

# 労務通信

2021.7月号

## 男性の育児参加で注目される「ペア休」とは？

### ◆「ワンオペ育児」に対する問題意識の高まり

令和元年度の厚生労働省の調査では、女性の育児休業取得率 83%に対し、男性は 7.48%と大きな差があります。こうした差が、女性が出産・育児を理由に退職する原因になったり、母親に家事・育児の負担が偏る、いわゆる「ワンオペ育児」を発生させたりしているといわれます。



### ◆育児参加を望む男性の割合は？

一方、ゼネラルリサーチ株式会社が 2019 年 3 月に 20~40 代男女を対象に実施したアンケート調査では、男性の育休取得について 57.4%が「許されるなら取得したい」と回答しています。

さらに、コロナ禍により共働きの夫婦がともに自宅でテレワークを行う機会が増えたこともあり、以前にもまして育児に参加したいと考える男性が増えています。

### ◆ペア休とは？

このような変化を受け、共働きの父親と母親と一緒に育児休業を取る「ペア休」が、最近注目されています。これは、「パパ・ママ育休プラス」という制度により、父親と母親で時期をずらして育児休業を取得し、子どもが 1 歳 2 カ月になるまで休業期間を延長するというものです。ペア休経験者によれば、育児休業に入る前から職場で仕事を分担し、互いに支え合う雰囲気が生まれ、育児休業中の家事・育児の負担を分担できたことで気持ちに余裕が持てた、などの効果を実感できたという声があります。

### ◆改正育児・介護休業法では男性育休制度も創設

今国会で成立した改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後に取得できる、新しい育児休業制度も設けられました。新制度は、2 回までの分割取得が可能で、労使協定を締結し、労働者と事業主が個別に同意している場合には休業中の就業も一定程度可能とするなど、柔軟な制度となっています。

詳細は今後省令等において明らかにされ、令和 3 年 6 月 9 日から 1 年 6 月を超えない範囲内で政令で定める日より施行されます。企業において改正対応を検討するタイミングはまだ少し先となりますが、昨今の変化を踏まえると、今から育児休業を取得しやすい環境を整備しておくことは、若手人材の募集や定着を促す意味でも、効果が期待できそうです。

## 法改正情報

### ◆夫婦共同扶養の被扶養者認定基準が変わります（令和3年8月1日より）。

厚生労働省から「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について（令和3年4月30日保保発0430第2号・保国発0430第1号）」通知が出されました。これにより、夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について、これまでの通達が廃止され、新たな基準が令和3年8月1日より適用されます。

### ◎新基準の概要（一部抜粋）

#### 【夫婦とも被用者保険の被保険者の場合】

- 被扶養者とすべき者の員数にかかわらず、被保険者の年間収入が多い方の被扶養者とする。
- 夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とする。
- 夫婦の双方又はいずれか一方が共済組合の組合員であって、その者に扶養手当等の支給が認定されている場合には、その認定を受けている者の被扶養者として差し支えない。

#### 【夫婦の一方が国民健康保険の被保険者の場合】

- 被用者保険の被保険者については年間収入を、国民健康保険の被保険者については直近の年間所得で見込んだ年間収入を比較し、いずれか多い方を主として生計を維持する者とする。

#### 【主として生計を維持する者が育児休業等を取得した場合】

- 当該休業期間中は、被扶養者の地位安定の観点から特例的に被扶養者を異動しないこととする。ただし、新たに誕生した子については、改めて認定手続きを行うこととする。

#### 【年間収入の逆転に伴い被扶養者認定を削除する場合】

- 年間収入が多くなった被保険者の保険者等が認定することを確認してから削除することとする。

【厚生労働省「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」】

 <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210512S0010.pdf>

## 事務所よりひとこと

### ◆育児休業を取得しやすい雇用環境整備が事業主の義務になります（令和4年4月1日より）。

令和3年6月、育児・介護休業法が改正されました。令和4年4月1日より段階的に施行となっておりますが、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や妊娠・出産の申し出をした労働者に対して、個別の制度周知及び休業の取得意向の確認を行うことが事業主に義務付けされます。男女問わず、育児休業を取得できる職場環境整備が今後求められていきますので、法施行までの時間的余裕のあるうちに、社内業務の見直し、従業員同士のカバー体制など、洗い出しておきましょう。