

夫は育休より“育短”で

2025年5月23日

『そもそも論』の第36回は、「夫は育休より“育短”で」です。

2022年10月から妻が出産した夫の育児休業(産後パパ育休)の制度が施行され、子ども出生後8週後までに4週間以内の休暇を取得することができるようになりました。その間、会社からの給与は通常は出ませんが、2025年4月から雇用保険で給与相当分(出生時育児休業給付金[給与の67%] + 出生後休業支援給付金[同13%] + 社会保険料免除 + 給付金非課税の合計÷100%)が出るようになりました。

そうはいっても自分の仕事があつて長く休むわけにはいかないという方も多いでしょうし、妻が産休・育休で自宅にいれば、特別な用事がない限りまるまる1日家にいる必要もありません。一方、夕方は、夕食の準備に加えて上の子どもの保育園の迎えや帰宅後の遊び相手、乳児の沐浴など、もっとも人手が必要な時間帯です。妻が産休・育休を終えて仕事に復帰した後はなおさら(夫婦交代でもよいので)夕方を空ける必要があります。妻の出産後は夫が数日だけ休むのではなく、早い帰宅を続けることが大事なのです。

ここで活用すべきは「育児短時間就業」の制度です。この時短制度も育児・介護休業法で性別を問わず認められた労働者の権利であり、会社はそれを制限することはできません。子どもが3歳になるまで使えます。2025年4月から、時短による給与減少をカバーする給付金(給与の10%分)がもらえるようになりました(こちらは子が2歳になるまで)。これらによって子どもが生まれたあと、仕事を休まないで家事・育児に関与し続けることができます。会社によってはフレックスタイム制度を利用して労働時間や給与を減らさずに「早帰り」を実現することも可能です。

子育て中の男性には一日単位の「育休」より時間単位の「育短」が有用でしょう。仕事と子育ての両立はそれぞれの家庭だけでなく国家的な課題であり、会社においても気兼ねせずに早い時刻に退社できるよう、企業文化を作り替えていかなくてはなりません。

出産前後の3ヶ月間、育児に動員されたジイジからの要請でした。

