

Ⅱ－２－５ 産後パパ育休の期間２－申出期限－

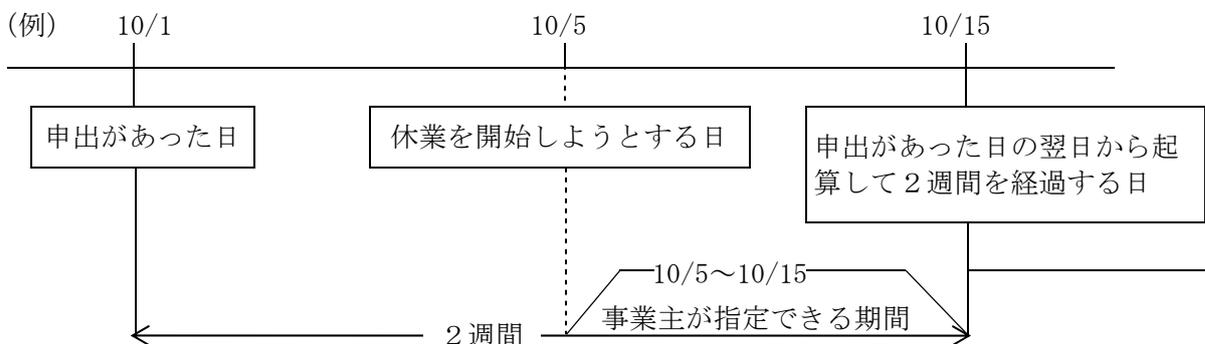
(改正法第9条の3第3項、第4項、第5項)

- 労働者は、希望どおりの日から休業するためには、原則として産後パパ育休を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。
- ただし、労使協定で次の事項を締結する場合は、申出期限を2週間超から1か月の範囲内で定める日とすることができます。
 - ① 産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容
 - ② 申出期限（2週間超から1か月以内の期間に限る）

(1) 労働者が希望どおりの日から休業するためには次の時期までに申し出ることが必要です。

- ① 原則は、休業を開始しようとする日の2週間前の日（労使協定を締結している場合は、2週間超から1か月の間で労使協定で定める日）

申出がこれより遅れた場合、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日の翌日から起算して2週間を経過する日（申出の日の属する週の翌々週の応当日）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。労使協定で2週間超から1か月以内の申出期限を定めている場合も同様に、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して定めた期間を経過する日までの間で休業を開始する日を指定できます。



- ② 次の特別の事情がある場合は、休業を開始しようとする日の1週間前の日（則第10条）
 - a 出産予定日より早く子が出生したとき
 - b 配偶者が死亡したとき
 - c 配偶者が病気又は負傷等産後パパ育休の申出に係る子を養育することが困難になったとき
 - d 配偶者が子と同居しないこととなったとき
 - e 子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害（※1）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
 - f 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなとき（※2）

申出がこれより遅れた場合、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日の翌日から起算して1週間を経過する日（申出の日の属する週の翌週の応当日）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（則第21条の5（則第11条準用））。

※1 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。なお、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。

※2 当初入所を予定していた保育所等に入れられない場合などが考えられます。「保育所等」とは児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいいます。なお、認可外保育施設は含みません。

(2) 事業主が育児休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日まで（例えば、10月1日に申出があった場合は、10月4日まで）に指定する日を労働者に通知することによって行わなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第21条の6（則第12条準用））。

(3) 期間を定めて雇用される労働者の産後パパ育休の場合で、一の労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を産後パパ育休開始予定日とする申出をする場合には、2週間前（又は労使協定で定める日）までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。

(4) 事業主は、産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、法第22条で義務付けられている雇用環境の整備を上回る、次の①～③の全ての措置を講じることを労使協定で締結すれば、申出期限を最長1か月（2週間超から1か月の範囲内で定める日）とすることができます（則第21条の7）。

育児休業には、産後パパ育休を含みます。具体例は(6)を参照してください。

① 以下a～eのうち、2つ以上の措置を講じること。

- a 育児休業に関する研修の実施
- b 育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- c 自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供
- d 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
- e 育児休業申出をした労働者の育児休業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 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。

③ 育児休業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。

(5) (4)①a～dの留意事項は、IX-3-1（102ページ）を参照してください。

①eについては、業務の配分は、育児休業を取得した労働者の業務を単に周囲の他の労働者に引き継ぐだけでは措置を行ったこととはならず、休業した労働者の業務の分担等を行う他の労働者の業務負担が過大とならないよう配慮、調整の上で措置を行う必要があります。ただし、たまたま周囲に手すきの労働者がおり、業務の配分を検討した結果、休業する労働者の業務を他の労働者に引き継ぐことのみで対応できることとなった場合は必要な措置を講じたこととなります。

②について、「定量的な目標」とは数値目標であり、法に基づく育児休業の取得率のほか企業独自

の育児目的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。

③について、妊娠・出産等の申出があった場合に取得意向の確認を行うことは、労使協定の締結に限らず義務付けられています（IX-1（97ページ）参照）。**「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が必要**です。労働者から「まだ決められない」等の回答があった場合は、未定ということで把握したことになります。

(6) **(4) 労使協定で「雇用環境の整備等の措置」を具体的に定める例**

育児休業には、産後パパ育休を含みます。

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。（※）

イ 育児休業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 **育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業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。

※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(IX-3-1 (102 ページ) 参照)。

ポイント解説

★ 希望どおりの日から産後パパ育休をするためには、原則として産後パパ育休を開始しようとする日の2週間（労使協定を締結している場合は2週間超から1か月）前までに申し出ることが必要ですが、あくまでも法律は労働者の権利としての最低基準を定めたものです。2週間で切ったからの申請に対しても事業主が希望どおりの日から産後パパ育休を取らせることは法を上回る措置として差し支えありません。