

ドクターを支援する

法律相談レポート

Q 男性従業員の育児休業について

少し前から男性の育児休暇取得が話題になっておりましたが、私の医院にも男性従業員が数名おり、今後育児休暇を取得する可能性もあるので、制度について詳しく知っておきたいと思います。男性従業員の育児休業に関する情報を教えてください。

A 育児休業は、女性だけが取得するとのイメージがあるかもしれません。しかし、実は男性も取得できます。

昨今、SDGsにも掲げられているジェンダー平等の考え方もあり、男性による育児休暇取得の機運が高まっていますが、そうした背景もあり、育児介護休業法を一部改正する法律が成立しました。



解説

まず育児休業制度とは、基本的には子が1歳（保育所等に預けられないような場合は最大2歳）になる前日まで休暇を取得する制度です。（女性においては、産後休暇経過後となります。）

現行制度においては、男性はこの枠組みの中で通称“パパ休暇制度”と呼ばれる、産後8週間以内での休暇取得と、復帰後に子が1歳になるまでに取得する休暇の2回、まとまった休暇取得が可能となっています。上記改正ではこの“パパ休暇”を廃止し、産後8週間の間、4週間まで2回に分けて取得することが可能となります。

現行1か月前までに申し出をしなければならない点も、2週間前までの申し出でOKとなります。また、産後8週間経過後の休暇についても、これまで分割取得が出来なかったところ、次回改正により2回まで分割取得が可能となります。

これは男性において、柔軟な育児休業を取得しやすくなるための改正とされています。なお、子が1歳到達後に育児休業取得が可能ではない場合（保育所等が見つかった場合等）であっても、夫婦ともに育児休業を取得する“パパママ育休プラス”が適用される場合には、子の出生後

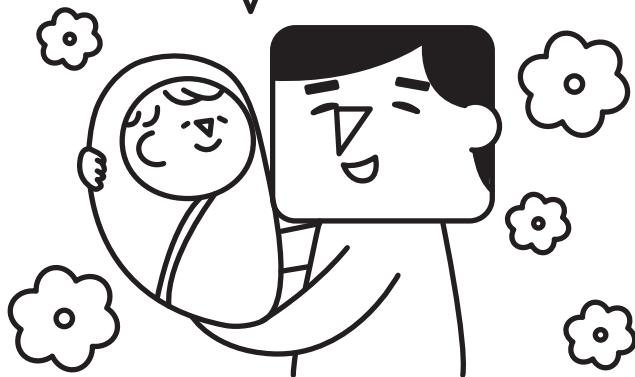
1年2か月まで育児休業が取得可能な点は変わりません。

また、育児休業取得の要件は現行、1年以上引き続き雇用されていること、及び子が1歳6か月になるまでの間に契約満了することが明らかでないことの2つですが、前者が撤廃されます。（但し、労使協定により付加することは可能。）労働者が1,000人以上の企業は、育児休業の取得状況の公表が義務付けられます。この点は、とりわけ新卒者の採用活動にも影響を及ぼすものと想定されます。

注意が必要なのが、妊娠・出産を申し出た労働者に対して育児休業取得を個別に周知するとともに、取得の意向確認等の働きかけを義務付ける点です。懈怠すると、指導勧告対象となり、最終的には企業名公表も予定されています。

育児休業制度は、理解不足によりトラブルになります。ご不明な点があれば、専門家等にご確認ください。

- 産後2回に分けて取得できる
- 2週間前までの申し出OK



お気軽に当事務所までご相談ください。

弁護士法人すずたか総合法律事務所
弁護士 鈴木 隆弘

業務分野
一般民事・離婚・相続・交通事故・企業法務・債務整理・刑事
〒460-0002 愛知県名古屋市中区丸の内3-5-40-2F/3F/5F