

経理部門の基本有用情報

今月の経理情報

今回のテーマ： 育児休業制度の変更について

政府が掲げる「男性の育休取得率を2025年までに30%とする」という目標に向け、仕事と育児を両立できるように、育児介護休業法が改正施行されます。

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

従来の「育児休業制度」（一部改正）に加え、子の出生後8週間以内に4週間まで休暇を取得することができる“産後パパ育休制度”が創設されました。

	産後パパ育休 (2022年10月1日~)	+	育児休業制度 (2022年10月1日~)	育児休業制度 (現行)
対象期間	子の出生後8週間以内		原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
取得可能日数	4週間まで		—	—
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 (初めにまとめて申出が必要)		分割して2回取得可能 (取得時にそれぞれ申出)	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

育児休業給付金

産後パパ育休・育児休業制度を取得した場合に、出生時育児休業給付金が支給されます。

支給要件：休業開始日前2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある完全月が12か月以上あること。

休業期間中の就業日数が、最大10日以下であること。

支給額：休業開始時賃金日額(原則、育児休業開始前6か月間の賃金÷180)×支給日数×67%(※)

(※)育児休業開始から181日目以降は50%

育児休業取得状況の公表の義務化

2023年4月1日から、従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

お見逃しなく！

役員は労働者ではないため雇用保険の加入対象外であり、育児休業制度による休暇の取得および雇用保険から支給される育児休業給付金の受給ができません。

なお、役員が出産や育児により職務の執行ができなくなった場合の役員報酬の減額は、定期同額給与の臨時改定事由に該当します。