

特集

規程の準備はだいじょうぶですか？

10月から育児休業が大きく変わります

育児介護休業法が改正され、段階的に施行され、今年10月からは、改正の本丸である「産後パパ育休」や「育児休業の分割取得」が始まります。今回の改正は男性の育休促進が中心となっており、夫婦で協力し交代しながら柔軟に育児休業を取得できる仕組みとなっています。

これまで育児休業は女性社員がまとまった期間取得するケースが多かったと思いますが、今後は男性社員も育児休業を取得し、夫婦で交代して何度も取得するという人も出てきますので、改正後の制度をよく理解しておきましょう。

10月から大きく変わるのは次の3点です。

- ① 産後パパ育休の創設
- ② 育児休業の分割取得
- ③ 1歳以降の延長の柔軟化

順にみていきましょう。

① 産後パパ育休の創設

通常の育児休業とは別に、子の出生直後8週間以内に4週間まで取得できる「出生時育児休業」が創設されます。女性であれば産後休業にあたる期間ですから、基本的に男性が取得する休業ということになり、「産後パパ育休」などと呼ばれています。

現行の育児休業もちろん出生直後に取得できますが、新制度では、より男性が取得しやすくなるようにさまざまな条件緩和がおこなわれています。

◆ 申出ルール

産後パパ育休の申出は2週間前まででかまいません（通常の育児休業は1カ月前まで）。ただし、雇用環境の整備などについての取り組みの実施を労使協定で定めてい

る場合は、1カ月前までの申出とすることができず。

また、2回に分けて取得できるため、まとめて休むのが難しい場合でも繁忙期を避けて取得することが可能です。

ただし、2回に分けて取得する場合でも、まとめて2回分を一度に申し出る必要があります。

◆ 休業中の一部就業が可能

休業中に一部就業することも認められています。

通常の育児休業でも、トラブル対応など一時的・臨時的なものに限り休業中の一部就業が認められています。産後パパ育休は一時的・臨時的なものに限らず就業が認められます。

ただし、労働者の意に反して働かせることがないよう、あらかじめ労使協定を締結した上で、労働者と使用者が個別に合意した範囲内で就業が可能になります。

就業できる日数・時間数には上限があります（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分まで）。なお、就業日数によっては、雇用保険の給付金と保険料免除の対象とならない可能性があるので注意が

必要です。

◆ 産後パパ育休の対象者

産後パパ育休の対象者は、産後休業をしておらず、産後8週間の子と同居し養育する人です。ただし、勤続1年未満の人などは労使協定を締結することで対象外とすることが可能です。

また、有期雇用労働者については、子が生まれてから約8カ月※までの間に契約が満了することが明らかでない場合に産後パパ育休の対象者となります。

※正しくは「子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日から6カ月を経過する日」

◆ パパ休暇の廃止

現行制度になる「パパ休暇」（子の出生後8週間以内に夫が育児休業を取得した場合、2回目の育児休業を取得できる制度）は廃止されます。

勤続1年未満の者などを対象外にしたい場合、休業中に一部就労してもらう可能性がある場合などは、労使協定を締結しておきましょう。

②育児休業の分割取得

これまで原則1回だった育児休業を、2回目まで分割して取得できるようになります。男性の場合は「産後パパ育休」もあわせると最大4回の分割取得が可能です。

現行制度にある「パパママ育休プラス」（夫婦がともに育児休業を取得する場合は1歳2カ月まで休業を取得できる制度）は、改正後も変わらず利用できます。

◆申出ルール

申出期限などは現行の育児休業と同じで原則1カ月前までです。

産後パパ育休のように2回分まとめて申し出る必要はありません。分割取得する場合はその都度1カ月前までに申し出ればよいとされています。

③1歳以降の延長の柔軟化

保育所に入所できない等の事情があつて1歳以降も育児休業を延長する場合についても柔軟に取得できるようになります。

これまでは延長後の育児休業開始日は1歳時点、1歳6カ月時点

に限定されていきました。改正後は、本人と配偶者の育児休業に切れ目がなければ、各延長期間の途中でも夫婦で交代して育児休業を取得できるようになります。

◆申出ルール

申出期限は現行制度と同じで原則2週間前までです。ただし、申出が1歳（または1歳6カ月）到達後の場合は1カ月前までとなります。

育児休業給付金も変わる

雇用保険の給付金も「産後パパ育休」や「育児休業の分割取得」にあわせて受給できるようになります。金額などは変更ありません。

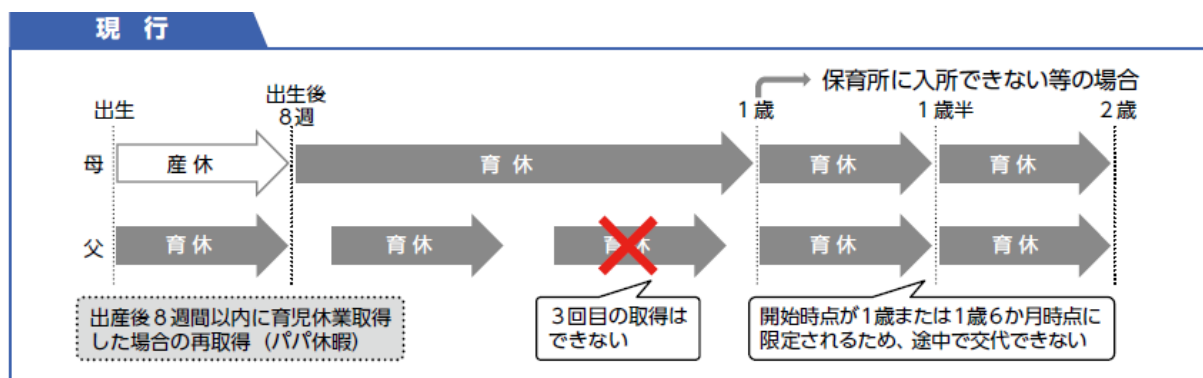
10月までに就業規則または育児介護休業規程、社内の申請様式などを整備しておく必要があります。

休業の管理が煩雑になりますが、誤った取り扱いをしないよう改正後の制度をよく理解しておきましょう

産後パパ育休と育児休業のちがい

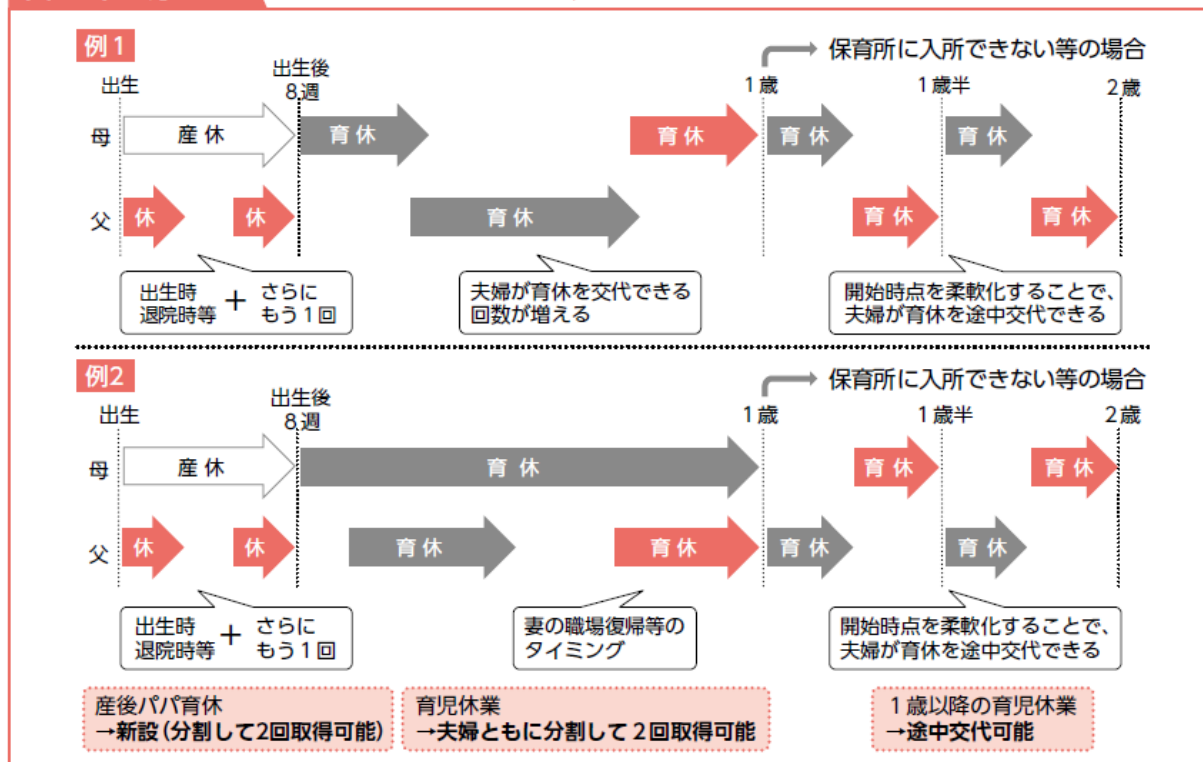
	産後パパ育休 (R4. 10. 1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4. 10. 1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間	子の出生後8週間以内に	原則子が1歳	原則子が1歳
取得可能日数	4週間まで取得可能	(最長2歳)まで	(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1カ月前まで	原則1カ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	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	明確な定めはない

改正後の育児休業の取り方のイメージ (例)



令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



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

育児休業等の申し出・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等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等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

- ・ 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。