

● どこまでテコ入れ可能か？男性の育休取得 ●

改正
された

育児・介護休業法のポイント



本年7月1日に、改正育児・介護休業法が公布され、1年以内に施行されることが決まりました。本改正で柱となるのは、①男性が育児休業をとりやすくすること、②仕事と育児、及び仕事と介護の両立支援、③法に違反した企業への制裁強化等があげられます。内容が多岐にわたるため、今月はまず、①について取りあげてみます。

■ 育児休業は原則、満1歳まで

育児休業とは満1歳に満たない子の養育のため休業する期間をいいます。一般的に、育児休業を取得するのは、実子を養育する母親が大半なので出産後8週間の産後休業（以下、産休）が終わった翌日から育児休業がスタートします。言うまでもなく、育児休業は男性又は管理監督者であろうと、事業主は申出を拒んだり、申出を理由に不利益な取り扱いをすることは禁止されています。もっとも、休業期間中は無給でもかまいません。申出に対し休業が義務付けられているのは、原則として満1歳まで（※それ以降、小学校入学前までの期間は努力義務）です。

※ ただし、「特別な事情」がある場合には、子が1歳6か月になるまで、別途育児休業を取得できます。特別な事情とは、次のいずれかの事情をいいます

- ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ②配偶者が子を養育しており、1歳以降も引き続き養育する予定であったにもかかわらず、死亡、傷病、離婚等による離別もしくは新たな出産等の事情により子の養育が困難になった場合 →この場合は、もう一方の配偶者が休業できます

—父親も子育てができる働き方の実現—

満1歳までという育児休業期間（以下、育休期間）をもっと長くすべし、という意見はあるものの、曲がりなりにも女性の育児休業取得率は平成20年の調査によると 90%を超えております。むしろ、それよりも懸念すべきは男性の取得率の低さ。1.23%という国辱的数値は、先進国でも出色の最低基準です。男性がこれほど育児や家事に関与できない社会とは、一体どんな社会なのか？ そのため女性の子育て等に負担がかかり、少子化の大きな原因となっております。

こうしたことから、男性の育児参加を後押しするため、以下の3つが改正に盛り込まれました。



- 1) 父母ともに育児休業する場合の育休期間の延長
- 2) 出産後8週間以内に育児休業した父親に限り、父親が再取得することができる
- 3) 専業主婦（主夫）がいても、育児休業の適用除外にはしないこと

■ 両親ともに休業なら1歳2か月まで延長

今回の改正では、「パパ・ママ育休プラス」と称し、男性の育児休業取得（以下、育休取得）を促進する観点から、父母がともに育休を取得する場合、子が1歳2か月に達するまで可能となります。

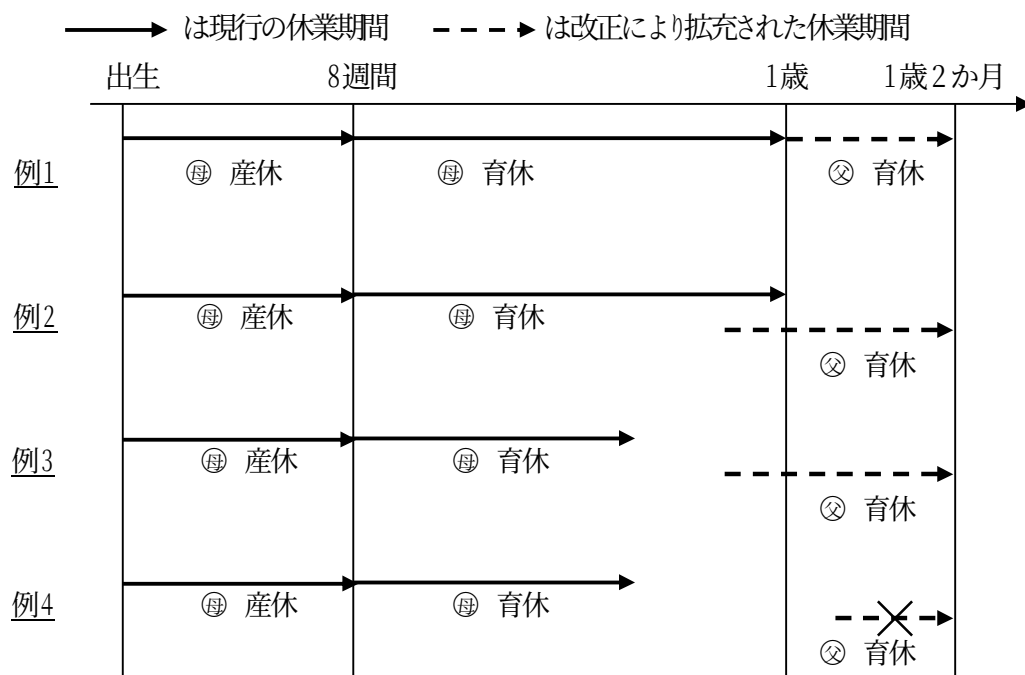
父母がともに、というのは、必ずしも、同時に休業しなければならないというわけではないものの、父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産休期間を含む）の上限は現行と同様1年間です。

例1 母親がA社で子が1歳になるまで育休を取得、父親がB社で子が1歳から1歳2か月になるまで育休を取得という例。なお、B社としては、申出者の配偶者（＝子の母親）が勤務先で育休を取得した事実を申出者を通して確認する必要があります。

例2 父親と母親の育休期間が重なっていても構いません。配偶者が同時期に育休を取得していることを理由に事業主は申出を拒否することはできません。

例3 先発の育休期間と後発の育休期間との間にスキマがあっても構いません。

例4 後発の育休期間は、子の1歳の誕生日より後にスタートすることは認められていません。遅くとも1歳の誕生日（満1歳到達日の翌日）にスタートすることが要件です。



※ なお、この「パパ・ママ育休プラス」と「保育所に入所できない等の理由で子が1歳6か月になるまでの育休をとれる制度」とは別のものゆえ、両方に該当することもあり得ます。

※ 雇用保険から支給される、育児休業給付金制度も、1歳2か月まで延長されます。

※ 「パパ・ママ育休プラス」は平成21年7月1日から1年以内に施行されます。

■ 父親の育児休業再取得が可能に

法律上、認められていそうで認められていない、というものに育児休業の再取得があります。現行制度では育児休業から復帰した者は「特別な事情」がない限り、再度取得することを申し出ることはできません。つまり育児休業は期間が連続していることが要件です。もっとも、再取得とは、先発取得者と後発取得者が同じ親であることを意味するので、育児休業から復帰した者の、もう一方の配偶者が育休を取得するケースは、再取得には当たりません。

では、ここでいう「特別な事情」とはいかなる事情なのか。

一つは、養育しているものが、新たな産休、育休または介護休業を取得した場合、もう一つは、死亡、傷病、離婚等による離別もしくは新たな出産等の事情により子の養育が困難になった場合（＝1歳6か月になるまで育休を取得する場合の、2番目の要件と同じ）です。

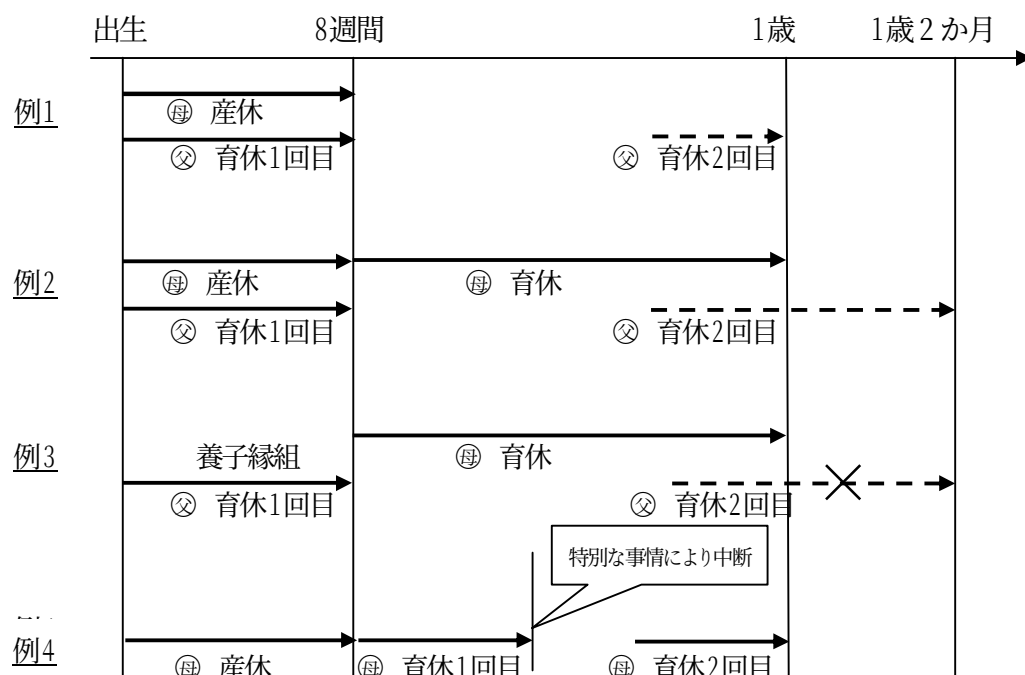
それに対し、今回の改正においては、妻の産休期間における男性の育休取得を促進する観点から、この期間内に男性が育児休業を取得した場合に限り、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

例1 母親の産休の期間に父親が育休を取得したため、父親は2回目の育休取得が可能な例

例2 母親が産休の後、引き続き育休を取得していれば、パパ・ママ育休プラスの併用も可能

例3 子が養子であるがために、母親が産休をとっていなければ、父親の再取得は不可

例4 母親であっても、特別な事情があれば、母親が再取得できる例



※ 社員に有利になるように、会社が再取得の要件を緩和する等、法律よりも手厚い規定を設けることはやぶさかではありません。

※ この制度も平成21年7月1日から1年以内に施行されます。

専業主婦(主夫)がいる者の育休

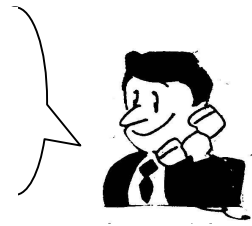
◆何をもって養育可能というのか◆



男性社員から、奥さんが当面パートで勤務する必要があるため、子育てが困難、よって自身が育休を取得したいとの申出を受けました。ところで、専業主婦等がいる場合は育休の申出を拒否できるとの話を聞いたことがあります。奥さんがパート勤務の場合はどう判断するのでしょうか。あるいはパート勤務の期間に限り、夫の育休を認めるべきでしょうか？

■ 育休の申出を拒否できる場合とは

労働者が申し出た場合には、日々雇用される者、一部の期間雇用者を除き、育児休業の申出を拒否することはできません。ただし、事業所の労働者過半数代表者と労使協定を締結することにより、次のものを休業させないことができます。



- ① 週の所定労働日数が2日以下の者
- ② 配偶者(もしくは配偶者でない親)が常態として子を養育できる状態である者(配偶者でない親とは、内縁関係の妻ないし夫を指します)
- ③ 雇用された期間が1年未満の者、又は1年以内に雇用関係が終了する者

■ 養育可能でも、「当然終了」とはならず

さて、ここで問題となるのは、パート勤務が「常態として子を養育できる」状態であると言えるのかどうかという点。育児介護休業法施行規則第6条によると、「職業に就いていないこと」が要件に挙げられているため、仮に週の所定労働日数が2日以下という短日数であっても、①による除外理由には当たりません。よって、育休の申出を受諾されたのは正解です。

次は、奥さんが将来、パートを辞めた場合はどのように取り扱うべきか。①に当らなくなったとして、休業を終了する理由になるか否かという問題です。

育児介護休業法第9条第2項では、休業の当然終了事由として、「子の死亡などにより子を養育しなくなったこと」「子が1歳(一定事由があるときは1歳6か月)に達したこと」「産休または別の育休が開始したこと」を挙げております。少なくともパートを辞めることはこれらには該当しないので、会社が一方的に休業の終了を通告することはできません。むしろ、本人が望めば、育児休業の一時中断も可能です。奥さんが新たな就労先を見つける等、事情が変われば、「中断していた休業を再開できる」(平16・12・28雇児発第1228002号)と解されています。

専業主婦(主夫)の除外規定を廃止

なお、今回の改正により、男性の育児休業取得を後押しする観点から、労使協定の育休適用除外者として、配偶者(もしくは、配偶者でない親)が常態として子を養育できる状態の者を含めることができなくなります。平たくいいますと、専業主婦(主夫)がいても育児休業の申出を拒否する理由にはならない、ということです。施行時期は、前述とおりです。