

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	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 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	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
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 ^{※2} 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 ^{※3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②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(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 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

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目		13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	……	休	6時間 休

産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。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)以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

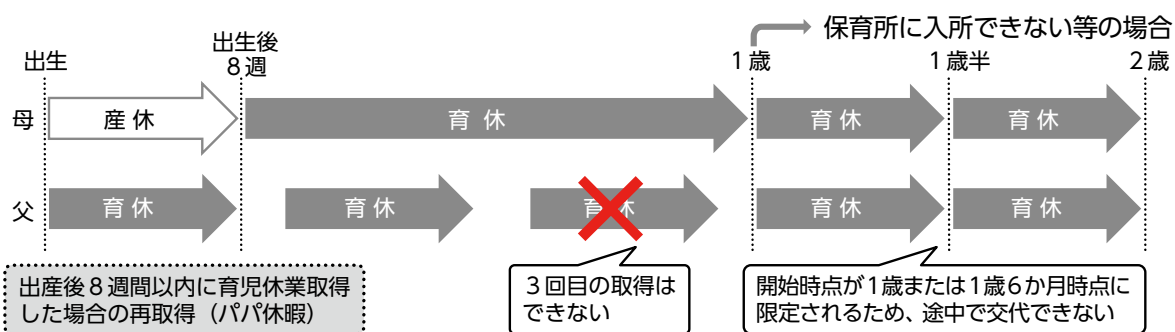
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf>



改正後の働き方・休み方のイメージ(例)

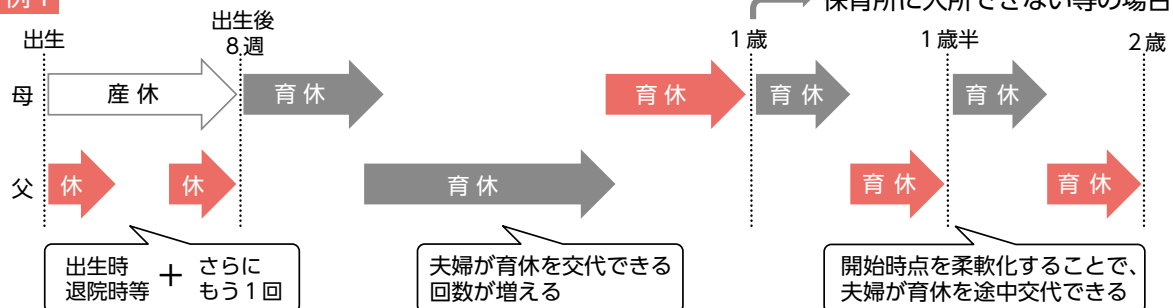
現 行



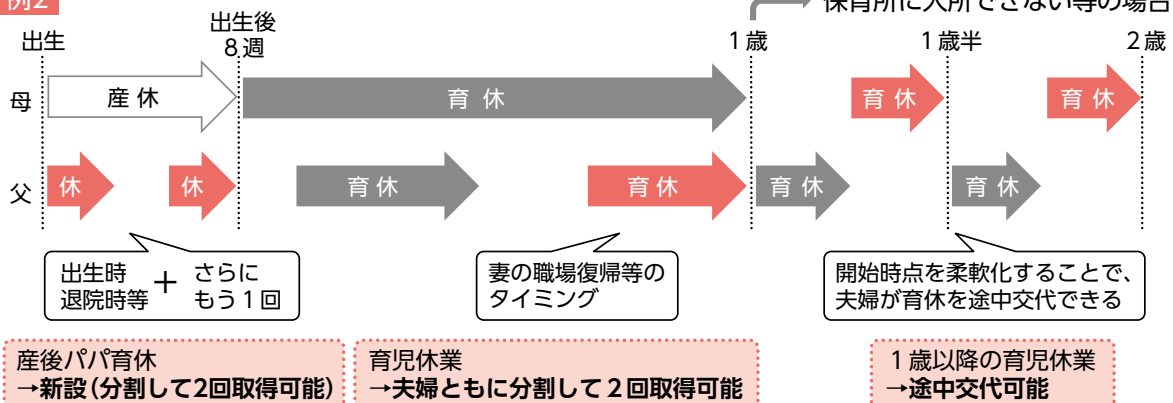
令和4年10月1日～

➡ 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

例1



例2



- ※ 3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

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。

Q4 父親が育児をするとういことがあるの？

- 子どもの成長を間近に感じられる。

子どもは日々成長。昨日できなかったことが今日できるようになったことに気付けるのは育児の最高の喜びです。

- 家庭の安定。

出産後の女性は心身ともに不安定になることもあります。また、幼い兄弟がいる場合の育児も大変。お母さんの体調、家庭環境にも合わせて育児休業の時期、回数考えましょう。

Q5 会社から育児休業をとることを拒否された。昇進に影響がないか不安。

- 会社は育児休業の申出を拒めません。

育児休業の取得は法律上の権利です。また、育児休業を理由とした降格、不利益な配置転換等は禁止されています。

- 困ったときは労働局に相談してください。

都道府県労働局では育児休業に関する相談、行政指導、事業主とのトラブル解決を行っています。

都道府県労働局
雇用環境・均等部(室)



かみなりとTシャツ



あさやみの「父と子」©Minoru Asaya

男女とも育児休業をとるのがあたりまえの時代に
育児休業取得がパパの最初の仕事



育児休業制度を知る！

Q1 育児休業はどんな制度？

- 出産から原則 1 歳（保育所に入所できないなど）の場合は最長で 2 歳）まで取得できる休業です。

なお会社に制度がなくても、法律で定められた制度のため、要件を満たした場合は育児休業を取得できます。



©Minoru Asaya

Q2 男性も育児休業を取れるの？

- 出産した女性（母親）だけでなく、父親である男性も育児休業を取得できます。妻が専業主婦や育児休業中でも取得できます。
- 夫婦ともに育児休業を取得した場合には、1 歳 2 か月までの間 1 年間取得できます。（パパ・ママ育休プラス）

Q3 育児休業を取ったら、収入が心配…

- 育児休業給付金が支給されます。育児休業開始から 180 日間は賃金の 67%、それ以降は 50% です。

（支給例）いずれの支給にも要件があります。



- 育児休業中は社会保険料が免除されます。

手取り収入は休業前の約8割！



©Minoru Asaya

育児・介護休業法の改正により、さらに男性の育児休業が取得しやすくなります！

※2022年10月1日施行

- 子どもが産まれた直後の時期に柔軟に育児休業が取得できるよう、「産後パパ育休」が創設されました。
- 子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで、2 回に分割して取得できるようになります。
- 産後パパ育休中に一部就業することもできます。（労使協定と個別合意が必要）
- 1 歳までの育児休業も、2 回に分割して取得できるようになります。

