

育児・介護休業法 令和4年10月1日施行の改正内容

	出生時育児休業（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	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	再取得不可

FAQ（よくある質問と回答）

- Q 法改正後は、子の出生後8週以内は4週間までしか休業を取得できなくなるのですか。**
- A 違います。現行（通常）の育児休業は、改正後も取得できます。
改正後は、現行の育児休業に加えて、出生時育児休業（産後パパ育休）が創設されます。子の出生後8週以内の期間は、労働者が選択し、新制度と通常の育児休業のどちらも取得できるようになります。
-
- Q 出生時育児休業（産後パパ育休）は、男性だけが取得できるのですか。**
- A 出生時育児休業（産後パパ育休）の対象期間（子の出生後8週以内）は、出産した女性は通常産後休業期間中なので、この新制度の対象は主に男性ですが、女性も養子の場合などは対象となります。
-
- Q 出生時育児休業（産後パパ育休）期間中の就業は、労働者が希望すればいつでもできるのですか。**
- A 出生時育児休業（産後パパ育休）期間中の就業は、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中に就業することができるようにするものです。
※休業中は就業しないことが原則であるため、休業中の就業を認めないことも可能であり、その場合は労使協定の締結は不要です。
-
- Q 出生時育児休業（産後パパ育休）期間中に就業する場合、契約上の勤務時間以外の時間を労働者が申し出てもよいのでしょうか。（勤務時間外の夜間の2時間でテレワークであれば勤務可能など。）**
- A 出生時育児休業（産後パパ育休）期間中の就業可能な時間帯等の申出は、所定労働時間内の時間帯に限って行うことができます。所定労働時間外の時間帯について、労働者は就業の申出を行うことはできません。