

育児介護休業法改正2022(R4年10月1日改正)

■R4年10月改正① 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

通常の育児休業とは別に、産後8週間以内に男性労働者が取得できる育休制度を新設

※労使協定により、雇用期間1年未満の者等を除外することもできる。

	産後パパ育休（現行の育休とは別に取得可能）	現行育休制度
対象期間・取得可能期間	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能（最大28日間）	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで（労使協定により1ヵ月前までとすることも可能）	原則1ヵ月前まで
分割取得	分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）	原則分割不可（10月改正で2回まで分割可能に）
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内で就業可能	原則就業不可

■R4年10月改正② 育休の分割取得等

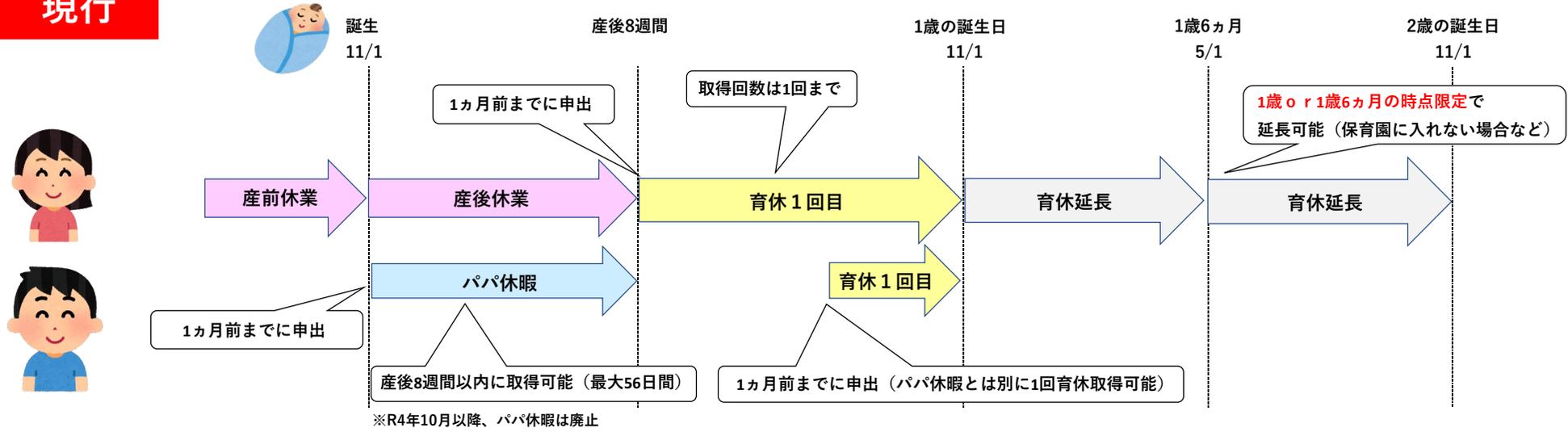
1. 原則分割取得できなかったが、分割して2回まで（産後パパ育休とは別に）取得可能になる。
2. 1歳以降の育休は再度の申出不可だったが、特別な事情がある場合は再度の申出が可能となる。
3. 1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は「1歳」または「1歳半」の時点に限定されていたが、育休開始日を柔軟化。
→途中で配偶者と交代して育休を開始できるよう、配偶者が育児休業を延長している場合は、その配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日を育休開始予定日とすることができる。

社会保険料の免除規定の改正（健康保険法・厚生年金保険法）

R4年10月から、「育休開始日を含む月」の育休取得日数が14日以上の場合、その月の社会保険料が免除となる。（月の末日を挟まなくてもOK）

※ただし、賞与に係る保険料については連続して1ヵ月を超える育休を取得した場合に限り免除。

現行



改正後

