

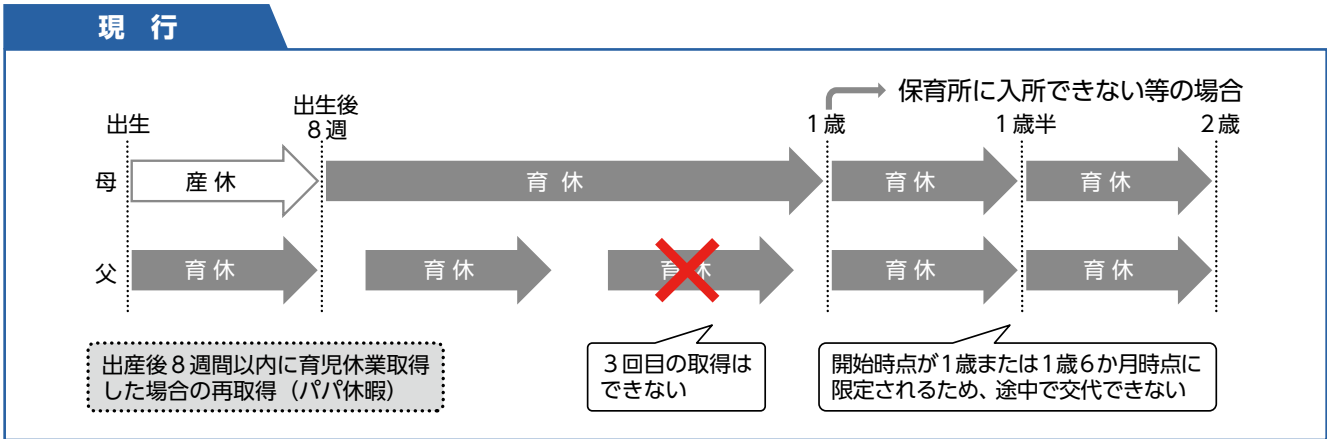
## 1 出生時育児休業(産後パパ育休)と育児休業の分割取得の改正概要

|                | 産後パパ育休(R4.10.1～)<br>育休とは別に取得可能                    | 育児休業制度<br>(R4.10.1～)        | 育児休業制度<br>(現行)         |
|----------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| 対象期間<br>取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に<br>4週間まで取得可能                          | 原則子が1歳<br>(最長2歳)まで          | 原則子が1歳<br>(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<br>(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<br>(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、<br>労働者が合意した範囲で休業中に就業<br>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、<br>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<br>に限り再取得可能      | 再取得不可                  |

## 【コラム】出生時育児休業(産後パパ育休)の活用

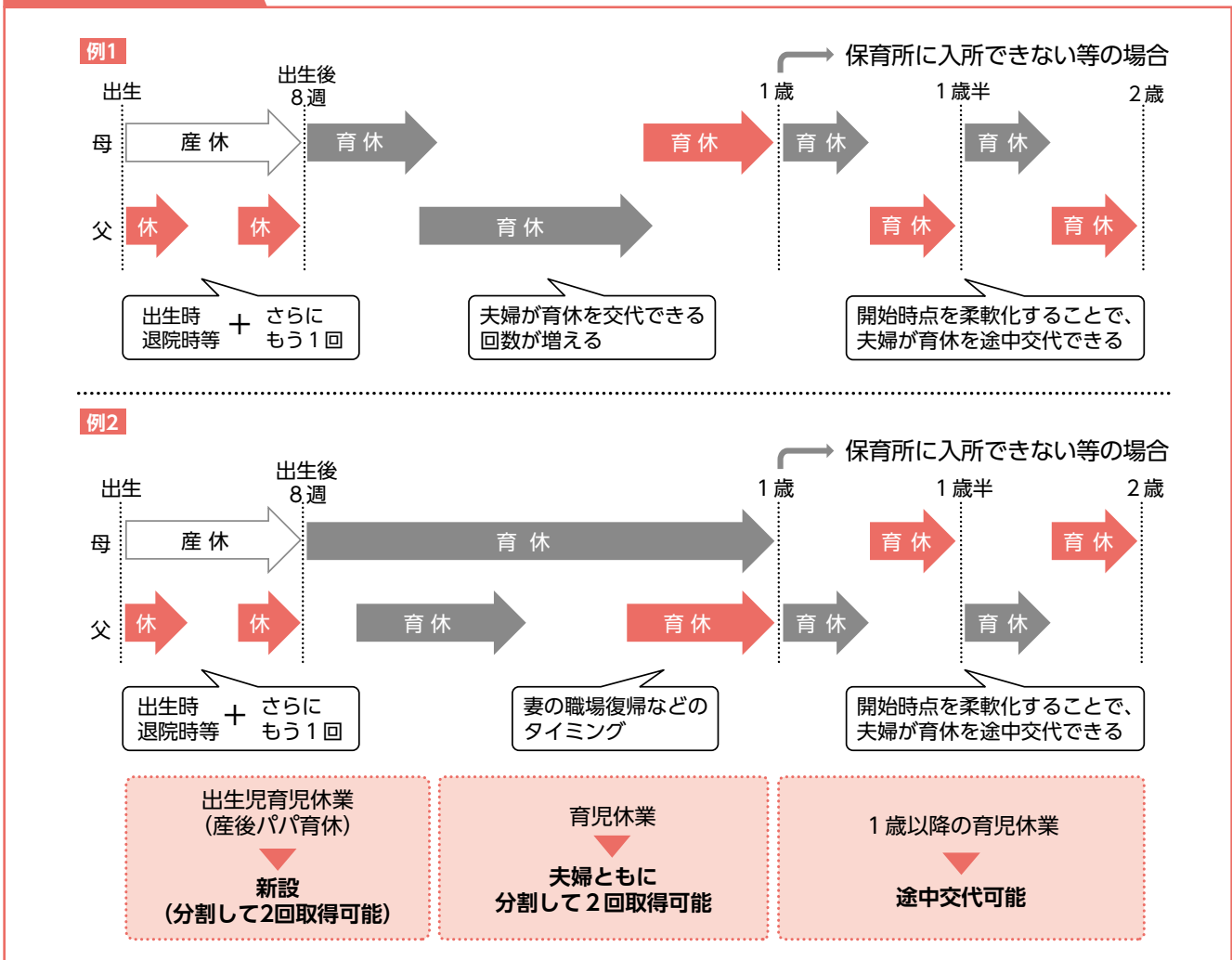
- 出生時育児休業(産後パパ育休)は、男性の育児休業取得促進のために、男性の育児休業取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、これまでの育児休業よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組みとして設けられました。
- 出生時育児休業(産後パパ育休)を育児の入り口と位置づけ、育児の大変さや喜び等を男性自身が実感することで、その後の育児への関わり方、更なる育児休業の取得や休業後の働き方の見直しにつなげましょう。
- 自分が休むと業務に支障があるのではないかなど、長期の育児休業取得に不安がある方は、まずは出生時育児休業(産後パパ育休)で短期間の休業を試してみたら、長めに育児休業を取得するというような活用もできます。
- 「育児休業中に何をすればよいかわからない」「休業しても自分ができることはないから休業しない」というような労働者の意識を変えるために、企業側から自治体等が開催する両親学級への参加を促すことも有効です。(両親学級を土日に実施したり、オンラインで実施する自治体も増えています)  
子どもが生まれる前に、子どもが生まれたら何をするのか知る、休業中の役割分担に関して夫婦で話し合う等の準備をしておくことがポイントです。労働者が育児を経験することは、効率的な時間の使い方や視野の広がり等仕事にも活かせることがありますので、企業から労働者へ両親学級への参加や夫婦間の話し合い等の事前準備を働きかける意義、メリットはあると考えられます。
- また、育児と仕事の両立に関する企業の方針、取組(休業前後の面談、休業中の情報提供、職場復帰前後の研修、キャリア開発等)を示すことは、「育児休業がキャリアに支障をきたすのではないかな」という労働者の不安を払拭するために有効です。

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



令和4年10月1日施行

## 2 出生時育児休業(産後パパ育休)

### 義務

出生時育児休業(産後パパ育休)は、育児休業とは別に取得できます。

従来の育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、事業所にあらかじめ制度を導入し、就業規則の整備等必要な措置を講じなければなりません。

### [1]制度概要

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 休業の定義          | 産後休業をしていない労働者が、原則出生後8週間以内の子を養育するためにする休業<br>※「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子(養子を含む)のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む。(通常の育児休業と同じ)                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 対象労働者          | <ul style="list-style-type: none"> <li>●産後休業をしていない労働者(日々雇用を除く)<br/>主に男性が対象だが、養子等の場合は女性も対象。<br/>配偶者が専業主婦(夫)でも取得可能。</li> <li>●有期雇用労働者は、申出時点で、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限る。</li> <li>●労使協定の締結により対象外にできる労働者 <ul style="list-style-type: none"> <li>①入社1年未満の労働者</li> <li>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労働者</li> <li>③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</li> </ul> </li> </ul> |
| 対象期間<br>取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで<br>※原則出生日から8週間後までの間だが、出産予定日前に子が生まれた場合は、出生日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から出生日の8週間後まで。<br>※企業独自の育児目的休暇(法定の休暇を除く)が、出生時育児休業(産後パパ育休)の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間が確保されればよいと解される。                                                                                                                                                                                                 |
| 回数             | <ul style="list-style-type: none"> <li>●分割して2回まで</li> <li>●分割する場合は、初めにまとめて申し出ない場合、事業主は後から行われた申出を拒むことができる。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 上記回数以上の取得      | 3回以上は取得できない<br>※育児休業と異なり、特別な事情による3回目の取得の定めはない。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 4週間を超える延長等     | 出生後8週間を超える休業や取得期間4週間(28日)を超える休業はできない。<br>(4週間を超える期間等は通常の育児休業を取得。)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 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。▶P17～18参照                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|     |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 手続き | 申出方法      | <ul style="list-style-type: none"> <li>●休業を取得したい労働者は、書面で事業主に申出を行う<br/>(事業主が認める場合は、FAX、電子メール等も可)</li> </ul> <div> <b>申出事項[労働者→事業主]</b> 様式例▶P21～22参照         <ol style="list-style-type: none"> <li>① 申出年月日</li> <li>② 労働者の氏名</li> <li>③ 子の氏名、生年月日、労働者との続柄等</li> <li>④ 出生時育児休業(産後パパ育休)の開始予定日と終了予定日</li> <li>⑤ 申出に係る子以外に生後8週間未満の子がいる場合には、その子の氏名、生年月日、労働者との続柄(双子の場合等)</li> <li>⑥ 申出に係る子が養子である場合には、養子縁組の効力発生日</li> <li>⑦ 特別の事情があり、休業開始予定日の1週間前に申し出る場合は、その事情に係る事実(出産予定日より早く子が出生したとき等)</li> </ol> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>●労働者から申出があったら、事業主は速やかに(おおむね1週間以内)取扱通知書を書面で交付しなければならない<br/>(労働者が希望する場合は、FAX、電子メール等も可)</li> </ul> <div> <b>通知事項[事業主→労働者]</b> 様式例▶P23参照         <ol style="list-style-type: none"> <li>① 出生時育児休業(産後パパ育休)の申出を受けた旨</li> <li>② 出生時育児休業(産後パパ育休)の開始予定日と終了予定日</li> <li>③ 出生時育児休業(産後パパ育休)の申出を拒む場合には、その旨とその理由</li> </ol> </div> <p>※電子メール等の考え方は▶P2参照</p> |
|     | 申出期限      | <ul style="list-style-type: none"> <li>●原則休業開始の2週間前まで</li> <li>●ただし、雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる。▶P15～16参照</li> <li>●出産予定日前に子が出生した等の場合は、1週間前まで</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|     | 繰上げ・繰下げ変更 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●出産予定日前に子が出生した等の場合は、休業1回につき1回に限り休業開始予定日の繰上げ変更が可能。申出期限は変更後の休業開始予定日の1週間前まで。</li> <li>●休業終了予定日の繰下げ変更は、事由を問わず休業1回につき1回に限り可能。申出期限は当初の終了予定日の2週間前まで。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|     | 申出の撤回     | 休業開始予定日の前日までに申し出れば撤回可能。撤回1回につき1回休業したものとみなす。2回撤回した場合等、みなしを含めて2回休業後に再度申し出ることはいできない。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

## 留意

育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)を円滑に取得するために重要なこと

【事業主】休業の申出期限にかかわらず労働者が円滑に申出できるように雇用環境の整備を行うこと。

【労働者】業務の円滑な引き継ぎ等のためには、早めに申し出ることが効果的であるという意識を持つこと。

- 会社の規定で労働者に有利な取扱いとすることは、法律を上回る措置として差し支えありません。  
例：申出期限を一律「1週間前」とする  
申出期限を過ぎても希望どおりの日から休業させる  
休業回数を増やす  
2回分割する場合も、まとめて申し出なくてもよいとする 等
- 育児休業給付や社会保険料の免除は別途要件があります。以下のお問い合わせ先へご確認ください。  
育児休業給付の問い合わせ：ハローワーク  
社会保険料の免除の問い合わせ：年金事務所、健康保険組合など

## [2] 出生時育児休業(産後パパ育休)の申出期限を1か月前までとする労使協定

出生時育児休業(産後パパ育休)の申出期限は原則2週間前です。

ただし、次の1、2を**労使協定で定めることにより**、現行の育児休業と同様に**1か月前までとすることができます**。

- 1 雇用環境の整備等の措置の内容(法律上の義務である雇用環境整備措置(P8参照)を上回る措置)
- 2 出生時育児休業(産後パパ育休)の申出期限(2週間超～1か月以内に限る)

上記1の「雇用環境の整備等の措置」は、次の①～③の**全て**です。自社の状況を踏まえた具体的な措置の内容を労使協定に定めてください。(具体例は次ページ参照。)

① 次に掲げる措置のうち、**2つ以上の措置**を講ずること。

- ア 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)に関する**研修**の実施
- イ 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)に関する相談体制の整備(**相談窓口設置**)
- ウ 自社の労働者の育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)取得**事例の収集・提供**
- エ 自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**
- オ 育児休業申出をした労働者の育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)の取得が円滑に行われるようにするための**業務の配分又は人員の配置**に係る必要な措置

② 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)の取得に関する**定量的な目標<sup>(1)</sup>**を設定し、育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)の**取得の促進に関する方針**を周知すること。

③ 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置<sup>(2)</sup>を講じた上で、その**意向を把握するための取組<sup>(3)</sup>**を行うこと。

- (1) 定量的な目標は、**数値目標**であり、育児休業のほか、企業独自の育児目的休暇を含めた取得率を設定することも可能ですが、少なくとも**男性の取得状況**に関する目標設定が必要です。
- (2) 妊娠・出産の申出があった場合に**意向確認の措置**を行うことは、この労使協定の締結にかかわらず、**法律上の義務**になります。▶P2～3参照
- (3) 「**意向を把握するための取組**」は、法律上の義務を上回る取組とすることが必要です。最初の意向確認のための措置の後に、返事がないような場合は、**リマインドを少なくとも1回は行うことが必要です**(そこで、労働者から「まだ決められない」などの回答があった場合は、未定という形で把握)。



## ① 次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること。

### ア 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する研修の実施

(例) 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること。（注）

### イ 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

(例) 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。

(例) 本社人事労務部門にて育児休業に関する相談を受け付けることとし、定期的に全従業員に相談先メールアドレスを周知すること。

### ウ 自社の労働者の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）取得事例の収集・提供

(例) 四半期に1回、育児休業取得体験談や取得時の上司・同僚の反応、職場で行った具体的な育児休業取得促進の方法等をメールで紹介すること。

(例) 半年ごとに育児休業取得者と子どもが生まれる従業員の座談会を開催し、体験談等他の従業員の参考になる情報を社内報で紹介すること。

### エ 自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

(例) 当社の育児休業制度をまとめた冊子を作成し、育児休業の取得の促進に関する方針とあわせてイントラネットで閲覧できるようにすること。

(例) 育児休業制度と育児休業取得促進の方針を記載したポスターを各部署に掲示すること。

### オ 育児休業申出をした労働者の育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

(例) 育児休業取得者の業務を円滑に引き継げるよう、引継ぎ計画を作成し、担当業務の洗い出し、部内の育児休業取得者以外の従業員の業務も含めた業務整理・配分、必要性の低い業務の省略・廃止・外部化等を行うこと。

## ② 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の取得の促進に関する方針を周知すること。

(例) 育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。

## ③ 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

(例) 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

(例) 育児休業の取得意向確認用の書面を従業員に交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、一定期間従業員から回答がない場合は、所属長との面談により意向把握を行うこと。

(注) 研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とすることが必要です。▶P8①参照

### [3] 出生時育児休業(産後パパ育休)期間における休業中の就業

※労使協定を締結していない場合、出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業はできません。

※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。

#### 事前準備(前提)

出生時育児休業(産後パパ育休)期間中に就業させることができる労働者の範囲について労使協定を締結しておく

#### 具体的な手続の流れ

労働者が申し出た就業可能日等の範囲内で就業させることを希望する日等について提示し、休業開始予定日前日までに労働者の同意を得る<sup>(1)</sup>

※労働者から申出があった場合に必ず就業させなければならないものではありません(下記2①参照)。

- 1 労働者が休業中に就業することを希望する場合は、出生時育児休業(産後パパ育休)の開始予定日の前日までに書面等で以下を申出。

① 就業可能日

② 就業可能日における就業可能な時間帯(所定労働時間内の時間帯に限ります。)その他の労働条件(テレワークの可否等)

- 2 事業主は、1の申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に書面等で速やかに提示。

① 就業可能日のうち、就業させることを希望する日(就業させることを希望しない場合はその旨)

② ①の就業させることを希望する日に係る時間帯その他の労働条件(テレワークの可否等)

- 3 事業主の提示に対して、労働者が全部又は一部を同意する場合は、その旨を休業開始予定日の前日までに書面等で事業主に提出。

休業開始予定日の前日までは、労働者は事由を問わず

・就業可能日等の変更が可能(変更の場合は、再度提示が必要→2へ)

・就業可能日等の申出の撤回が可能

・就業日等の同意の撤回<sup>(2)</sup>が可能

- 4 事業主は、3で同意を得た場合は、同意を得た旨と、就業させることとした日時その他の労働条件を書面等で労働者に通知。

#### ！休業中の就業日数等には上限があります！

- 休業期間中の所定労働日の半分・所定労働時間の半分

- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

(休業開始予定日と終了予定日に終日就業することは休業期間の設定の趣旨に反するため、休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満としています。)

(注) 育児休業給付や社会保険料免除との関係については次ページ参照

例：所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、

休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合

⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

| 休業開始日    | 2日目 | 3日目 | 4日目 | 5日目      | 6日目 | 7日目      |     | 13日目 | 休業終了日    |
|----------|-----|-----|-----|----------|-----|----------|-----|------|----------|
| 4時間<br>休 | 休   | 休   | 8時間 | 6時間<br>休 | 休   | 休<br>4時間 | ……… | 休    | 6時間<br>休 |

- (1) 休業中は就業しないことが原則です。出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業については、事業主は労働者に対して**就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いをしてはいけません。**
- (2) 同意した就業日等について、出生時育児休業(産後パパ育休)の**開始予定日の前日**までは、労働者は**事由を問わず**、同意の全部又は一部**撤回が可能です。**休業開始日以後は、以下の**特別な事情がある場合に限り**、労働者が**撤回可能**です。
- ① 配偶者の死亡
  - ② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況を理由として出生時育児休業(産後パパ育休)の申出に係る子を養育することが困難
  - ③ 婚姻の解消等の理由で配偶者が出生時育児休業(産後パパ育休)の申出に係る子と同居しなくなった
  - ④ 出生時育児休業(産後パパ育休)の申出に係る子が負傷・疾病・障害その他これらに準ずる心身の状況の理由で、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった

### 留意

事業主が労働者に、出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業の仕組みを知らせる際には、育児休業給付と育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数次第でその要件を満たさなくなる可能性があることをあわせて説明するよう留意してください。

### 留意

育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)は、子を養育するための休業であるため、子の養育という目的を果たせないような形で休業中に請負で働くことは、休業の趣旨にそぐわないものです。

## ！休業中の就業を行う際の留意点！

### ● 出生時育児休業給付金

- ① 給付金の対象となるのは、出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の**就業日数が一定の水準<sup>※</sup>以内**である場合です。

※休業期間中の就業日数が、最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下であること。

「最大10日」は、28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。

28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

(例) 14日間の休業 → 最大5日(5日を超える場合は40時間)

10日間の休業 → 最大4日(4日を超える場合は28時間)

[10日×10/28=3.57(端数切り上げ)→4日]

令和4年10月1日  
以降の育児休業給  
付について



- ② 出生時育児休業(産後パパ育休)期間中に就業して得た賃金額と出生時育児休業給付金の合計が、「休業前賃金日額×休業日数の80%」を超える場合は、超えた額が出生時育児休業給付金から**減額**されます。

育児休業給付の問い合わせ先：ハローワーク

### ● 育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件を満たしていれば、育児休業期間(出生時育児休業(産後パパ育休)を含む)中の各月の月給・賞与に係る**社会保険料が、被保険者本人負担分・事業主負担分ともに免除**されます。

- ① その月の**末日**が育児休業期間中である場合

- ② **令和4年10月以降**は

・①に加えて、同一月内で育児休業を取得(開始・終了)し、その日数が**14日以上**の場合、新たに保険料免除の対象とします。

・ただし、賞与に係る保険料は連続して**1か月を超える**育児休業を取得した場合に限り免除します。

**令和4年10月以降**に開始した育児休業期間中の**社会保険料免除**の要件を判断する際、「**14日以上**」の日数には、出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業の仕組み(前ページ参照)で、事前に事業主と労働者の間で調整した上で**就業した日数は含まれません。**

社会保険料免除の問い合わせ先：年金事務所、健康保険組合など



## 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 現行のいわゆる「パパ休暇」（子の出生後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には再度取得可）はどうなりますか。**

**A** 現行のいわゆる「パパ休暇」は、今回の改正に伴いなくなり、出生時育児休業（産後パパ育休）と、育児休業の分割取得に見直されます。▶P24参照

**Q 子の出生後7週～10週の休業の申出があった場合、出生後7～8週は自動的に出生時育児休業（産後パパ育休）になりますか。または、子の出生後8週のうち4週までの休業は全て出生時育児休業（産後パパ育休）として取り扱うよう労使で取り決めてよいでしょうか。**

**A** 育児休業の申出と出生時育児休業（産後パパ育休）の申出はそれぞれ別の権利として労働者に付与されるものです。そのため、「産後○週間以内の期間についての休業の申出は出生時育児休業（産後パパ育休）の申出とする」といった自動的・一律の取扱いはできません。また、労使協定等でそのような取扱いとすることを事前に取り決めることもできません。  
仮に、労働者から、育児休業または出生時育児休業（産後パパ育休）のどちらか不明な申出が行われた場合には、事業主はその申出をした労働者にどの申出であるかを確認してください。

**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。  
具体的な手続きの流れ▶P17～18参照

**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。

**Q 出生時育児休業（産後パパ育休）中に就業させることができる者について労使協定で定める際、「休業開始日の○週間前までに就業可能日を申し出た労働者に限る」といった形で対象労働者の範囲を規定することはできますか。**

**A** ご質問のような形で対象労働者の範囲を定めることはできます。

**Q 今回の改正で、「パパ・ママ育休プラス」（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、育児休業を取得可能）はなくなりますか。**

**A** 「パパ・ママ育休プラス」はなりません。1年間の計算は、「出生日以後の産前・産後休業期間の日数」+「育児休業（出生時育児休業（産後パパ育休）を含む）を取得した日数」になります。

## 育児・介護休業等に関する労使協定の例

- ① 以下のような労使協定を締結することにより、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務の対象者を限定することが可能です。労使協定については、労働基準監督署長への届出は不要です。
- ② 労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます。
- ③ 出生時育児休業は、省令で定める雇用環境整備の取組実施を労使協定で定めた場合に限り、申出期限を2週間超～1か月の範囲内で労使協定で定める期限とすることが可能です。以下の例のほかにも対象となる取組があります。自社の状況を分析し、自社に適した取組を行ってください。
- ④ 労使協定の締結がなければ、出生時育児休業中の就業はできません。就業可能な部署等を労使協定で限定することも可能です。休業中の就業を強制する等、労働者の意に反して就業させてはいけません。
- ⑤ 子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得することが困難と認められる労働者については、労使協定により適用除外とすることができます。
- ⑥ 育児短時間勤務の申出を拒むことができる労働者について、このほかにも一定の範囲で規定することができます。

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

### (育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年（法第5条第3項及び第4項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 事業所長は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 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
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、次の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (育児・介護のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員)

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の制限の請求があったときは、その請求を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員

### (介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第7条 事業所長は、次の従業員から介護短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

### (従業員への通知)

第8条 事業所長は、第1条から第7条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

### (出生時育児休業の申出期限)

第9条 事業所長（三を除く。）は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。その場合、

- 事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1か月前までとすることができるものとする。
- 一 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること（注1）。
- 二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。
- 三 育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと（注2）。
- 四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

### (出生時育児休業中の就業)

第10条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

### (有効期間)

第11条 本協定の有効期間は、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

〇年〇月〇日 〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 □□労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

（注1） 研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とすることが必要です。

（注2） 数値目標の設定に当たっては、育児休業の取得率のほか当該企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要です。

令和4年10月1日施行

社内様式1

(出生時) 育児休業申出書

殿

[申出日] 年 月 日  
[申出者] 所属  
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条及び第 条）に基づき、下記のとおり（出生時）育児休業の申出をします。

記

|                                     |                                                                               |                                                          |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1 休業に係る子の状況                         | (1) 氏名                                                                        |                                                          |
|                                     | (2) 生年月日                                                                      |                                                          |
|                                     | (3) 本人との続柄                                                                    |                                                          |
|                                     | (4) 養子の場合、縁組成立の年月日                                                            | 年 月 日                                                    |
|                                     | (5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日      | 年 月 日                                                    |
| 2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況            | (1) 氏名<br>(2) 出産予定日<br>(3) 本人との続柄                                             |                                                          |
| 3 出生時育児休業                           |                                                                               |                                                          |
| 3-1 休業の期間                           | 年 月 日から 年 月 日まで<br>(職場復帰予定日 年 月 日)                                            |                                                          |
|                                     | ※出生時育児休業を2回に分割取得する場合は、1回目と2回目を一括で申し出ること<br>年 月 日から 年 月 日まで<br>(職場復帰予定日 年 月 日) |                                                          |
| 3-2 申出に係る状況                         | (1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て                                                         | いる・いない→申出が遅れた理由<br>[ ]                                   |
|                                     | (2) 1の子について出生時育児休業をしたことが(休業予定含む)                                              | ない・ある ( 回)                                               |
|                                     | (3) 1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが                                                 | ない・ある ( 回)<br>→2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)が2回ある場合、再度申出の理由<br>[ ] |
| 4 1歳までの育児休業 (パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月まで) |                                                                               |                                                          |
| 4-1 休業の期間                           | 年 月 日から 年 月 日まで<br>(職場復帰予定日 年 月 日)                                            |                                                          |

次ページへ続く

前ページの続き

|              |                                                            |                                                                      |  |
|--------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--|
|              |                                                            | ※1回目と2回を一括で申し出る場合に記載（2回目を後日申し出ること可能）                                 |  |
|              |                                                            | 年 月 日から 年 月 日まで<br>（職場復帰予定日 年 月 日）                                   |  |
| 4-2 申出に係る状況  | (1) 休業開始予定日の1か月前に申し出て                                      | いる・いない→申出が遅れた理由<br>[ ]                                               |  |
|              | (2) 1の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）                              | ない・ある（回）<br>→ある場合<br>休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで<br>→2回ある場合、再度休業の理由<br>[ ] |  |
|              | (3) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが                                 | ない・ある（回）<br>→2回ある場合又は1回あるかつ上記（2）がある場合、再度申出の理由<br>[ ]                 |  |
|              | (4) 配偶者も育児休業をしており、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合（パパ・ママ育休プラス） | 配偶者の休業開始（予定）日<br>年 月 日                                               |  |
| 5 1歳を超える育児休業 |                                                            |                                                                      |  |
| 5-1 休業の期間    | 年 月 日から 年 月 日まで<br>（職場復帰予定日 年 月 日）                         |                                                                      |  |
| 5-2 申出に係る状況  | (1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て                                      | いる・いない→申出が遅れた理由<br>[ ]                                               |  |
|              | (2) 1の子について1歳を超える育児休業をしたことが（休業予定含む）                        | ない・ある→再度休業の理由<br>[ ]<br>休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで                        |  |
|              | (3) 1の子について1歳を超える育児休業の申出を撤回したことが                           | ない・ある→再度申出の理由<br>[ ]                                                 |  |
|              | (4) 休業が必要な理由                                               |                                                                      |  |
|              | (5) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合                       | 配偶者が休業 している・していない<br>配偶者の休業（予定）日<br>[ 年 月 日から 年 月 日まで ]              |  |

（注）上記3、4の休業は原則各2回まで、5の1歳6か月まで及び2歳までの休業は原則各1回です。申出の撤回1回（一の休業期間）につき、1回休業したものとみなします。

<提出先> 直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。

〇〇課 メールアドレス：□□□□@□□

※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

社内様式 2

〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に〔（出生時）育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第 条、第 条、第 条、第 条、第 条、第 条、第 条、第 条及び第 条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 休業の期間等     | (1)適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで（出生時育児・育児・介護）休業してください。職場復帰予定日は、 年 月 日です。<br>(2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。<br>(3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。<br><div></div><br>(4)あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。<br>(5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算 93 日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（ ）回（ ）日になります。                                                                                             |
| 2 休業期間中の取扱い等 | (1)休業期間中については給与を支払いません。<br>(2)所属は 課のままとします。<br>(3)・（（出生時）育児休業のうち免除対象者）あなたの社会保険料は免除されます。<br>・（介護休業の場合等免除対象外）あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で 1 月約 円でありますが、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、 に持参してください。<br>振込先：<br>(4)税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。<br>(5)毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、 に申し出てください。<br>(6)職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は 課に申し出てください |
| 3 休業後の労働条件   | (1)休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。<br>(2) 年 月の給与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。<br>(3)退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。<br>(4)復職後は原則として 課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了 1 か月前までに正式に決定し通知します。<br>(5)あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き 年 月 日までの間に消化してください。<br>次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。                                                                                |
| 4 その他        | (1)お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後 2 週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。<br>(2)休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。                                                                                                                                                                                                                                  |

（注）上記のうち、1 (1)から (4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。



### 3 育児休業の分割取得など育児休業の改正内容

#### [1] 1歳までの育児休業

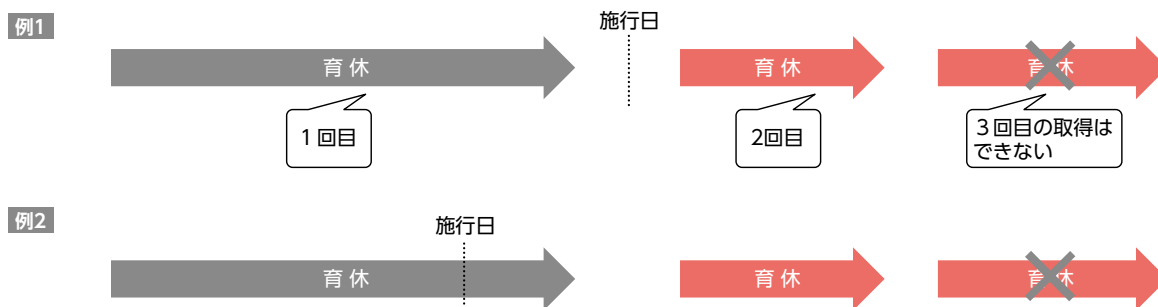
##### 義務

1歳までの育児休業は分割して2回取得可能になります。  
出生時育児休業（産後パパ育休）とは別に取得できます。

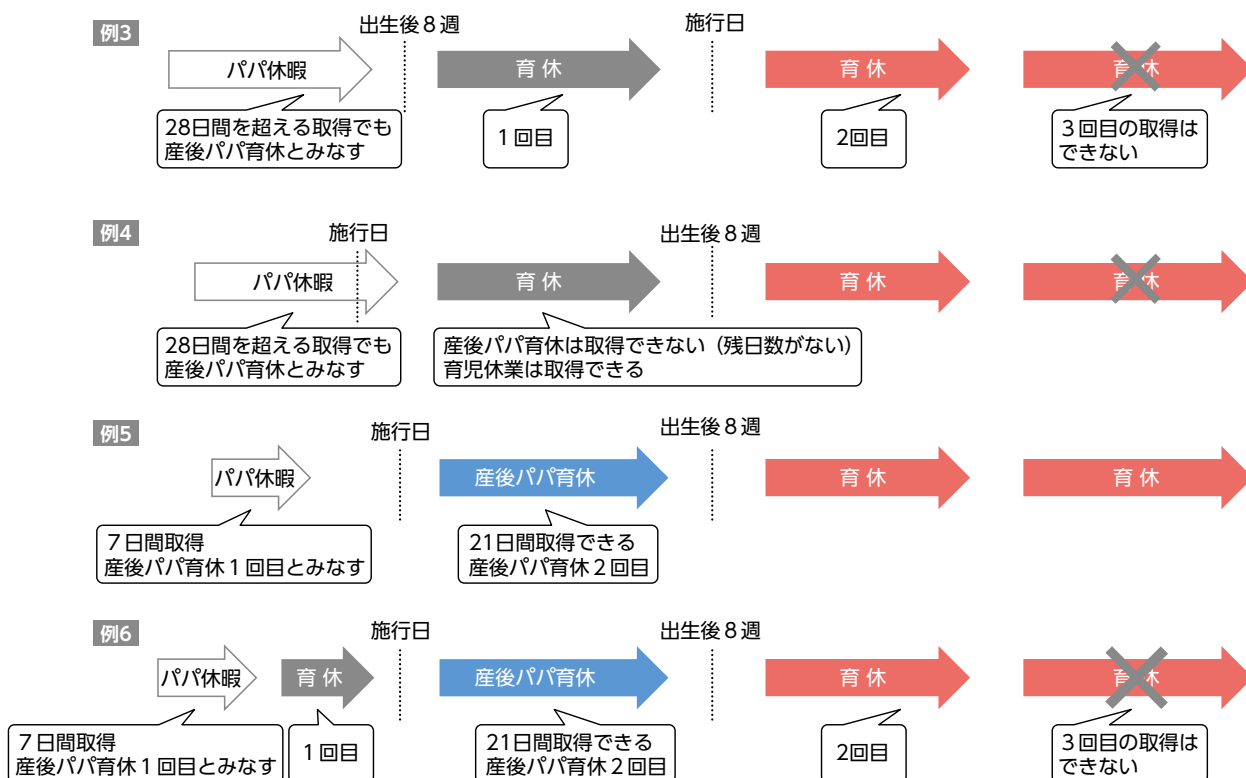
- (1) 出生時育児休業（産後パパ育休）とは異なり（▶P13参照）、2回分割する場合もまとめて申し出る必要はありません。
- (2) 1歳6か月、2歳までの育児休業は分割できません（現行と同じ）。
- (3) 分割化に伴い、休業開始予定日の繰上げ変更、休業終了予定日の繰下げ変更も、1回の休業につき、繰上げ1回、繰下げ1回ずつ可能です。
- (4) パパ休暇は令和4年9月30日で廃止されます。（出生時育児休業（産後パパ育休）と育休の分割取得に見直されるため）

#### パパ休暇と育児休業分割取得の経過措置

① 施行日前に育児休業を取得した場合でも、施行日後に再度取得できる。（施行日をまたぐ場合も同様）



② 施行日前に開始したパパ休暇（産後8週以内の初めの育児休業）は、出生時育児休業（産後パパ育休）とみなす。（施行日をまたぐ場合も同様）



## [2] 1歳以降の育児休業

### 義務

1歳以降の育児休業の開始日の柔軟化により、**1歳以降の育児休業期間の途中で夫婦で交代することが可能**になります。

保育所に入所できない等の理由で1歳以降に延長した場合の育児休業開始日について

#### 現行

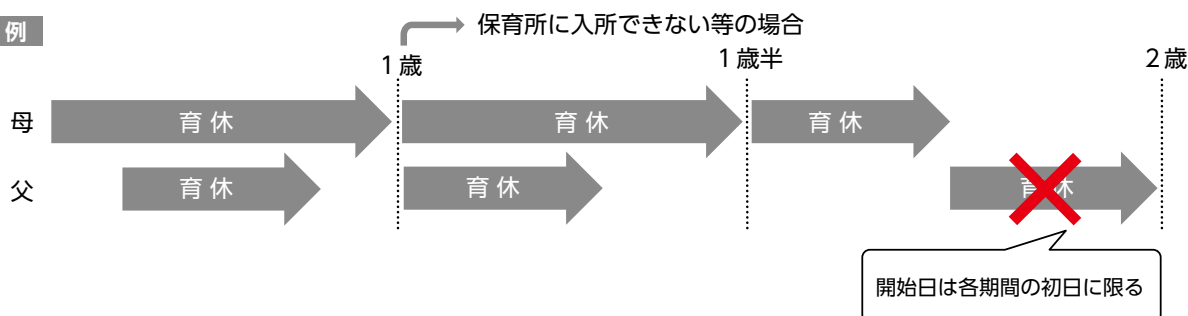
1歳以降の育児休業の開始日は、各期間の初日に限る

1歳6か月までの育児休業は1歳到達日の翌日（1歳の誕生日）

2歳までの育児休業は1歳6か月到達日の翌日

各期間の初日でしか  
夫婦交代できない

例

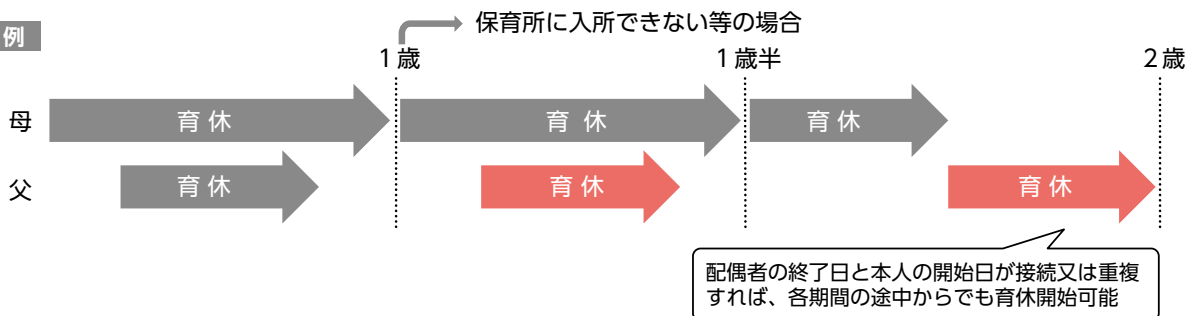


#### 令和4年10月1日～

配偶者が1歳以降の育児休業を取得する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前を本人の育児休業開始日にできる。現行の取得方法（夫婦ともに各期間の初日から取得）も可能。

（本人と配偶者の育児休業に切れ目がなければ）  
**各期間の途中でも夫婦交代が可能**

例



※パパ・ママ育休プラスにより、育児休業終了予定日が1歳到達日後の場合は、1歳6か月までの育児休業開始予定日は「1歳到達日後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日」からであることは現行と同じ。夫婦で交代する場合も、1歳到達日後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日から1歳6か月までの間の期間となる。

### 義務

以下の**特別な事情**がある場合は、**1歳以降の育児休業の再取得が可能**です。

（現行は、1歳以降の育児休業の再取得はできません。）

- ・他の子の産前・産後休業、出生時育児休業（産後パパ育休）、介護休業又は新たな育児休業の開始で育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したとき

例

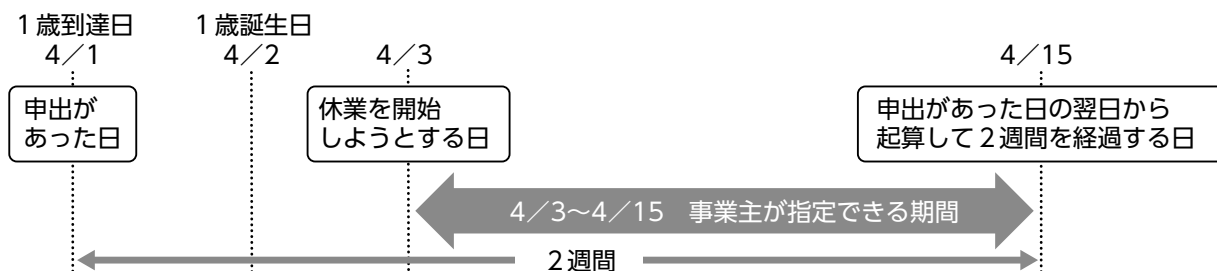


## 1歳以降の育児休業の申出期限

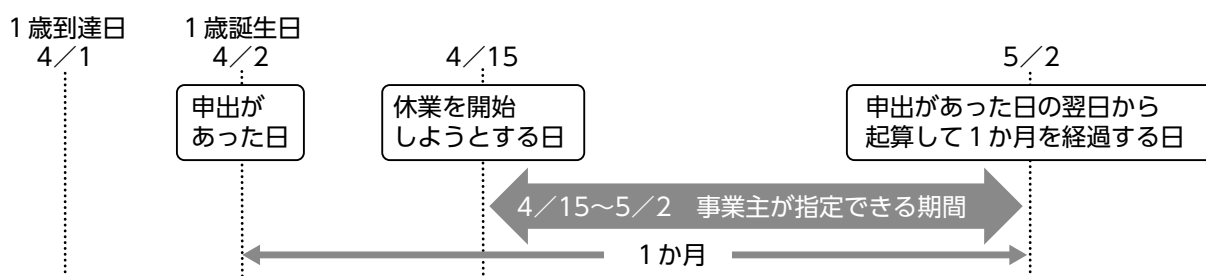
- (1) 子の1歳到達日の翌日(1歳の誕生日)、1歳6か月到達日の翌日から休業することを希望する場合は2週間前までに申し出る必要があることは現行と同じです。
- (2) 各期間の途中で配偶者より後に取得するとき等は、以下の場合は労働者の申出どおりの日から休業させなければなりません。
- ① 申出が1歳到達日以前、1歳6か月到達日以前の場合は、休業開始予定日の2週間前までに申出があった場合
  - ② 申出が1歳到達日後、1歳6か月到達日後の場合は、休業開始予定日の1か月前までに申出があった場合
- (3) 申出が遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の翌日から起算して、以下の日までの間で休業を開始する日を指定することができます。
- ① 申出が1歳到達日以前、1歳6か月到達日以前の場合は、2週間を経過する日(申出日の属する週の翌々週の応当日)
  - ② 申出が1歳到達日後、1歳6か月到達日後の場合は、1か月を経過する日(申出日の属する月の翌月の応当日)

※ パパ・ママ育休プラスにより、育児休業終了予定日が1歳到達日後の場合は、「1歳到達日」を「1歳到達日後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日」と読み替える。

### 例1 申出が1歳到達日以前の場合



### 例2 申出が1歳到達日後の場合



## FAQ (よくある質問と回答)

**Q** 育児休業について2回まで分割取得が可能になるとのことですが、出生時育児休業(産後パパ育休)とあわせた場合、1歳までの間に4回まで取得可能になるということですか。

**A** そのとおりです。

**Q** 出生時育児休業(産後パパ育休)については、2回に分割して取得する場合には初めにまとめて申し出なければならないとのことですが、通常の育児休業についても、2回に分割して取得する場合にはまとめて申し出ないといけないのですか。

**A** 通常の育児休業については、まとめて申し出る必要はありません。

- 会社の規定で申出期限を一律「1週間前」としたり、申出期限を過ぎても希望どおりの日から休業させる、休業回数を増やす等、労働者に有利な取扱いとすることは、法律を上回る措置として差し支えありません。
- 育児休業給付や社会保険料の免除は別途要件があります。以下のお問い合わせ先へご確認ください。  
 育児休業給付の問い合わせ：ハローワーク  
 社会保険料の免除の問い合わせ：年金事務所、健康保険組合など