。終盤は、仕事に復帰することを考えると辛くて悩みます。

子どもと長い時間を過ごして感じたことは？

子ども自身が懐いてくれるのを肌で感じます。将来的にも必要な時間であると感じました。

周囲の反応（特にパートナー）はどうでしたか？

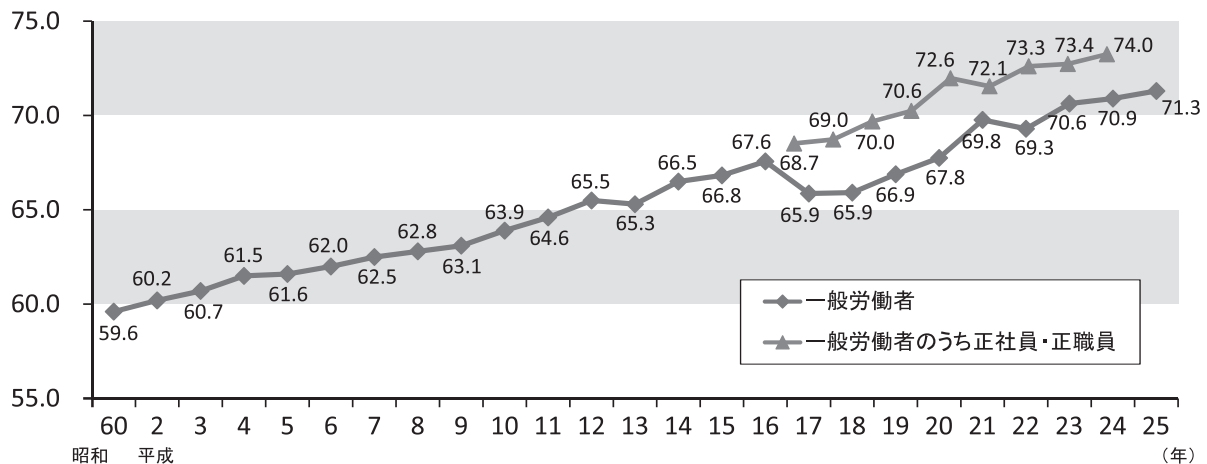
周囲の事情を知っている人たちは「福利厚生に手厚い職場である」と感じてくれます。

パートナーからは、正直感謝されます。あくまでもパートナーの負担にならなければですが・・・

その他ご本人からのご意見として「仕事に復帰するのはけっこうエネルギーを必要とするので、職場のサポートがもっとあってもいいと思う」とのことでした。

育児休業の取得に対して目を向けられがちですが、職場復帰後のケアも大事ですね。

男女間賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注：1 男性一般労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値。

2 一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

3 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週間の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。

4 正社員・正職員とは、事業所において正社員・正職員とする者をいう。



北海道の男性の「家事・育児力」

育児休業について調べていたところ、気になる調査結果がありました。男性の育児休業取得を推進している積水ハウス株式会社で、全国47都道府県別に「男性の家事・育児力」をランキングし、男性の育児休業取得実態を探る「男性育休白書」です。このランキングは男性の家事・育児力の基準となる4指標5項目を定め数値化し、各項目の点数を足し上げることで算出したものですが、4指標総合スコアで全国1位は「沖縄県」となったそうです。気になる北海道の順位は・・・、残念ながら41位でした。4指標の各順位を詳しく見てみると、北海道の男性は家事・育児に参加し、男性自身は貢献していると感じているようですが、女性から見るとまだまだなようです。その点沖縄県は、女性に男性の家事・育児力が認められている部分が多いようです。日本の北と南でかなり差があるようですね。ランキングについての詳しい内容は、積水ハウスグループのホームページをご確認ください。

■男性の家事・育児力ランキング

(積水ハウス(株)調査)

第1位	沖縄
第2位	鳥取
第3位	奈良
第4位	長野
第5位	山形

⋮

第41位	北海道
------	-----

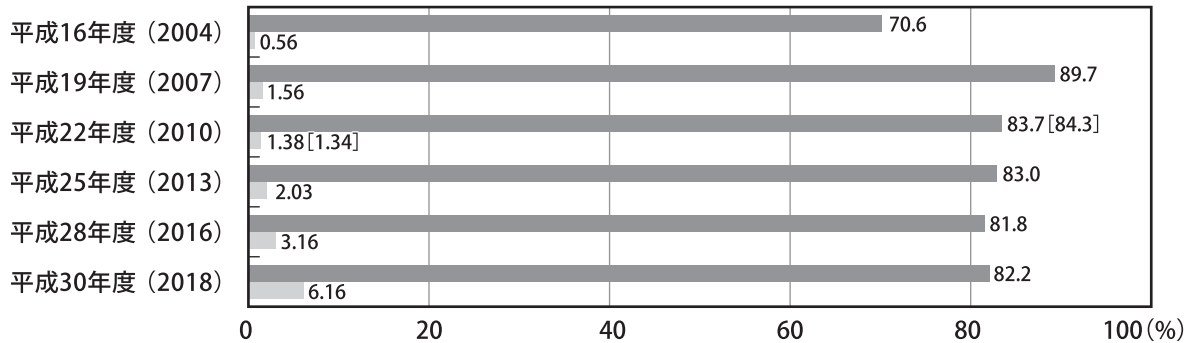
男性育休白書2021より抜粋

積水ハウスグループ HP▶

<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/>



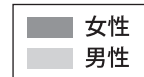
■育児休業取得率の推移



資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

※平成26年度調査においては、平成24年10月1日から平成25年9月30日までの1年間。

注:平成22年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。



注) 制度の概要及び育児休業給付については厚生労働省のホームページを参考に記載しています

厚生労働省HP「職場における子育て支援」のページ▶

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/

