

Ⅱ－２－８ 産後パパ育休期間中の就業

(改正法第9条の5第2項～5項)

- 労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定めた労働者に限り、産後パパ育休期間中に就業することができる日等（以下、「就業可能日等」という。）を、休業開始前日まで事業主に申し出ることができます。
- 労働者は休業開始前日まで、就業可能日等の変更又は申出の撤回ができます。
- 就業可能日等の申出がなされたときは、事業主は労働者に対して、就業可能日等の範囲内かつ一定の範囲内の就業日等を速やかに提示しなければなりません。
- 提示後、休業開始予定日前日までに労働者の同意を得た場合に限り、労働者を就業させることができます。
- 労働者は就業日等の同意をした後も、休業開始予定日前日までであれば同意の全部又は一部を撤回できます。休業開始後は、特別な事情がある場合に限り撤回することができます。

- (1) 産後パパ育休期間中の就業を可能とするには、産後パパ育休期間中に就業させることができる労働者についてあらかじめ労使協定を締結する必要があります（法第9条の5第2項）。事業主が産後パパ育休期間中の就業を認めない場合は、労使協定を締結する必要はありません。
- 就業させる場合は、産後パパ育休開始予定日前日までに、休業期間中に就業する日等を調整し、労働者と事業主の間で合意する必要があります。
- (2) 就業可能日等の申出は、次に掲げる事項を事業主に書面で申し出ることが必要です（則第21条の15）。事業主が適当と認める場合にはファックス又は電子メール等（※1）によることも可能です。
- ① 就業することができる日（就業可能日）
 - ② 就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る）、その他の労働条件（※2）
- 「所定労働時間内の時間帯」とは予め明示された始業・終業時刻の範囲で働く労働者については、始業から終業までの時間帯のことです。
- (3) 事業主が労働者を就業させることができる一定の範囲は次のとおりです（則第21条の17）。
- ① 就業させることとした日（就業日）の合計日数が、産後パパ育休期間の所定労働日数の2分の1以下（1日未満の端数切り捨て）
 - ② 就業日の労働時間の合計が産後パパ育休期間における所定労働時間の合計の2分の1以下
 - ③ 産後パパ育休開始予定日とされた日又は産後パパ育休終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は当該日の所定労働時間数未満
- (4) 事業主は、就業可能日等の申出がなされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに書面で提示しなければなりません（則第21条の15）。労働者が希望する場合にはファックス又は電子メール等（※1）によることも可能です。
- 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 就業時間帯、その他の労働条件（※2）

「速やかに」とは、事業主が労働者に就業させることを希望する場合は、その後に労働者の同意が必要であること、また、事業主が就業させることを希望する日の提示の調整事務等に鑑みて、労働者

が就業可能日等の申出をした時点から産後パパ育休業開始予定日の前日までの期間に応じて原則として次のとおりです。労働者が就業可能日等の申出をした時点が産後パパ育休業開始予定日の

- ・ 4週間以上前の場合は、おおむね1か月の半分程度である2週間以内
- ・ 4週間前から2週間前の間の場合は、その期間に応じておおむね2週間から1週間以内
- ・ 2週間前から1週間前の間の場合はおおむね1週間以内
- ・ 1週間以内の場合は、開始予定日の前日までの間で可能な限り速やかに

(5) 労働者は、事業主が提示した就業日等に同意する場合は、書面により同意する旨を伝える必要があります(則第21条の16)。事業主が適当と認める場合にはファックス又は電子メール等(※1)によることも可能です。

(6) 事業主は、労働者の同意を得たときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに(※3)書面で通知しなければなりません(則第21条の16)。労働者が希望する場合にはファックス又は電子メール等(※1)によることも可能です。

- ① 産後パパ育休業期間中の就業日等について同意を得た旨
- ② 産後パパ育休業期間中の就業日時、その他の労働条件(※2)

(7) 労働者が、就業日等の同意について全部又は一部を撤回する場合は、次に掲げる事項(休業開始予定日前日までに撤回する場合は③を除く)を事業主に書面で申し出ることが必要です(則第21条の18)。事業主が適当と認める場合にはファックス又は電子メール等(※1)によることも可能です。

- ① 同意を全部又は一部撤回する旨
- ② 撤回する就業の年月日
- ③ 産後パパ育休業開始後に、特別の事情があり撤回する場合は、その申出が許される事実

(8) 事業主は、就業日等の同意の撤回の申出がなされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに(※3)書面で提示しなければなりません(則第21条の18)。労働者が希望する場合にはファックス又は電子メール等(※1)によることも可能です。

- ① 同意の全部又は一部を撤回する申出を受けた旨
- ② 産後パパ育休業開始後の撤回の申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(9) 産後パパ育休業開始後に就業日等を撤回することができる特別な事情があると認められる場合は、次の場合です(則第21条の19)。

- ① 配偶者が死亡したとき。
- ② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害(※)、その他これらに準ずる心身の状況により子の養育が困難な状態となったとき。
- ③ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなったとき。
- ④ 申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害(※)、その他これらに準ずる心身の状況により、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とき。

※負傷又は疾病にかかり治った後障害が残った場合を含みます。子について、通常の生育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は該当しません。ただし、「その他これらに準ずる心身の状況」も対象であり、これは、産後パパ育休業期間中に就業するためには、その開始予定日まで

に労働者と事業主の間における合意が必要であり、子の出生後における配偶者や子の体調の変化等の事情を勘案できないことを踏まえ、介護休業の場合よりも広い概念としているものです。

(10) 産後パパ育休を含む育児休業は労働者の権利であり、休業期間の労務提供義務を消滅させる制度です。休業中は就業しないことが原則であり、産後パパ育休期間中の就業については、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方向的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いをしてはいけません（指針第2の1の2）。

就業可能日等を申し出るか否かは労働者が決めることであり、就業を希望しない場合は、就業可能日等を申し出る必要はありません。事業主においても、労働者から申出があれば必ず就業させなければならないものではありません。

(11) 産後パパ育休期間中の就業に関して、次の事項を理由とする不利益取扱いは禁止されています（改正法第10条、則第22条の2）。（不利益取扱いの禁止については、X（118ページ）参照。）

- ① 就業可能日等の申出をしなかったこと
- ② 申出された就業可能日等が事業主の意に反する内容であったこと
- ③ 就業可能日等を変更、撤回したこと
- ④ 就業日等の同意をしなかったこと
- ⑤ 就業日等の同意の全部又は一部を撤回したこと

※1 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限りします。

また、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）を利用した申出が含まれます。

※2 その他の労働条件は、就業の場所（テレワークの可否を含む）に関する事項等が考えられます。

※3 「速やかに」とは、原則として労働者が申出をした時点からおおむね1週間以内をいいます。

ポイント解説

★ 産後パパ育休期間中の就業日数が一定の水準(※)以内である場合には、出生時育児休業給付金の対象となります。

※ 出生時育児休業を28日間（最大取得日数）取得する場合は、10日（10日を超える場合は80時間）。これより短い場合は、それに比例した日数または時間数。（例：14日間の出生時育児休業の場合は、5日（5日を超える場合は40時間））

産後パパ育休中に就業するまでの流れ

