

労務 ROAD

2023年4月から男性の育児休業取得率等の公表が始まります

2023年4月より、常時雇用する労働者が1,000人を超える企業に対し、「男性の育児休業取得率等の公表」が義務化されます。

「常時雇用する労働者」とは、正社員、有期社員、アルバイト等の名称にかかわらず、期間の定めなく雇用されている者や、過去1年以上雇用されている者または雇入れ時から1年以上の雇用が見込まれる者をいいます。

公表内容

公表する内容は、「①男性の育児休業等の取得率」または「②男性の育児休業等と育児目的休暇の取得率」のいずれかです。

| ① 育児休業等の取得割合 | ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合 |
|---|---|
| $\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ | $\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ |

公表方法

自社のHPや厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」など一般の人が閲覧できる方法で、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表することが求められます。なお、本改正の適用は、決算期が3月の企業から開始となります。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



Q&A 集

Q1. 「育児を目的とした休暇」とは何ですか？

休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度です。育児休業や子の看護休暇など法定の制度は除きます。

Q2. 「産後パパ育休」と「育児休業」は分けて計算するのですか？

産後パパ育休とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はありません。

Q3. 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児目的休暇の両方を取得した場合はどのように計算しますか？

当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。

Q4. 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合や、分割して複数の事業年度に育児休業を取得した場合はどのように計算しますか？

育児休業を開始した日を含む事業年度の取得として計算します。分割して取得した場合は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

Q5. 計算した割合の端数処理はどのようにしますか？

公表する割合は、算出された割合の小数点第1位以下を切り捨てたものとしてください。配偶者が出産したものの数（分母となるもの）が0人の場合は「-」と表記してください。

Q6. 任意で「育児休業平均取得日数」を公表する場合の計算方法は？

まじりはありませんが、計算方法の例を紹介します。他にも両立支援のひろばで計算例を紹介していますので参考にしてください。

<子どもが1歳までの平均育児休業取得日数の計算例>

$$\frac{\text{公表前々事業年度に出生した子の1歳までの合計育児休業取得日数 (日)}}{\text{当該育児休業取得人数 (人)}} = \text{平均取得日数 (日)} \\ \text{(小数点第1位以下切り捨て)} \\ \text{【厚生労働省より】}$$

VOL.838
(2302-1)



〒541-0054
 大阪市中央区南本町
 2-6-12
 サンマリオンタワー16F
 TEL:06-6224-0264
 FAX:06-6224-0265
 H P: <https://k-s-j.net/>
 編集：平原・姚・茅原・石田

社長が入れる
 労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
 06-6224-0480 まで！

先日、初めて九州に上陸してきました！

念願の福岡グルメツアーで、名物は全制覇出来ました～！（お気に入りは本場の水炊きでお取り寄せ決定です）

知らない土地で真昼間からお酒を飲めるのも旅行の楽しみの一つですよ♪

今年は我慢せざるを得なかった旅行にどんどん行きたいと思っています！

(杉島)



2月労務スケジュール

- ・2022年分所得税、個人住民税、個人事業税の確定申告と納付の開始
 (2月16日から3月15日まで)