

産後パパ育休と育児休業との違い と産後パパ育休に係る労使協定

2022年10月1日に改正育児・介護休業法が施行され、出生時育児休業（産後パパ育休）制度が始まります。産後パパ育休と子どもが1歳に達するまでの育児休業には違いがあることから、以下ではその違いを対比した上で、産後パパ育休に関連して締結の検討が必要な労使協定について確認します。

1. 産後パパ育休と育児休業の違い

産後パパ育休と育児休業の主な違いは下表のとおりです。多くの項目で違いがありますが、最大の違いは、労使協定を締結することで休業中に就業できることでしょう。その他、申出期限は原則2週間前までですが、労使協定を締結することで最長1ヶ月前とすることができます。

2. 労使協定の締結

産後パパ育休に係る労使協定の協定事項については、1.で確認した2つの項目以外にも、産後パパ育休を取得できる従業員の範囲があります。労使協定を締結することにより、以下の従業員からの申出を拒むことができます。

- ①入社1年未満の従業員
- ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- ③週の所定労働日数が2日以下の従業員

	産後パパ育休	育児休業
対象期間 取得可能日数	原則子どもの出生後8週間以内で4週間(28日間)が上限	原則として子どもが1歳に達するまでのうちで、従業員が申し出た期間
回数	2回に分割して取得可能	2022年10月より2回に分割して取得可能(2022年9月までは原則1回)
分割取得の申出	初めに2回分まとめて申出が必要	取得する際にそれぞれ申出が可能
申出期限	原則休業の2週間前まで 労使協定を締結することにより最長休業の1ヶ月前までとすることができる	原則休業の1ヶ月前まで
休業中の就業	労使協定を締結することで休業中に就業することができる	原則就業できない

表 産後パパ育休と育児休業の対比

今後、子どもの出生後8週以内の男性の育児休業は、産後パパ育休としても、育児休業としても取得でき、その選択は従業員の自由とされています。よって、どちらとするか不明確な申出があった場合には、会社から従業員に確認することになります。今回の改正で従業員の育児休業の取得方法の選択肢は増えることとなりますので、わかりやすく説明するようにしましょう。