

父と育休

10年ほど前から国をあげて推進している男性の育児休業取得。パートナーの産後の日常を支えるために、家族が増えた新たな生活スタイルを夫婦でともにつくっていくために、ぜひ有効に使ってほしいものです。お互いの仕事と育児の両立や生活維持にとってベストな育休の取り方は？まずは制度を知り、パートナーと話し合みましょう。

育児休業制度 (育休) ってどんな制度？

出産から子どもが1歳になるまでの間に1年間の取得が可能。

保育所に入所できないなどの場合は2歳まで延長可。生後8週間以内に父が育休を取得した場合、再度の取得が可能(8週間以内に1回目の育休が終了することが条件。「パパ休暇」制度)。

女性も男性も取得できる。

父母がともに、または交替で取得する場合、子どもが1歳2か月になるまでの間に、それぞれが1年まで休業することが可能(「パパ・ママ育休プラス」制度)。

パートナーが専業主婦(夫)でも取得できる。

夫婦のどちらかが専業主婦(夫)である場合でも、パートナーは子どもが1歳になるまでの間に1年間の育児休業取得が可能。「パパ・ママ育休プラス」は適応されない。

会社に制度がなくても取得OK。

会社に規定がない場合でも、一部を除き(※1)、申し出により法律に基づき育児休業を取得することができる。

育児休業給付金が支給される。

育児休業期間中、賃金が支払われないなど一定の要件を満たす場合には、「育児休業給付金」(非課税)対象となり、休業開始時賃金の67%(休業開始から6か月経過後は50%)が支給される。

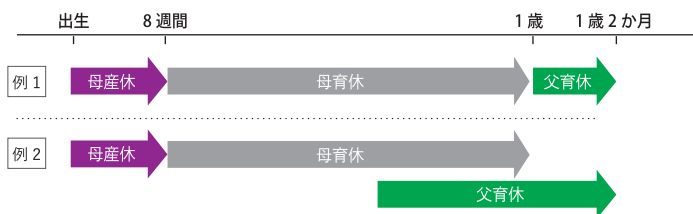
(※1) 事業主とその事業所の過半数の労働者を代表する者との書面による労使協定がある場合には、次の労働者は対象から除外される。(1) その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者 (2) 育児休業の申し出の日から1年以内(1歳から1歳6か月まで及び1歳6か月から2歳までの育児休業の場合には6か月以内)に雇用関係が終了することが明らか労働者 (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 出典:「育児・介護休業法について」(厚生労働省)

男性の育休はなんのため？

子どもの誕生からの1年は、新たな生活の基盤づくりの期間です。夫婦で育児や家事をしながら、互いを尊重し合い、2年目以降の暮らしに前向きに取り組むために、育休を活用しましょう。まずは出産を終えた産婦がしっかり身体を休められること、そして仕事に復帰するにあたっては、保育の確保やお互いの負担を考慮した家事の分担など、無理のない環境整備が必要です。どちらがどの時期に育休を取れば有意義か、夫婦で話し合ってみてください。

夫婦で相談したい！自分たちに合った育休の取り方

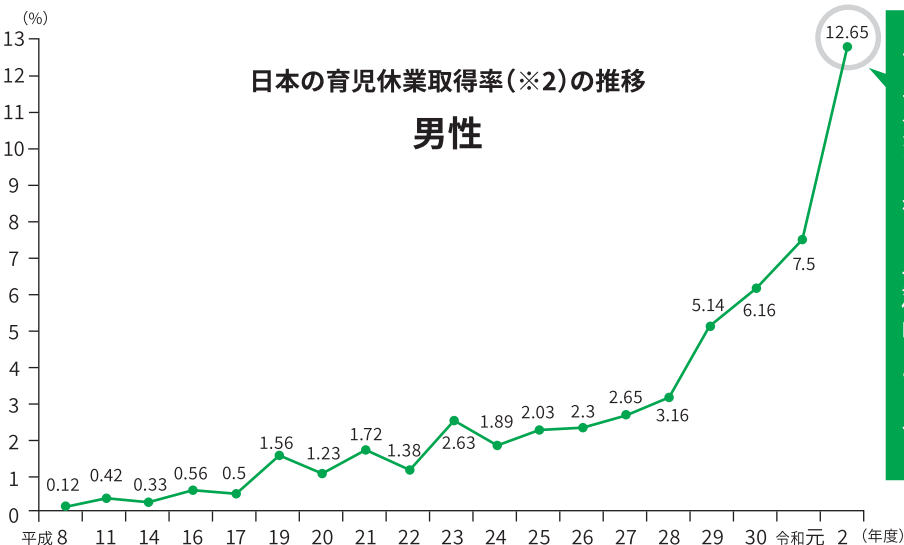
▼「パパ・ママ育休プラス」を活用



両親ともに、または交代で取得する場合

子どもが1歳2か月になるまでの間に育休を取ることができます(それぞれの育休が1年を超えない範囲内)。

日本の育児休業取得率(※2)の推移 男性



まだまだ少ないけれど、上昇傾向にあります！

(※2) 前年(2011年度以降は調査前々年度)の10月1日以降の1年間に出生した女性または配偶者が出生した人のうち、調査時点までに育児休業を開始した人(開始予定の申し出をしている人を含む)の割合(2011年度は岩手県、宮城県、福島県を除く)。

出典:「令和2年度雇用均等基本調査」(厚生労働省)

▼「パパ休暇」を活用



出産後8週間以内の期間内に父が取得した場合

特別な理由がなくても父親は2度目の育休を取得可能です(2回の合計が1年を超えない範囲内)。