

労働・助成金情報 特急便

第 109 号 (2022 年 1 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

前回に引き続き、令和 4 年 10 月から改正となる『産後パパ育休の創設』『育児休業の分割取得』についての内容と、法改正による社会保険料免除の要件について確認します。令和 4 年 4 月から立て続けに施行されるため、早めに準備を行うことが重要です。

<産後パパ育休（出生時育児休業）の創設> ～男性の育児休業取得促進のために創設～

(対象期間) 子の出生後 8 週間以内 最長 4 週間 取得可能・女性も取得可能

(申出期限) 休業の 2 週間前まで

(分割取得) 分割して 2 回取得可能 (1 回目の申し出の際にまとめて申し出ることが必要)

(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で休業中に就業することが可能

※有期雇用労働者は、子の出生の日から起算して、8 週間を経過する日の翌日から 6 か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない場合に対象になります。

下記の労働者は、労使協定を締結することで対象外とすることができます。

※労使協定は、令和 4 年 10 月までに締結が必要です。

- ① 雇用された期間が 1 年未満の労働者（無期・有期雇用労働者ともに）
- ② 申出日の 8 週間以内に雇用関係が終了する労働者
- ③ 週の所定労働日数が 2 日以下の労働者

準備

令和 4 年 10 月からの施行ですが、労働者が取得しやすくするために、あらかじめ制度内容と導入時期を周知し、就業規則の整備を準備します。就業規則の改定案（従来のパパ休暇の削除、産後パパ育休制度の追加など）の検討は 7 月中には終え、就業規則の改定と労働基準監督署への届出は 9 月中に行います。同じ 10 月から施行される育児休業の分割取得、社会保険料免除についても同時に行うことになります。

産後パパ育児休業中の就業（労使協定を締結している場合に就業可能）

(対象者) 休業中に就業することを希望する労働者

(就業日数・時間の上限)

- ・休業期間中の所定労日・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、その日は所定労働時間数未満

注意点

就業することにより、育児休業給付や社会保険料免除について、休業中の日数によっては要件を満たさなくなる可能性があることを労働者に説明すること。

手続きの流れ

- ① 労働者が休業中に就業することを希望する場合に、産後パパ育休の開始予定日の前日までに以下を申し出る
 - ・就業可能日
 - ・就業可能日の就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る）。その他の労働条件（テレワークの可否）
- ② 事業主は、労働者から申し出がされた時には、以下の事項を労働者に速やかに提示する。
 - ・就業可能日のうち、就業させることを希望する日、就業させることを希望しない場合の旨。
 - ・就業させることを希望する日の時間帯とその他労働条件
- ③ 労働者が事業主からの提示に同意をする
- ④ 事業主が就業日時と労働条件の通知する

労働者は、同意した就業日等について撤回ができます

産後パパ育休の開始予定日の前日まで・・・理由を問わず同意の全部または一部の撤回が可能です。

産後パパ育休の開始予定日以降・・・以下の特別な事情がある場合に限り、撤回が可能です。

- 配偶者の死亡
- 配偶者の怪我、病気等で子を養育することが困難
- 婚姻の解消等により子と同居しなくなった
- 子が怪我、病気、障害等により、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

<育児休業分割取得>

現行の育児休業制度では、育児休業の分割は不可となっています。ただし、パパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可能）や、保育所に入所できない等の理由で育児休業を1歳以降に延長した場合の再取得は可能です。1歳以降の延長は、育休開始日が各期間の初日に限定されている為、1歳から、または1歳半からの開始時点でしか夫婦交代はできません。

令和4年10月からは、育児休業を分割して2回まで取得可能になります。保育園に入所できない等の理由で、1歳以降に延長する場合には、各期間の途中からでも夫婦交代が可能になります。

育児休業の申し出回数の変更、休業開始の柔軟化によって「育児休業申出書」「育児休業取扱通知書」「休業申出書撤回届」の社内様式の変更が必要になります。

- (対象期間) 原則 子が1歳まで（最長2歳まで）
- (申出期限) 原則 1か月前まで
- (分割取得) 分割して2回取得可能（取得の際にそれぞれ申出）
- (休業中の就業) 原則就業不可

<育児休業期間中の社会保険料の免除>

育児休業期間中は、各月の給与・賞与にかかる社会保険料が被保険者本人負担分と事業主負担分ともに免除されます。現行の社会保険料免除の要件は、その月の末日が育児休業期間中である場合のみです。

令和4年10月からは下記の②が加わります。

- ① その月の末日が育児休業期間中である場合
- ② 同一月内で育児休業を開始し終了した日数が14日以上の場合

※賞与にかかる保険料は連続して1か月を超える育児休業を取得した場合に限り免除

注意点

産後パパ育休の就業した日数は、社会保険料免除の「14日以上」の日数には含まれません。

<産後パパ育休休業給付>

通常の育児休業と同じく、育休を取得し、受給資格を満たしている場合に、休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の給付金が受け取れます。

(受給資格) 育児休業開始日前2年間に、被保険者期間が12か月以上

※賃金の支払いの基礎となった日数が月11日以上ある場合に1か月と計算

注意点

- 給付の対象となる為には、就業日数が一定の水準以内である場合です。
【例】・産後パパ育休を28日間（最大取得日数）取得した場合は、10日以内（10日を超える場合は80時間以内）
・14日間取得した場合は、5日以内（5日を超える場合は40時間以内）
- 育休中に就業して得た賃金額と給付金の合計が、休業前賃金日額×休業日数の80%を超える場合には、超えた額が給付金から減額されます。