

# 人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く

## 産後パパ育休とはどのような制度？



長谷川 まゆみ

トータルマネジメントオフィス代表／特定社会保険労務士／DCプランナー／ファイナンシャルプランナー／日本キャリア開発協会認定CDA

**Q** 妻が秋に出産を控えています。上司から「産後パパ育休」を取得してはどうかとすすめられていますが、どのような制度なのでしょうか？

**A** 男性の育児休業取得率向上を目的とし、昨年10月からスタートしました。以下、内容を解説いたします。

### 《解説》

2022年10月より出生時育児休業、通称「産後パパ育休」が創設されました。子が1歳（最長2歳）までの育児休業制度とは別に取得可能で、子の出生後8週間以内に、合計4週間（28日）までの取得が可能です。4週間で2回に分けて分割取得することも、4週間連続で取得することもできます。申出期限についても、原則として1か月前までとされている育児休業制度と異なり、休業の2週間前までと優遇されています。

この改正に伴い「パパ休暇」（子の出生後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合に、再度、育児休業が取得可能となる休暇）は、2022年9月末をもって廃止となりました。

補足ですが、「パパ・ママ育休プラス」は、夫婦がともに育児休業を取得すると、育休期間を2か月延長できるという制度で、こちらは今回の改正後も存続します。

### 「産後パパ育休」どのような活用法がある？

例えば、妻の退院時に1回目の休業を取得し、いったん職場に復帰したのちに2回目の休業を取得できます。分割して取得する場合は、原則として1回目の休業を取得する際に、2回目の休業についても申し出る必要がありますが、会社が認める場合は都度の申し出でも問題ありません。

また通常の育児休業制度は休業中の就業が原則認められていませんが、「産後パパ育休」の場合は会社と従業員との間で合意した範囲内であれば休業中でも勤務することが可能です（注：就業可能日等には上限があります）。

### 「産後パパ育休」を取得した場合に利用できる制度

「産後パパ育休」を取得した休業中は、従来の育児休業制度と同様に一定の要件を満たした場合、育児休業給付金が受給できます。また社会保険料の免除の対象となります。ご参考まで、以下に主な要件をまとめておきます。

育児休業給付金の支給要件	休業期間中の就業日数が一定以下（休業が4週間の場合は10日以内・10日を超える場合は80時間以内、休業が4週間より短い場合はそれに比例した日数・時間数以内）
社会保険料の免除要件	その月の末日が育児休業中である場合に加えて、同一月内で育児休業を取得し、その日数が14日以上の場合も追加されました

### ～まとめ～

「産後パパ育休」や「育休の分割取得」などの活用は従業員側のメリットだけでなく、出産・育児を理由とする離職の防止や従業員満足度の向上など企業側にもメリットがあります。

従業員が1,000人を超える企業においては、2023年4月1日から、育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられるようになりました。制度の周知はもちろんのこと、制度を活用しやすい環境を整えていきましょう。