

梅雨と思えないようなお天気が続いています。梅雨バテを超えて早くも夏バテ気味ですが、気持ちだけでも負けずに乗り越えていきたいものですね。それでは今月も張り切ってお伝えします。

《産後パパ育休について》

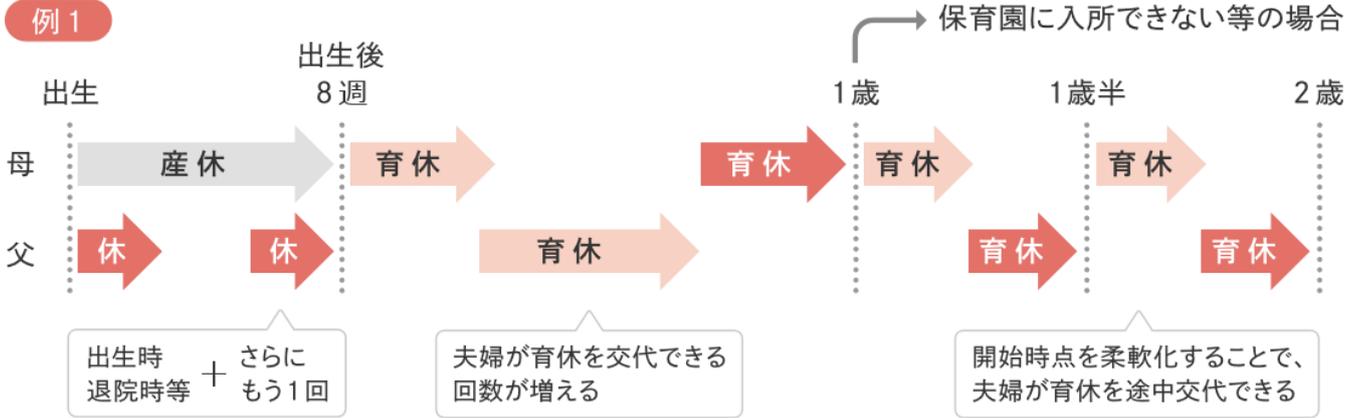
昨年の4月から段階を経て施行されてきた改正育児・介護休業法ですが、今ひとつわかりづらいというお問い合わせがあったので今月は創設された産後パパ育休についてお伝えします。産後パパ育休とは、産後8週間以内に4週間(28日)を限度として2回に分けて取得できる休業です。1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。

	新設 産後パパ育休(R4.10.1～) (育休とは別に取得可能)	改正 育児休業制度 (R4.10.1～)
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)
申出期限	原則休業の2週間前まで	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必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)
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
1歳以降の延長	—	育休開始日を柔軟化
1歳以降の再取得	—	特別な事情がある場再取得可能

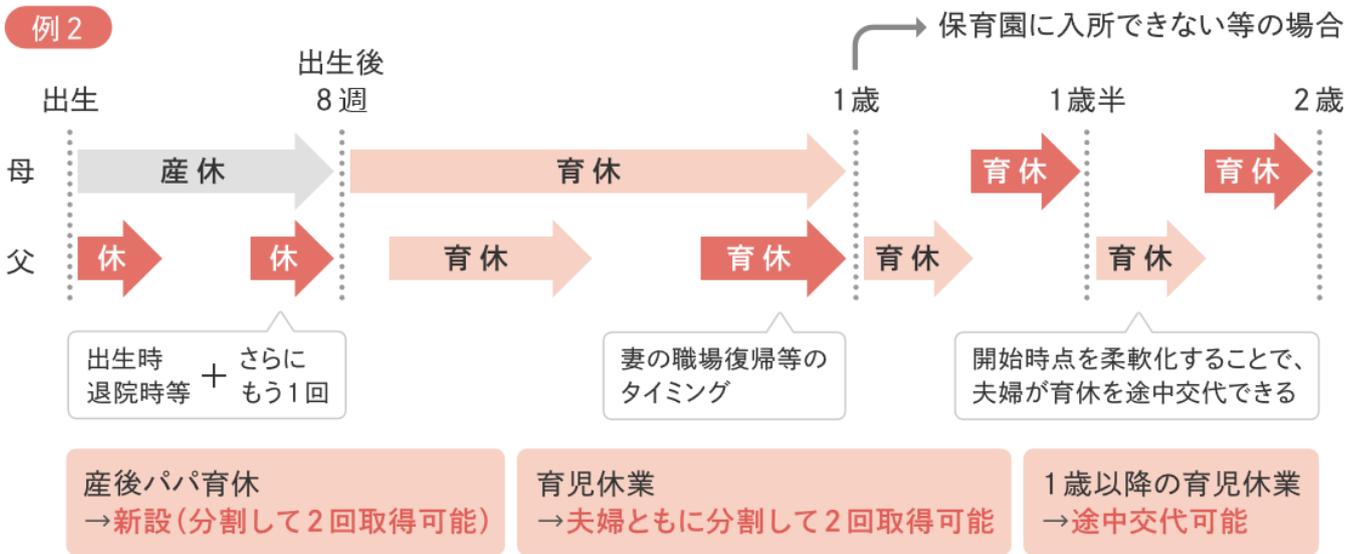
改正育児・介護休業法では男性の育児休業取得率を引き上げたいという思いが詰まっています。しかし、どんなに法律を変えてもその仕組みがわからなければうまく活用できずじまいです。小さな会社だから、男性の育休なんて無理と初めから決めつけることなく、どうやったら自社に取り入れられるか？考えることから始めてみてはいかがでしょうか？就業規則がなくても法律で定められている制度なので、育休の申出があったら会社は拒むことはできません。いざ、育休の申出があった場合に慌てることなく規則の整備、就業規則の変更等を行いましょう。また育休を取得したことを理由として、降格、不利益な配置転換等は禁止されています。

最後に休み方の例が厚生労働省HPIにありました。イメージしやすいので掲載いたします。

例1



例2



《労働保険年度更新終了しました》

労働保険概算・確定保険料の申告が終了しました。納期限は納付書による振り込みは7月10日、口座振替の場合は9月6日です。また3回に延納できる事業所様宛に口座振替のお知らせを同封させていただきました。口座振替のメリットがいろいろありますのでこの機会にご検討ください。

★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★

今月も最後までお読みいただきありがとうございました

★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★

《お問合せ先》

原 労 務 管 理 事 務 所
社会保険労務士 原 智子

東京都江戸川区西篠崎2-7-32

TEL:03-3679-6713

E-mail satori-h@zpost.plala.or.jp