淀川労務協会ＦＡＸ通信

2022-7

Yodogawa Labor Management Society／Fax Information

〒532-0011 大阪市淀川区西中島３丁目８番２号ＫＧビル１０Ｆ
TEL (06)6838-1711　FAX (06)6838-1789
Email　info@yodogawaroukyou.gr.jp
URL　http://www.yodogawaroukyou.gr.jp

プライバシーマーク 20000963(08)

当協会の Facebook を開設しました！最新の人事労務ニュースを配信しております。

Monthly Hot News

産後パパ育休(出生時育児休業)の創設および育児休業の分割取得について

2022 年 4 月 1 日より改正育児介護休業法が順次施行されており、2022 年 10 月 1 日施行で産後パパ育休(出生時育児休業)の制度開始および育児休業の分割取得が可能になります。

	産後パパ育休（2022 年 10 月 1 日～） 育休とは別に取得可能	**育児休業制度** **(2022 年 10 月 1 日～)**	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

(※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。

2022 年 10 月から育児休業給付制度が変わります

育児・介護休業法の改正により、2022 年 10 月から、育児休業の２回までの分割と、産後パパ育休(出生時育児休業)の制度が施行されることに伴い、育児休業給付についても以下の点が変更になります。

① 育児休業の分割取得

- １歳未満の子について、**原則２回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられる**ようになります。
- ３回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられませんが、**例外事由(※)に該当する場合は、この回数制限から除外**されます。
- 育児休業の延長事由があり、かつ、**夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）**は、**１歳～１歳６か月と１歳６か月～２歳の各期間において夫婦それぞれ１回に限り**育児休業給付金が受けられます。

(※)回数制限の例外事由

1. 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
2. 育児休業の申し出対象である１歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
3. 育児休業の申し出対象である１歳未満の子が、負傷、疾病等により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
4. 育児休業の申し出対象である１歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

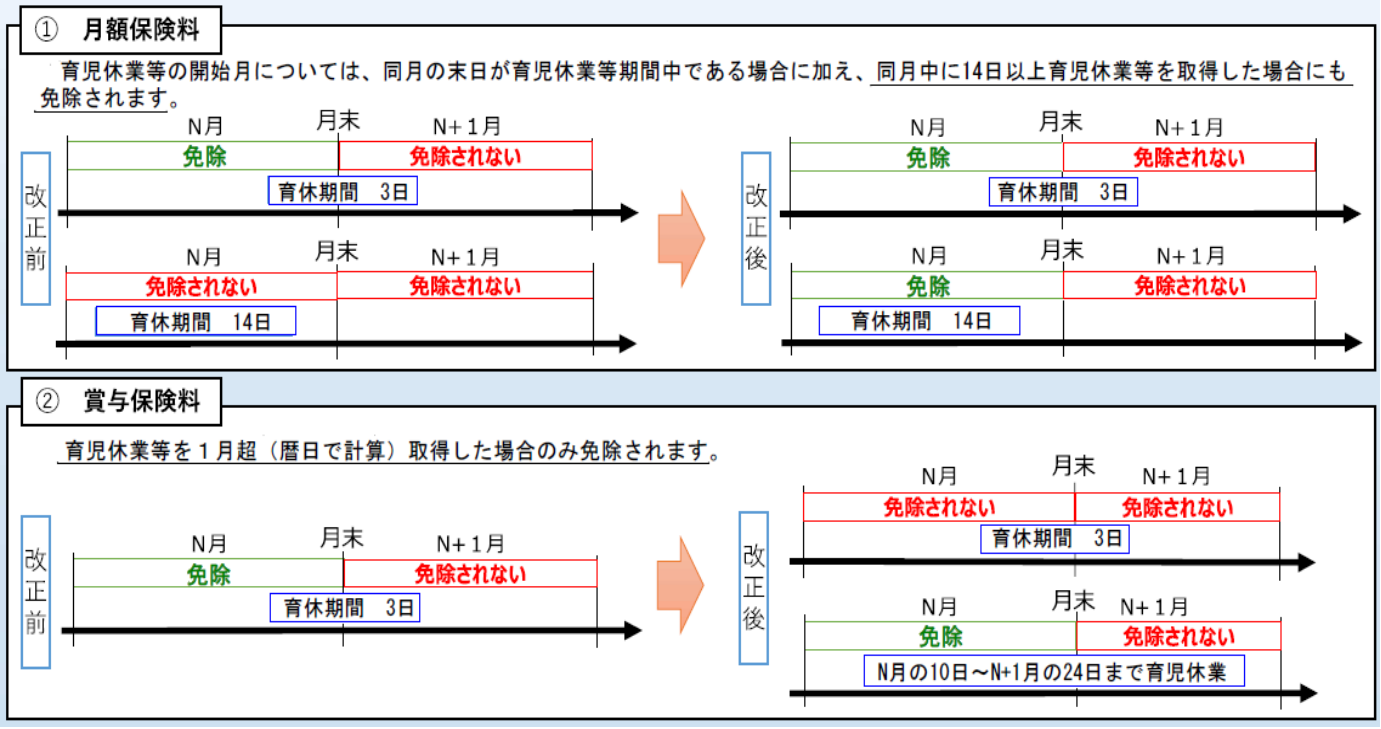
② 産後パパ育休（出生時育児休業）

産後パパ育休を取得した場合に、**出生時育児休業給付金**が受けられます。

支給要件	・休業開始日前２年間に、賃金支払基礎日数が 11 日以上ある（ない場合は就業している時間数が 80 時間以上の）完全月が 12 か月以上あること。 ・休業期間中の就業日数が、**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）(※1)以下**であること。 **(※1) 28 日間の休業を取得した場合の日数・時間です。** **28 日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。**
支給額	・休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前６か月間の賃金を 180 で除した額）**×支給日数×67%(※2)** **(※2)支給された日数は、育児休業給付の支給率 67%の上限日数である 180 日に通算されます。**
申請期間	**・出生日(※3)の８週間後の翌日から起算して２か月後の月末まで** (※3)出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日 **※２回まで分割して取得できますが、１回にまとめての申請となります。**

育児休業等期間中における社会保険料の免除要件が改正されます

2022 年 10 月から改正され、主な改正内容は次の２点です。



労務協会　夏季休業のご案内

勝手ではございますが、8 月 11 日(木)～8 月 15 日(月)まで当協会は業務をお休みさせて頂きます。
8 月 16 日(火)より通常どおりの業務となりますので、よろしくお願いいたします。