

**社会保険労務士が答える
企業の労務管理**

國分紀子



**『改正育児・介護休業法』が
10月1日より施行されます**

令和4年4月1日より3段階で順次施行されている改正法の第2弾スタートが目前です。

今回の主な改正点は以下のとおりです。

1、男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

育休とは別に、男性社員は子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の取得が可能となります。産後パパ育休は、休業の2週間前まで（雇用環境の整備などについて法を上回る取組を労使協定で定めている場合は1カ月前まで）に申し出て、2回まで分割して取得す

ることができ（初めにま

とめて申し出ることが必要）、労使協定を締結している場合に限り、社員が合意した範囲内で休業中に就業させることも可能となっています。

2、育児休業制度の変更

①育休の分割取得
改正前の育児休業は、原則一子につき1回限りとされていますが、分割して2回まで休業を取得することができるようになります（取得の際にそれぞれ申し出が必要）。

②1歳以降の育休延長の開始日の柔軟化
1歳以降の育休延長の開始日は1歳、1歳6カ

84

月時点に限定されていますが、この育休開始日を期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにするため、配偶者が1歳（1歳6カ月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業終了予定

場合に限り再取得が可能になります。

【検討点】

☑産後パパ育休申し出の期間を2週間から1カ月に延ばすために、法を上回る雇用環境整備の取組について協定し、実施できるか

☑産後パパ育休中の就業を可能とするために協定の締結を行うか



日の翌日以前の日を開始予定日とできるようにります。

③1歳以降の育児休業の再取得について

改正前は1歳以降の育児休業の再取得は不可ですが、特別な事情がある

厚生労働省のモデル規程を参照しながら準備をすすめませんが、主に右の二点を検討し、規程の改定・労使協定の締結を行います。

また、今回の改正点ではありませんが、社員からの「育児休業開始日の繰下げ変更」・「育児休業終了日の繰上げ変更」のような休業期間の短縮

の申出を、事業主が認めなければならぬという法令上の根拠はありません。特に「育児休業終了日の繰上げ変更」について規定されている育児・介護休業等規程を散見しますので「会社が認める場合に限り」などと限定するか、再度必要性の検討をお勧めします。

（國分労務事務所所長、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄

会員事業場専用無料相談ダイヤル

企業の労働110番!
☎ 052-961-7110



FAX 052-961-9635
メールアドレス roudou110@meihokurouki.or.jp