



2024年2月6日(火)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F
TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4階
TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

男性の育児休業取得義務化から 1年たって取得率も向上

2022年度の育児介護休業法改正を受け

ここ数年育児休業法の改正が続きましたが2022年10月創設の「産後パパ育休」は男性版の産休と言われています。通常の育児休業とは別に本人の申し出で生後8週間以内に4週間までの休暇を2回分割でも取得できるものです。

労使協定で休業中の就業も可能です。

企業にはまた、従業員(本人又は配偶者)の妊娠・出産の申し出があった時には育児介護休業制度の個別周知や意思確認が義務付けられています。

説明周知する内容と方法

1. 育児休業・産後パパ育休に関する制度について
2. 育児休業・産後パパ育休の申し出先
3. 育児休業給付について
4. 育児休業・産後パパ育休期間中の給付金や社会保険料の取り扱いなども説明

面談方法はオンラインでもよく、書面、FAX、メールでも構いません。できれば面談で説明資料など見ながら説明すればよりよいでしょう。

育児休業制度は原則、子が1歳になる前日までです(最長2年)。2回まで分割は可能です。

父母とも育休を取得するときは何日休めるのかわからなくなりがちですが、1歳2か月までのパパ・ママ育休プラスの特例があります。夫婦共同で休業するときは計画的な休み方が必要になるでしょう。

男性の育休は企業にもメリットが

法整備が進んできた面もあり、男性の育児休業取得率は2022年では17.3%でしたが2023年では24.4%になり、最近5年間では2.5倍になっています。また、取得日数は平均23.4日となり、2019年の平均取得日数2.4日から約10倍、2022年(平均8.7日)と比較しても約3倍も長くなっています。国の旗振りだけでは進まない取得率も企業が取り組みれば進んでいくでしょう。

進まない理由としては「仕事が回らなくなる」「取得しづらい雰囲気がある」「周りの協力が得られない」「収入が心配」「復帰後に自分の席があるか」等、長期の育児休業はなかなか取りにくいようです。しかし取得により社員のモチベーションアップとなり、定着率向上、人材確保もしやすくなる等、労使双方の将来的効果が見込めることは大なるメリットでしょう。



会社で育児休業制度利用が進んだので取得できました