



労務 相談

Vol.10

新設される産後パパ育休制度と 分割取得できる育児休業制度 【法改正対応】

社会保険労務士法人 大野事務所パートナー社員 **野田 好伸** (特定社会保険労務士)

大学卒業後、社労士法人コアサイドに入所し社労士としての基本を身に付ける。その後6年の勤務を経て、2004年4月に大野事務所に入所する。現在はパートナー社員として事務所運営を担いながら、人事労務相談、人事制度設計コンサルティングおよびIPO支援を中心とした労務診断(労務デュー・アリジェンス)に従事する。



男性社員より、2022年11月5日に子どもが生まれる予定との申出がありました。それに伴い11月と12月にそれぞれ2週間の育児休業を取得する予定とのこと。また、時期は不明ですが、2023年にも育児休業を取得するようですが、会社として複数回の育児休業を認めなくてはならないでしょうか。

Answer

2022年10月からの育児・介護休業法(以下「育介法」)の改正により、子が1歳に達するまでの間に2回の育児休業(通常の育児休業)の取得が認められるようになります。また、通常の育児休業とは別に、「出生時育児休業(産後パパ育休)」が新設されることで、男性社員については、子の出生後8週間以内に最大4週間まで、休業(2回の分割取得可)することが可能となりました。

はじめに

2022年4月以降は事業主に対し、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置(研修の実施、相談窓口の設置、事例の収集・提供、取得促進方針の周知)を義務づけたり、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知・休業取得意向の確認措置を義務づけたりするなど、実務対応に悩まされている企業も多いと思われていますが、男性の育児休業の取得促進を目的とした新制度の創設、および育児休業の分割取得を可能とする法改正が10月から施行されます。

育児休業の

分割取得と柔軟化

これまでは、子が1歳に達するまでに1回に限り育児休業を取得できるというものでしたが、改正により、子が1歳に達するまでに2回まで分割して取得することが可能となります。

また、保育所に入園できないなどの理由により、休業期間を1歳半まで(最長2歳まで)延長する場合について、現状では延長開始日を1歳または1歳半の時点に限定していましたが、これを柔軟化し、1歳から1歳半まで、1歳半から2歳までの各期間の途中で夫婦が交代して育児休業を取得することが可能とな

ります。

出生時育児休業

(産後パパ育休)とは

新設される出生時育児休業(産後パパ育休)は、男性の育児休業取得促進のために、育児休業の取得ニーズが高い、子の出生直後の時期に、これまでの育児休業よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組みとして、通常の育児休業とは別のものとして創設されます。

内容としては、産後休業をしていない労働者(父親、養父母等)が、出生後(出生日または出産予定日のいずれか遅いほうから)8週間以内に最大4週間(28日)まで休業することができます。2回に分けて取得す

