



“育つ”・“繋がる” ニュースレター

SS TIMES

2022年11月



「産後パパ育休」について

～育児・介護休業法令和3年改正への対応～

情報提供：古川 拓

(弁護士法人 古川・片田総合法律事務所 代表社員)

高齢化・人口減少による「人手不足」に直面する中、女性の働き手を確保・維持を図る手段の一つとして、**男性労働者の育休取得**を促進する施策が打ち出されています。これを受けた令和3年6月の育児・介護休業法改正は、今年4月、10月、さらに令和5年4月1日という3つのステップで段階的に施行されていきます。

今回は、今年10月1日に施行された「産後パパ育休」についてお話しまいります。

1. 施行されています ～「産後パパ育休」制度～

10月1日に施行された「産後パパ育休」は、従業員が申し出た場合、子どもが1歳に達するまでの育児休業（育休）とは別に、子どもの出生後8週間以内に4週間まで取得させる必要がある、という制度です。対象者は、主に配偶者が子を出産した父親（パパ）が想定されていますが、生後8週間以内の子を養子に迎えた母親も対象となります。

詳しい内容は右側の表をご確認ください

大阪と京都に事務所を有する弁護士法人で、労働法関連の法務に力を入れています。製造・運輸・不動産・建築・各種サービス業・IT・介護・宗教法人・医療法人・社会福祉法人など多岐に渡る分野の法人及び個人事業についての法律顧問を務めています。



弁護士法人 古川・片田総合法律事務所

The Law Firm of Furukawa & Katada



	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間	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
取得可能日数	原則休業の2週間前まで*	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

(厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」より)

※1歳(1歳6か月)以降の育児休業について、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観点から、育休開始日について、1歳(1歳6か月)時点に加え、配偶者が1歳(1歳6か月)以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。
※2 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、ふたたび育児休業を取得できます。

この改正によって、従業員が選ぶことができる育休などの取得方法は、以下のようになります。具体的な申出を受けたり、近い将来に申出を受ける可能性がある場合には、専門家に相談するなどして、休業期間を確認することをお奨めします。

2. 雇主側で対応しなければならないこと

今回の改正を受けて、雇主が行わなければならない対応は、大きく分けて以下のとおりです。

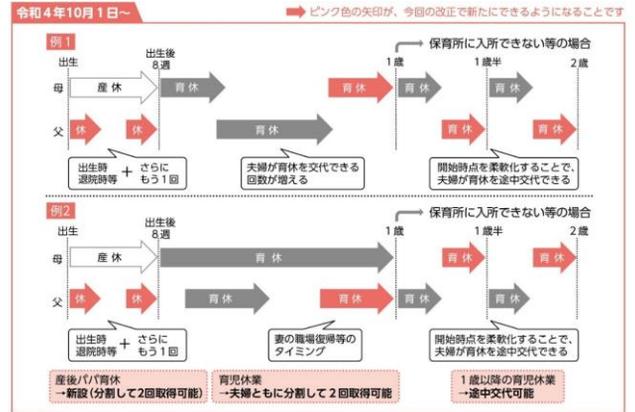
(1) 規則関係の変更

就業規則など規則などを定めている場合には、今回の改正に合わせて変更する必要があります。就業規則の変更には、①変更についての従業員側の意見書を受けること、②労働基準監督署への届け出、③社内への周知、などの手続きが必要となり、これを怠ると、就業規則の変更が効力を持たない（無効）になるリスクがあります。

(2) 環境の整備、制度についての周知・意向確認など

今回の改正で、①育児休業を取得しやすい雇用環境整備、そして②妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が企業に義務づけられています（本年4月1日施行分）。

育児・介護休業法に沿った経営を行っているかどうかについては、労働基準監督署から報告を求められることがあり、不十分であるとされた場合には、必要な措置を講じるように「助言」「指導」あるいは「勧告」がなされることもあります。勧告に従わない、報告を怠った、もしくは虚偽の報告を行った場合などは、罰則として、企業名の公表と、最大20万円の過料の処分が行われることとなります。労働基準監督署の調査は、従業員からの通報や相談がきっかけとなる場合もあり、普段から従業員の意向をしっかり把握してコミュニケーションをとることが重要です。



(図の引用は前同)

(3) うまく取り入れる事で人材の有効登用・活用に繋げる

貴重な戦力である従業員が長期休暇を取ることは、短期的な視点では困る、と考える経営者の方も少なくないかと思えます。

とはいえ、この制度は、有給休暇や産休・育休制度などと同じように、雇い主であれば必ず守らなければならないものです。一方で、むしろ積極的に制度を取り入れたことをアピールすることで、有能な従業員が長くとどまって働き続けてくれることにつながったり、人材登用の場面でも有利に働く場合があります。

3. まとめ

今回のポイントをまとめると以下の通りとなります。

- これまでの産休・育休制度に加えて、産後に主に父親が休暇を取得する制度ができたこと
- 就業規則や雇用環境などを変更・整備する必要があり、きちんと行わない場合には労働基準監督署からの指導・勧告などを受けるリスクがあること
- うまく取り入れることで有能な人材の登用・活用につなげられる可能性があること

人材難・求人難が続く中、従業員が休暇を取ることを何とか減らしたいという経営者の気持ちはお察しいたしますが、現行の制度上これを無理に抑えてしまうと、従業員の退職を招くだけでなく経営上のリスクを生むことになりかねません。

新しく従業員を雇う際のコストやリスクについては、苦勞なさっている経営者も多いのではないのでしょうか。武田信玄作といわれる『人は城 人は石垣 人は堀 情けは味方 仇は敵なり』という歌もあります。事業を継続・発展させるために有能な人材を確保し、長い期間働いてもらうためには、コミュニケーションだけではなく、こういった新しい制度についても前向きに取り入れていくことが大切だと思います。

是非お気軽に、記事についてのご感想・ご意見あるいはご質問をお寄せください。皆様からご希望があったテーマに焦点を当てた特集なども行いたいと思います。（古川）

