

男女とも育児休業を取るのが当たり前の時代に 育児休業取得がパパの最初の仕事

歯科技工士労務対策委員
藤王 千春

厚生労働省は男女ともに仕事と育児を両立できるように、2022年4月より産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を順次行っています。

歯科技工士労務対策委員会では、2023年度の事業として「働く環境改善のための労務管理と基礎知識～労使間の信頼関係を築くために～」と題して、青森県（2023年12月17日）、福岡県（2024年2月11日）、東京都（2024年3月3日）で開催された「歯科技工士の働き方改革セミナー」に於いて、産後パパ育児休業（以下、「産後パパ育休」という。）制度を取り上げました。

産後パパ育休とは、男性が産後8週間以内に4週間（28日）を限度として2回に分けて取得できる休業制度で、1歳までの育児休業とは別に取得することができます。男性の育児休業取得促進のため、取得ニーズが高い子の出生直後の時期（子の出生後8週間以内）に、これまでよりも柔軟で取得しやすい休業として設けられました。

申出期限は原則として休業の2週間前までですが、事業主が雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で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出来ます（詳しくは勤務先、もしくは事業主に確認してみましょう）。また、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です。

以下のURL、QRコードで令和4年4月1日から3段階で施行された厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」をご覧ください。

是非、ご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/000977789.pdf>



産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象になります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

なお、育児休業給付（出生時育児休業給付金）の申請手続きなどについては、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

育児休業制度を知る！

Q1 育児休業制度はどんな制度？

- 出産から原則1歳（保育所に入所できないなどの場合は最長で2歳）まで取得できる休業制度です。なお会社に制度がなくても、法律で定められた制度のため、要件を満たした場合は育児休業を取得できます。
- 育児休業中は社会保険料が免除されます。

Q2 男性も育児休業を取れるの？

- 出産した女性（母親）だけでなく、父親である男性も育児休業を取得できます。妻が専業主婦や育児休業中でも取得できます。
- 夫婦ともに育児休業を取得した場合には、1歳2か月まで期間を延長して1年間取得できます（パパ・ママ育児プラス）。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

男女とも
育児休業をとるのが
あたりまえの時代に

育児休業取得が

パパの最初の仕事

NEW! 現行育児休業制度とは別に取得可能! / 産後パパ育休 (出生時育児休業制度)

現行育児休業制度		産後パパ育休	
対象期間取得可能日数 原則子が1歳 (最長2歳)まで	申出期限 原則1か月前まで	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	申出期限 原則休業の2週間前まで
分割取得 分割して2回取得可能 (2022年10月～)	休業中の就業 原則就業不可	分割取得 分割して2回取得可能	休業中の就業 一部就業可能 (労務安全・衛生上の必要がある時)

企業や地域のイクメン・イクボス推進策も公開中! [イクメンプロジェクトサイト ikumen-project.mhlw.go.jp](https://www.mhlw.go.jp)

厚生労働省 2022年10月15日現在

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/000977791.pdf>



育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業などの申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更などの不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったことなどを理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。また、事業主には上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例としては

- 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
 - 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき」と言われ苦痛に感じた。
- などが挙げられます。

◎「歯科技工士の働き方改革セミナー」から

(2023.12.17 青森県技，藤王千春講師)



(2024.2.11 福岡県技，松尾博子講師)



(2024.3.3 東京都技，右手風友乃講師)



男女ともに育児休業をとるのがあたりまえの時代になりました。今回、「歯科技工士の働き方改革セミナー」を受講された会員の方から「産後パパ育児休業制度を利用します」という嬉しい報告が届きました！

若い世代の歯科技工士が安心して長く働ける業界であり続けることを願っています。

〔参考文献〕

1) 厚生労働省 育児休業制度 特設サイト

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/

