

【法改正】男性の育児休業が取りやすくなります！

令和4年4月から3段階に分けて改正される「育児・介護休業法」は、令和4年10月より2段階目の改正が施行され、夫婦ともに（特に夫が）より柔軟な育児休業の取得が可能となります。今回は令和4年10月から適用となる改正の内容と事業主が講ずべき措置について解説していきます。

令和4年10月施行の改正点

- (1) 産後パパ育児(産後休業中に男性が取得する事を想定した子の出生直後期における休業)の創設
- (2) 育児の分割取得
- (3) 1歳以降の育児開始日の柔軟化
- (4) 社会保険料免除について

(1) 産後パパ育児の創設

近年の男女別育児休業取得率をみると、男性の取得率の方が女性よりもはるかに低くなっています。（男性：約14%、女性：約85%、厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」）

産後パパ育児は、男性の育児休業取得促進のため、男性の取得ニーズの高い、子の出生直後の時期について、これまでの育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みの休業とすべく設けられた制度です。

これまで、夫の育児休業は妻の産後8週間以内に育児休業を取得し（通称パパ休暇）、産後8週間経過後にも育児休業を取得することが可能でした。

今回の改正により「パパ休暇」は廃止され、新たな制度として最大4週間の育児休業（産後パパ育児）を2回まで分割して取得する事が可能となります。分割して取得する際には取得前に事業主への申出が必要です。

上記改正点をまとめると次の通りです。

- ・産後8週間以内に4週間まで取得可能
- ・2回まで分割可能（最初に申出が必要）
- ・原則休業の2週間前までに申出
- ・労使協定を締結した場合、労働者の合意した範囲について休業中の就業も可能

(2) 育児の分割取得

これまでは育児休業を取得した場合、延長する場合を除いては、その取得回数は夫婦ともに1度が限度でした。改正により、個人の申出があった場合に夫婦それぞれが2回に分割して育児休業を取得することが可能となります。

したがって、夫に関しては産後パパ育児（左記(1)）と当該育児休業制度の双方を組み合わせる事で、最大で4回の育児休業を取得することが可能になり、男性の仕事と育児の両立がより一層図られることが期待できます。

(3) 1歳以降の育児開始日の柔軟化

原則として、育児休業が取得できる期間は子が1歳になるまでの期間ですが、子が1歳になる時点で保育所に入所出来ない等の理由がある場合、子が1歳6カ月になるまで（1歳6カ月時点で延長事由が解決しない場合は2歳になるまで）育児休業の延長が認められています。改正前と同様です。

今までは延長した際の育児開始タイミングは、夫婦で同時に開始するしか認められていませんでしたが、法改正によって夫婦別々のタイミングで開始できるようになります。これにより、子が1歳（1歳6カ月）に到達した後の育児休業期間途中でも、夫婦で育児の交代が可能となります。

(4) 社会保険料免除について

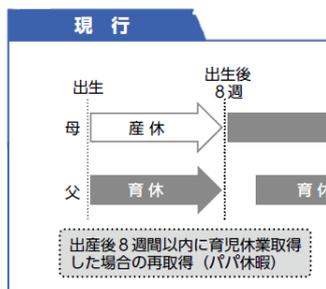
現在はその月の末日が育児休業期間中である場合、当該月分の社会保険料は免除されています。

法改正により、上記の要件に加えて、末日が育児中でなくとも、育児休業等開始日が含まれる月に14日以上育児休業等を取得した場合にも免除となります。

また、賞与に係る保険料については当該賞与支給月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除となります。例えば賞与支払月が12月とした場合、12月1日から12月31日の1か月間育児休業を取得した場合であっても1か月を超えていないため、12月の給与に係る保険料は免除されませんが、賞与に係る保険料は免除されません。

今回の法改正に合わせ、自社の就業規則の見直しや労働者への周知が必要不可欠となってきます。育児休業について、お困り事がございましたら、お気軽にご相談下さい。

分割取得のイメージ図



令和4年10月1日～

