



「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・第2回・

男性育休取得推進策「産後パパ育休」制度とは？

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者にてできること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営
特定社会保険労務士

宮 武 貴 美

- 第1回 改正育児・介護休業法により企業に求められる対応とは？
- 第2回 男性育休取得推進策「産後パパ育休制度」とは？
- 第3回 夫婦交替での育休を支援する育児休業の分割取得
- 第4回 育児休業を含む両立支援に対する国の助成金としての支援
- 第5回 育休取得期間における社会保険の各種制度①
- 第6回 育休取得期間における社会保険の各種制度②

「産後パパ育休」制度とは

10月から、男性の育児休業の取得促進策として創設された出生時育児休業、いわゆる「産後パパ育休」制度が施行されます。

この制度は、子どもが1歳になるまで取得できる育児休業（以下、「通常の育休」という）とは別に、子どもの出生後8週間以内に4週間まで取得できる新たな育児休業制度です。より柔軟に取得

できる育児休業として創設されたことから、通常の育休とは異なるいくつかの特徴があります。

(1) 申出期限

通常の育休は、原則として休業を開始する日の1か月前までに会社に申し出ることであります。産後パパ育休ではこの申出期限が、原則として休業を開始する日の2週間前までとなります。

従業員が適正な育児休業の申出を行なった場合は、会社が取得を拒んだり、取得時期を変更したり

することはできません。

なお、雇用環境の整備などについて、育児・介護休業法を上回る取組み（以下、「法を上回る取組み」という）と申出期限を労使協定で定める場合に限り、申出期限を最長1か月前までとすることができ

(2) 分割取得

現行の育児休業は、一部の例外を除き、子どもが1歳に達するまでの間に1回しか取得できませんが、産後パパ育休は、2回に分割して取得することができます。

なお、通常の育休もことし10月からは2回に分けて取得できるようになります。産後パパ育休と通常の育休を合わせると、子どもが1歳に達するまでに4回、育児休業を取得できることになります。

(3) 休業中の就業

育児休業は、子どもを養育（同居し監護）する従業員が取得できる休業であり、取得期間については、雇用契約上必要な労務提供の義務が消滅します。そのため、育児休業中に就業することは想定されていません。

一方で、「育休中に働きたい」という従業員側のニーズもあることから、産後パパ育休では、事前

に労使協定を結ぶことで、一定の範囲内で休業中に就業することができ仕組が設けられました。

「法を上回る取組み」とは

先に説明した産後パパ育休の申出期限を最長1か月前までとする「法を上回る取組み」について確認しましょう。この取組みは、次の①～③のすべてについて具体的な内容を労使協定に定める必要があります。

① 次の5つのなかから2つ以上の措置を講ずる

ア 育児休業に関する研修の実施
イ 育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

ウ 自社の従業員の育児休業の取得事例の収集・提供

エ 自社の従業員へ育児休業の制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

オ 育児休業の申出をした従業員の育児休業の取得が円滑に行なわれるようにするための業務の配分また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



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』
小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

する

③ 育児休業の申出に係る従業員
の意向を確認するための措置を
講じたうえで、その意向を把握
するための取組みを行なう

※「育児休業」には産後パパ育休も含まれます。

4月に施行された改正育児・介護休業法により、①のA・エのうち1つ以上の措置を講じることが義務化されています。これに①のオも加えた5つのなかから2つ以上の措置を講じること、「法を上回る取組み」となります。

②は、たとえば「育児休業の取得率〇%以上、取得期間平均〇か月以上」というような数値目標を設定します。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ができま

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。

③は、単に従業員に意向確認するだけでなく、回答がない場合は、再度の確認を少なくとも1回は行なう必要があります。

産後パパ育休中の就業

産後パパ育休では、育休中に就業できる従業員の範囲を労使協定で締結することで、事前に休業中の就業日を決め、その日に就業することが認められています。ただし、従業員の意思に反して働かせることは認められません。

(1) 就業までの手順

就業する場合は、以下の手順に基づいて行ないます。

① 従業員が産後パパ育休中に就業してもよい場合は、会社にその条件を申し出る

② 会社は、従業員が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示する(候補日等がない場合はその旨を伝える)

③ 従業員が候補日・時間に対し同意する

④ 会社が働く日・時間を通知する

②にあるとおり、会社は従業員が申し出た日のすべてについて就

業させる義務はなく、就業させないことも可能です。

(2) 就業できる範囲

就業できる日等については、次の上限が設けられています。

・休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分

・休業開始・終了予定日に働く場合はその日の所定労働時間数未満

たとえば、下図の場合、働くことのできる日数の上限は5日、働くことのできる時間数の上限は40時間となり、産後パパ育休の開始・終了予定日に働く場合は8時間未満とする必要があります。

また、産後パパ育休中の就業は、所定労働時間内に限ることになっ

ています。所定労働時間が9時~18時の人が、18時~20時に就業を申し出ることではできません。

③ 社会保険の取扱い

産後パパ育休中の就業は、就業日数や時間数によって、雇用保険の育児休業給付金が減額されたり、支給されなくなったりします。また、社会保険料の免除において、産後パパ育休中の就業日数は育児休業取得日数に含まれません。紙幅の都合で詳しい解説は割愛しますが、制度を導入する際には確認が必要です。

産後パパ育休が創設されることにより、従業員から「2週間後から産後パパ育休を取得したい」という申出や、「産後パパ育休中も重要な会議には出席したい」といった要望が寄せられることが想定されます。企業としては、申出期限を2週間より前にするか、産後パパ育休中に就業する仕組みを導入するの、という2点をまずは、検討する必要があります。

そのうえで、労使協定の締結、就業規則(育児・介護休業規程等)を整備し、従業員にも制度を周知することが必要です。

■産後パパ育休中に働く場合の例

設定

1日の所定労働時間: 8時間
1週間の所定労働日: 5日
産後パパ育休の取得期間: 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

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	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休				休		4時間		休