シリーズ 1 弾

育児・介護休業法が改正されます (2)

更新日：2022.2.7

法改正　シリーズ



産後パパ育休の創設

産後パパ育休の詳細

休業中の就業について

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

2022 年（令和 4 年）の育児・介護休業法の改正について、改正は、3 段階で施行されます。
今回は、以下の令和 4 年 10 月 1 日の施行内容のうち産後パパ育休（出生時育児休業）の創設についてです。

令和 4 年 10 月 1 日施行

- ◆ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ◆ 育児休業の分割取得

【産後パパ育休（出生時育児休業）の創設】

現在、育児休業は、原則として子が 1 歳の前日までに 1 回のみ取得が可能です。
（保育所に入れないなどの特別な事情がある場合は、最長 2 歳まで延長が可能）
母親は、子どもの出生後 8 週間は、法令の産後休暇となります。
父親が、この子の出生後 8 週間の期間中に取得する育児休業を「パパ休暇」と呼びます。
通常は 1 回のみ取得可能な育児休業ですが、特例として、「パパ休暇」を取得した場合は、特別な事情がなくても再度の育児休業の取得が可能となります。

今回の「産後パパ育休（出生時育児休業）」は、「パパ休暇」を出生後 8 週間の後の育児休業と切り離し、出生後 8 週間以内に男性が取得できる産後育休として新たに位置づけ創設したものです。（パパ休暇は廃止となります。）通常の育児休業とは別に取得可能であり、要件はありますが、2 回に分割して取得することや休業中の就業が可能であるなど、より柔軟な制度内容となっています。

【産後パパ育休（出生時育児休業）」】の詳細

【産後パパ育休（出生時育児休業）」】の詳細

① 対象期間と取得可能日数

子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能

② 申し出期限

原則として、休業の 2 週間前までに申し出ることで取得可能
（ただし、雇用環境の整備等について、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取組みの実施を労使協定で定めている場合は、1 箇月前までとすることができます。）

③ 分割取得

4 週間のうちで分割して 2 回取得することが可能
（ただし、初めに 2 回分をまとめて申し出ることが必要です。）

④ 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

休業中の就業について

【休業中の就業について】

通常の育児休業では、原則として就業は不可となっているため、「産後パパ育休」で休業中の就業が可能というのは、この制度の特徴となります。以下の点に留意が必要です。

① 休業中に就業する場合の手続き

・労働者から、事業主に就業の条件について申し出を行う
・事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日、時間を提示する
（候補日等がない場合はその旨）
・労働者が事業主の提示内容に同意する
・事業主が、就業の条件を通知する

② 就業日数等の上限

・休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
・休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例）所定労働時間が 1 日 8 時間、 1 週間の所定労働日が 5 日の労働者が、
休業 2 週間・休業期間中の所定労働日 10 日・休業期間中の所定労働時間 80 時間の場合
↓
就業日数上限 5 日、就業時間上限 40 時間、休業開始・終了予定日の就業は 8 時間未満



③ 出生時育児休業給付金について

産後パパ育休も雇用保険の育児休業給付の対象となります。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大 10 日（10 日を超える場合は就業している時間数が 80 時間）以下の場合に給付の対象となります。（※休業日数が 28 日より短い場合は、上記日数に比例して短くなります。）

厚生労働省：育児・介護休業法について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

令和 4 年 10 月からの育児休業給付制度に関するリーフレット
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf

執筆



Grow Up
Social Insurance Labor-Consultant Office
グローアップ社会保険労務士法人
特定社会保険労務士
山下智美