

労務 ROAD

■男性育休について

去る5月31日に改正育児・介護休業法が公布され、令和7年4月1日から段階的に施行されることとなりました(概要については、改めて別掲させていただきます)。ここ1～2年でも3回の改正が行われ、積極的な見直しが行われていますが、その中でも今回は、特に男性に関わるものとして令和4年10月に施行された産後パパ育休(出生時育児休業)について改めてお知らせいたします。

産後パパ育休とは

産後パパ育休は、男性の育児休業取得促進のため、男性の取得ニーズの高い子の出生直後の時期について、これまでの育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みの休業として設けられた制度です。

対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能
申出期限	原則、休業の2週間前まで(労使協定に申出期限、法を上回る雇用環境の整備等の措置の内容を定めている場合は、申出期限を1か月前までとすることができます)
分割取得	2回まで分割して取得可能(最初の申出で2回分まとめて申出する必要あり)
休業中の就業	労使協定に「就業可能日を申し出ることができる」と記載し締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することが可能(就業可能日数等上限は、所定労働日数の半分・所定労働時間の半分等)

要件を満たす場合、出生時育児休業も、雇用保険の出生時育児休業給付金、育児休業期間中の社会保険料免除の対象となります。

【厚生労働省より】

次号では、弊所での仕事と育児の両立のための取り組みについてご紹介したいと思います。

■所員紹介(北村)

はじめまして、この4月に入社いたしました北村(きたむら)と申します。

私は、酒類メーカーの営業職を39年勤め、初めて転職いたしました。

これまで、お客様がお酒を飲んで笑顔になって、日々の暮らしを楽しんでいただくことを想ってやってまいりました。

そのような「モノ」を売る仕事から、人材に関わるこの仕事に転職したのですが、例えば、定期的に通っている病院での保険証や、これからお世話になる厚生年金など大切なことは、知ってはいても、手続などは会社の別部署がやってくれてましたので、詳しいことは知りませんでした。

会社人間として様々な場面でお世話になった事ばかりなのに如何に他人任せにしてきた事が多くあったことかと思っております。

またそのような部署があったからこそ、営業活動に集中できたのだと思います。

これからは、新たな知識を吸収しつつ、皆様のお仕事が円滑に進みますように、微力ながら取組んでいきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

出身の三重を離れ、学生時代を京都で過ごし、その後会社の都合で仙台、いわき、千葉、名古屋、福岡、大阪といろんなところに住みましたが大阪が一番です。



VOL.914
(2407-4)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
HP: <https://k-s-j.net/>
編集: 井村・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで!

～中小事業の労働保険事務
は「労働保険事務組合」へ
の加入が便利です!～

●「労働保険事務組合」に
加入するメリット

✓事業主様や家族従事者
の方も労災保険に特別加入
することができ、安心して
仕事ができます。

✓労働保険料の分割払い
で負担軽減(年3回の分割
納付)

✓事務の効率化:労働保険
の申告・納付等の労働保険
事務は、労働保険事務組合
が事業主様に代わって処理
します。

7月労務スケジュール

・賞与支払届の提出
(支給日から5日以内)