

出生時育児休業（産後パパ育休）について

令和3年6月に育児・介護休業法が改正されており、令和4年4月、令和4年10月、令和5年4月の3段階で改正されております。今回はその中でも令和4年10月1日より施行されました出生時育児休業（産後パパ育休）についてご説明致します。これは、男性の育児休業取得をより柔軟に休業を取得しやすくするために創設された制度になります。

この制度の対象者として、

- ① 産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く。）
- ② 有期雇用労働者は、申出時点でこの誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないものに限る。

となっております。

また、労使協定の締結により対象外に出来る労働者として

- 1.入社1年未満の労働者
 - 2.申出の日から8週間以内に雇用契約が終了する事が明らかな労働者
 - 3.1週間の所定労働時間が2日以下の労働者
- となっております。

どのようなものになるかという、基本的な考え方として名前の通りになりますが、子どもが生まれたときに取得する育児休業となります。これは、子どもが1歳になるまで取得できる従来の育児休業とは別の休業になります。出生時育児休業（産後パパ育休）の対象期間としまして、子どもの誕生日から8週間以内の期間で最長4週間まで休業できる制度になります。この4週間は、まとめて取得する事も可能ですし、分割での取得の場合にあっては、初めにまとめて申し出ることが必要にはなりますが、2回までなら分割して取得する事も可能となっております。延べ日数4週間をどこで取得するかを家庭の事情に合わせて自由に決めることができるようになっています。

労働者は希望日から休業するにあたり、原則、産後パパ育休の申出期限は開始しようとする日の2週間前までになります。ただし、次の2つの事項を労使協定にて定めることにより、申し出期限を1か月前まで延長することができます。

1. 産後パパ育休に申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容
2. 産後パパ育休の申出期限（2週間超から1か月の期間に限る。）

今回このような改定がありましたので、就業規則等の社内規定に盛り込む事が必要になります。この機会に一度社内の就業規則見直しを含め、各担当へご相談下さい。