

育児・介護休業法改正で施行されるパパ産後育休とは ～産休・育休のスケジュールともらえるお金についても解説～

神戸市職員信用組合 生活設計相談員
(一社) FP 税務・社会保険制度研究会 特別顧問 小澤昭彦

政府は、少子化対策の一環として、パパ休暇やパパママ育休プラスといった制度を創設し、子育てに専念できる環境を整えています。しかし、2021年に発表された「令和2年度雇用均等基本調査」では、男性の育休取得率は12.65%(令和元年度7.48%)と、当初の想定よりも取得率が低い状況です。政府は令和4年度の税制改正において「男女とも仕事と育児を両立できるように」として、育児・介護休業法の改正を行いました。

今回は、10月から施行される「パパ産後育休」と、あわせて知っておきたい「産休・育休のスケジュール、もらえるお金」について解説していきます。

●産休・育休のスケジュールともらえるお金

産前産後休暇は、出産予定の6週間(42日)前から出産後8週間(56日)までが対象です。その間は、出産時に出産育児一時金として42万円(神戸市職員上限44万円)が、出産手当金として1日につき標準報酬日額の2/3が共済組合から支給されます。

女性の育児休暇は産後8週間の産休を終えたあと、子どもが1歳の誕生日を迎える前日まで申請した期間、休業することができます。男性の場合は「パパ休暇」として、子どもの出産予定日から、子どもが1歳の誕生日を迎える前日まで申請した期間、休業可能です。

育児休業を取得できる期間は原則として、子どもが1歳の誕生日を迎える前日までとされていますが、保育所に入所できないなどの場合は最長2歳(神戸市職員は3歳まで可能)まで休業することができます。その間は、育休開始から180日までは賃金日額の67%が支給され、181日以降は賃金日額の50%が共済組合から支給されます。

また、「パパママ育休プラス」を利用して両親ともに育児休業を取得する場合も、それぞれに対して育児休業給付金が支給されます。ただし、男性がパパママ育休プラスを利用する場合の休業期間は1歳2か月までが限度となります。また、育休取得可能日数の1年間は変わりません。

《神戸市職員の場合》

育児休業手当金

組合員（任意継続組合員を除きます。）育児休業を取得しているときは、その子が原則1歳に達する日まで、申請により育児休業手当金が支給されます。

※病院職員、フルタイム再任用職員は、雇用保険からの給付が優先されます。

支給期間

組合員が育児休業を取得してから、その子が1歳に達する日まで、申請により育児休業手当金を受給できます。なお、パパ・ママ育休プラス制度に該当すれば1歳から1歳2か月に達する日までに延長されます。

また支給期間の延長は、総務省令の定める延長事由に該当すれば2歳に達する日を限度として受給できます。

支給額

標準報酬日額（標準報酬月額 \times 1/22） \times 支給率 \times 支給期間の日数＝支給額

支給率：育児休業取得日数180日目まで67%、181日目から50%

給付金には上限があります。この上限は、雇用保険法に係る厚生労働省告示により、毎年8月に見直しが行われます。

◎給付上限日額（180日目まで67%）：13,722円(令和3年8月1日以降)

（181日目から50%）：10,240円(令和3年8月1日以降)

支給日

育児休業期間の初日の翌月から月ごとに支給します。

毎月25日（休日の時は前営業日）

支給対象日

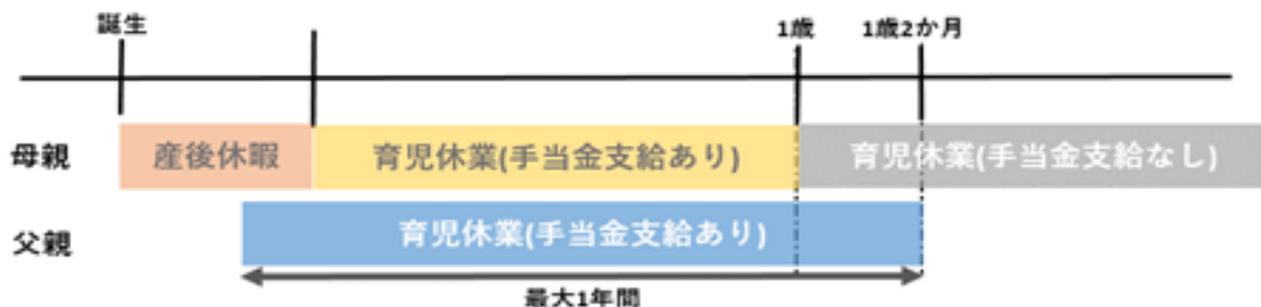
当該職員の勤務を要する日です。週休日（勤務形態にかかわらず土曜日及び日曜日とみなします）は支給されません。

パパ・ママ育休プラス制度

父母がともに育児休業を取得する場合は、育児休業手当金の支給対象となる子の年齢が、1歳から最大1歳2か月に達する日までに延長されます。ただし、組合員の配偶者が子の1歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業をしていることが条件になります。支給期間の上限は父母それぞれで最長1年間ですが、母親は

出産日及び産後休暇の期間も含めた1年間となります。

パパママ育休プラスに該当する職員は、育児休業手当金請求書に、配偶者の育児休業の期間がわかるものを添付してください。



支給期間の延長

その子が1歳に達する日後も引き続き延長事由に該当する場合は、子の年齢が2歳に達する日を限度に延長できますが、申請は1歳時点で1歳6か月までの延長、1歳6か月時点で2歳までの再延長について、それぞれ手続きが必要です。

支給期間の変更

育児休業の取得期間を変更する等により手当金支給期間末日を変更するときは手続きが必要です。

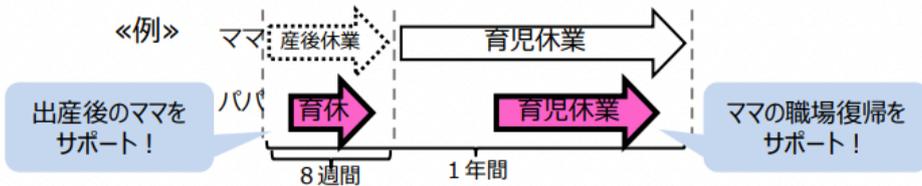
●令和4年度の育児・介護休業法改正の概要

今回の改正では、6つの改正がなされました。そのなかでも「パパ産後育休」の創設は大きな改正といえます。既存の「パパ育休」「パパママ育休プラス」では、出産予定日からの休業でしたが、産後8週間の時期も「パパ育休」とは別に産後育休を取得できるようになりました。子育てで肉体的・精神的に負担の大きいママをサポートできるよう配慮されています。

両親で育児休業を取得しましょう！

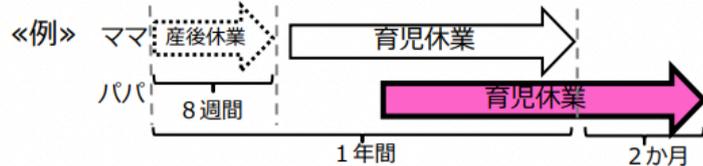
「パパ休暇」でパパが2回育児休業を取得できます

- ママの出産後8週間以内の期間内に、パパが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、パパが育児休業を取得できます。

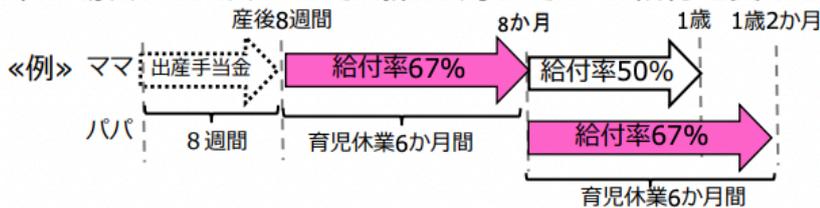


「パパ・ママ育休プラス」で育児休業期間が延長されます

- 両親がともに育児休業を取得する場合、原則子が1歳までの休業可能期間が、子が1歳2か月に達するまで（2か月分はパパ（ママ）のプラス分）に延長されます。



- 例えば以下の場合、2人合わせて1歳2か月まで67%給付を受けられます。



	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 取得可能日数	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
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	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

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・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当該日の所定労働時間数未満

※供出元:厚生労働省

●出産育児一時金は50万円へ

また、政府は出産費用の上昇をふまえて、出産育児一時金を現行の42万円(神戸市職員は44万円)から50万円へ増額することを本格的に検討しています。

国民健康保険中央会が平成28年度に行った調査によると、出産費用の全国平均は505,759円と現行の出産育児一時金42万円では足りておらず、出産にあたって自己負担が生じているのが現状です。ただし、都道府県別に見た場合、最も負担が少ない鳥取県では396,331円、最も負担が大きい東京都では621,814円と出産費用の負担額に差が生じています。

少子化の主な要因は、経済的不安や、育児に専念できない環境によるものが大きいとされています。安心して出産・子育てができるように、令和の時代に合った政策の拡充を期待したいものです。

<参考>

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正(令和4年5月2日法律第35号〔第1条〕公布の日から起算して9月を超えない範囲内において政令で定める日から施行 ※令和4年5月27日(政令第204号)において令和4年10月1日からの施行となりました)

◇地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律(法律第三五号)(総務省)

一 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正関係

職員が同一の子について育児休業をすることができる回数(1及び2に掲げる育児休業に係るものを除く。)を、条例で定める特別の事情がある場合を除き、二回以内とすることとした。(第二条第一項関係)

1 子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項第一号の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員(当該期間内に労働基準法第六十五条第二項の規定により勤務しない職員を除く。)が当該子についてする育児休業(2に掲げる育児休業を除く。)のうち最初のもの及び二回目のもの

2 任期を定めて採用された職員が当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業(当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて任命権者を同じくする職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。)

二 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部改正関係

地方公務員の非常勤職員について、介護休業の取得要件のうち、一年以上の雇用期間の要件を廃止することとした。(附則第三条関係)

三 この法律は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとした。ただし、二の規定は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとした。