



「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・第3回・

夫婦で子育てすることを支援する育児休業の分割取得等

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者にてできること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営
特定社会保険労務士

宮武貴美

- 第1回 改正育児・介護休業法により企業に求められる対応とは？
- 第2回 男性育休取得推進策「産後パパ育休制度」とは？
- 第3回 夫婦で子育てすることを支援する育児休業の分割取得等
- 第4回 育児休業を含む両立支援に対する国の助成金としての支援
- 第5回 育休取得期間における社会保険の各種制度①
- 第6回 育休取得期間における社会保険の各種制度②

ことし10月から、育児休業の分割取得をはじめ、より柔軟に夫婦で子育てができるための育児・介護休業法の改正が施行されます。以下では、その内容を確認していきます。

育児休業の分割取得

(1) 分割取得と取得イメージ

現行法では、子どもが1歳に達するまでの育児休業は、原則1回に限り取得できます。そのうえで

例外として、「子どもの出生後、産後休業を取得していない従業員が8週間以内に育児休業を取得した場合」には、特別な事情がなくても、再度、育児休業が取得できる」といういわゆる「パパ休暇」や、有期契約労働者が、労働契約を更新するにあたり、引き続き取得する再度の育児休業が設けられています。

それが、ことし10月1日以降は、そのような事情がなくても、2回に分割して取得できるよう

なります。子どもが1歳になるまでの間、図1の例1のように、夫婦で交代して育児休業を取得したり、例2のように、母親の育児休業取得期間中に父親が育児休業を分割取得するなど、柔軟な取得方法が可能となります。

ちなみに、子どもが1歳に達するまでの育児休業は分割取得ができますが、育児休業の延長や再延長では、特別な事情がない限り、1回のみ取得となります。

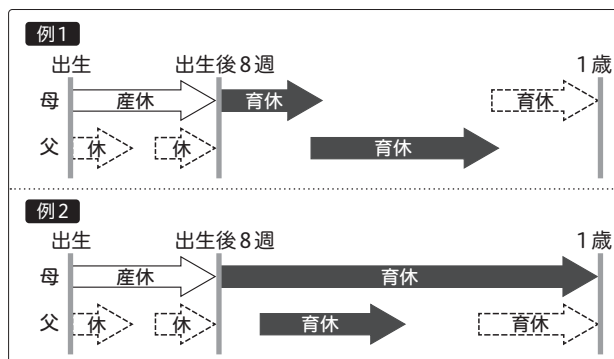
子どもの出生後8週までの産後パパ育休（詳細は連載第2回で解説）を含めると、父親（産後休業を取得していない母親を含む）は子どもが1歳に達するまでに最大で4回、育児休業を取得できるようになります。

(2) 分割取得の申出

産後パパ育休を分割して取得する場合、1回目の産後パパ育休を取得する際に2回目の産後パパ育休もまとめて申し出る必要がありますが、子どもが1歳に達するまでの育児休業は、取得の際にそれぞれ申し出ることが可能です。

なお、子どもが1歳に達するまでの育児休業の申出は、1回目・2回目ともに原則として休業の1か月前までにこなう必要があります。

図1 育児休業の分割取得



*点線の矢印が、今回の改正で変更になる部分（以下同じ）

休業開始予定日の繰上げ変更や休業終了予定日の繰下げも、1回の休業につき1回まで可能です。

(3) 廃止されるパパ休暇

現在のパパ休暇は、産後パパ育休の新設と分割取得により、ことしの9月30日で廃止されます。

法改正に伴い、就業規則（育児・介護休業規程等）を変更することになるとは思いますが、パパ休暇に関する規定の見直しも必要になるでしょう。

(4) 確認しておきたい経過措置

10月1日に分割取得の制度が施行されることに伴い、一部、経過



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』
小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

子どもが1歳に達した時点で保

延長・再延長時の育児休業開始日の柔軟化

措置が設けられています。たとえば、施行日前に育児休業を1回取得していた場合、施行日以降に2回目の育児休業を取得することができます(図2の例1)。また、施行日をまたいで育児休業を取得していた場合で施行日後に育児休業を終了した場合、再度、育児休業が取得できます(図2の例2)。

このほか、産後パパ育休の新設、パパ休暇の廃止に関する経過措置も設けられています。詳細は、厚生労働省が示すQ&Aや、育児・介護休業法の改正に係るパンフレットで確認してください。

図2 分割取得の経過措置

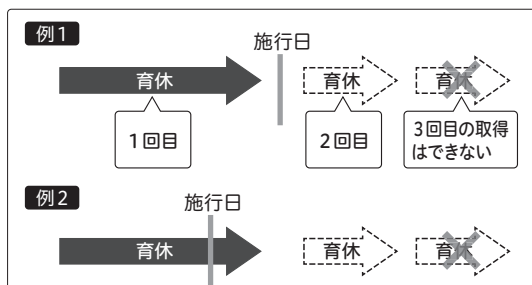


図3 延長・再延長時の開始日の柔軟化

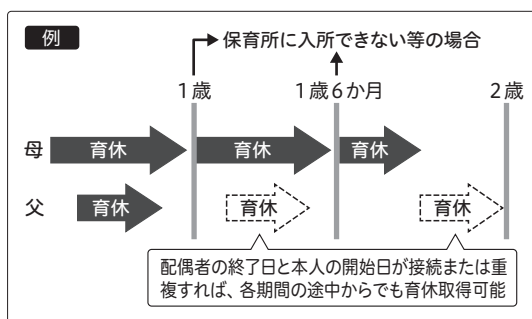
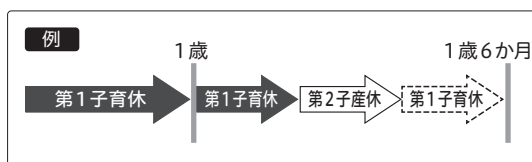


図4 育児休業の延長・再延長時の再取得



柔軟化が進む育児休業制度について、企業はその内容を理解するとともに、育児休業の取得要件や申出手続き、取得回数や管理や関連する社会保険の手続き等、丁寧に細やかな従業員への対応や管理が必要になります。

制度の整備とともに、その管理方法も整理しておきましょう。

育所に入所できない等の事由があるときは、育児休業を1歳6か月まで延長でき、1歳6か月に達した時点で保育所等に入所できない等の事由があるときは2歳まで再延長することができます。

現行法では、この延長・再延長における育児休業開始日は、原則としてそれぞれ1歳到達日の翌日・1歳6か月到達日の翌日に限られています。

ことし10月1日以降は、延長・再延長時の育児休業取得開始日が柔軟化され、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前に育児休業開始日とすることができるようになります。

これにより、図3のように延長期間の途中から夫婦とともに育児休業を取得したり、再延長期間の途中で夫婦交替で育児休業を取得したりすることができるようになります。

延長・再延長時の再取得

育児休業と、産前産後休業や介護休業を同時(同じ期間)に取得することはできません。そのため育児休業中にほかの子どもの産前産後休業が始まったり、家族が要介護状態になって介護休業を取得したりしたときは、育児休業は終了となります。

現行法では、たとえば育児休業の終了事由となった子どもや要介護の家族が亡くなったような場合、延長・再延長中だった育児休業を再度、取得することはできません。

10月1日以降は、そのような特別な事情がある場合に限り、育児休業の延長や再延長時に、育児休業の再取得ができるようになります。図4は延長時の例ですが、再延長時も同様です。

育児休業の分割取得等によって男性が育児休業を取得しやすい環境になり、今後は夫婦とともに育児休業を取得し、子育てをするスタイルが徐々に増えてくるでしょう。