

育児休業制度に関しては、令和4年10月からの改正施行があり、産後パパ育休（出生時育児休業）という新しい制度もスタートいたします。今回は、この改正の概要と最近発表された出生動向基本調査についてご紹介いたします。

育児休業制度の改正

令和4年4月1日施行の改正に引き続き、同年10月1日施行の改正があります。その概要は次のとおりです。
 <令和4年10月からの育児休業制度の改正点>

改正の概要	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1~)	育児休業制度 (R4.9.30迄)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 ※初めにまとめて申し出ることが必要	分割して2回取得可能 (1歳までの育休) ※取得の際にそれぞれ申出	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降 の延長		育休開始日の柔軟化 (配偶者が1歳以降の 育休を取得する場合)	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降 の再取得		特別な事情がある場合に 限り再取得可能	再取得不可

改正のポイントは次のとおりです。

① 産後パパ育休（出生時育児休業）がスタートします！

対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能
申出期限	原則、休業の2週間前まで(労使協定に申出期限、法を上回る雇用環境の整備等の措置の内容を定めている場合は、申出期限を1か月前までとすることができます)
分割取得	2回まで分割して取得可能(最初の申出で2回分まとめて申出する必要あり)
休業中の就業	労使協定に「就業可能日を申し出ることができる」と記載し締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することが可能(就業可能日数等上限は、所定労働日数の半分・所定労働時間の半分等)

産後パパ育休（出生時育児休業）は、雇用保険の新たに設けられる「出生時育児休業給付金」の対象になり（要件を満たす場合）、育児休業期間中の社会保険料免除の対象にもなります。

② 育児休業制度改正部分がスタートします！

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能(取得の際にそれぞれ申出)
保育園に入所できない等の理由での1歳以降の育児休業	育児休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を本人の育児休業開始予定日とすることも可能
	特別な事情がある場合に限り再取得可能(他の子の産休開始等により育児休業が終了した場合で、産休等対象だった子が死亡等したとき)

従来は、育児休業取得は原則として1回でしたが、分割して2回まで可能になり、子どもが1歳以降の育児休業開始日は一定日に限定されていたものが、より自由に配偶者と交代して開始できるよう柔軟化されました。

出生動向基本調査：人々の意識

国立社会保障・人口問題研究所が最近発表した「出生動向基本調査」によると、「結婚後、子どもを持つべきだ」と考える人の割合は、この6年で激減していることがわかりました。

・独身の人（18～34歳）のうち「結婚したら子どもを持つべきだ」と考える女性は36.6%、男性は55.0%

6年前の調査と比べ、女性は約30ポイント下がり、ほぼ半減、男性も20ポイント下がりました。若年層の意識や価値観に急速な変化が起きています。

この調査は5年に1度、結婚や出産への意識を全国調査しています。今回は新型コロナウイルス感染拡大の影響で、1年遅い昨年（令和3年＝2021年）に実施されました。

希望する子どもの人数も低下しています。

・独身の男女のうち、結婚する気のある人に希望する子どもの人数を聞くと

女性は1982年の調査開始から初めて2人を割り込み1.79人（前回2.02人）。男性は1.82人（前回1.91人）

一方、そもそも結婚を望まない人も増えました。

・独身の男女で「一生結婚するつもりはない」と答えたのは

男性で17.3%（前回比5.3ポイント増）、女性は14.6%（前回比6.6ポイント増）

コロナ禍や一向に上がらない賃金などの社会不安があるにしても、ショッキングな結果です。結婚して子どもを持つ意欲が特に女性で大幅に低下しています。一生結婚しないと考える人の割合も、女性の方が増加幅が大きい状況があります。

この背景には、女性に偏りがちな家事・育児の負担や、男性より低い傾向にある賃金といったジェンダーギャップへの失望や反発があるのではないかと思います。

結婚を後押しし、いくら保育所の受け入れ枠を増やしても、そもそも結婚や子どもを持つことに意欲がなく、ネガティブに感じている人々には響きません。ジェンダーギャップをどう埋めて行くのか、若年層の賃金水準をどう上げて行くのか、これまでの少子化対策は修正を迫られていると言えます。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060