

202305初版

パパの育児休業

～ 出生時育児休業の創設 ～

本資料は、「パパの育児休業制度」について、ご自身の経営する事業所に、定着・促進を図りたいと考えておられる経営者向けの講演用として用意したものです。
制度導入時のチェックシートとして利用していただければ、と考えています。
資料の記述は、なるべく簡潔なものとし、口頭の説明とあわせて理解が進むようにしています。
記載事項は、あくまで、ひとつの標準的な事業所を念頭においた「サンプル」です。
資料単独の利用にあたっては、資料中に示した出典にアクセスし、確認をしていただくようお願いいたします。まとめ方については、筆者の工夫があります。
このため、貴所以外の他社に対する説明などへの無断転載使用はご遠慮ください。

- §1 : 制度創設の背景・制度の意義
- §2 : 出生時育児休業制度の概要
- §3 : 事業者に求められていること
- §4 : 社内規則への反映（社内規則の改定）
- §5 : 出生時育児休業取得申出があったら（手続き）
- §6 : 関連する助成制度
- §7 : FAQ（よくある質問）

出生時育児休業（産後パパ育休）制度創設の背景

- ◇ 政府は、2025（令和7）年を目処に、男性の育児休業取得率を50%にする目標を打ち出した。（2023年3月岸田首相の会見）
- ◇ 2021年度雇用均等基本調査によると男性の育児休業取得率は約14%
- ◇ 2021年改正育児介護休業法（出生時育児休業制度創設）
- ◇ 働き方改革の深化、女性活躍推進、少子（化）対策等の観点から、使用者には、男性労働者の育児参加の「後押し」（取得しやすい職場環境整備）を求める
- ◇ 職場における『男性労働者の育児休業取得申出』が増加することが予想

類似・関連事項としては

- 女性（ママ）労働者の産前・産後休業制度（健康保険）
- 女性（ママ）労働者の育児休業制度（雇用保険）
- 労働者の介護休業制度（雇用保険）

出生時育児休業の概要

◇ 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	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 (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 (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、 労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業 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、 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 に限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施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ます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

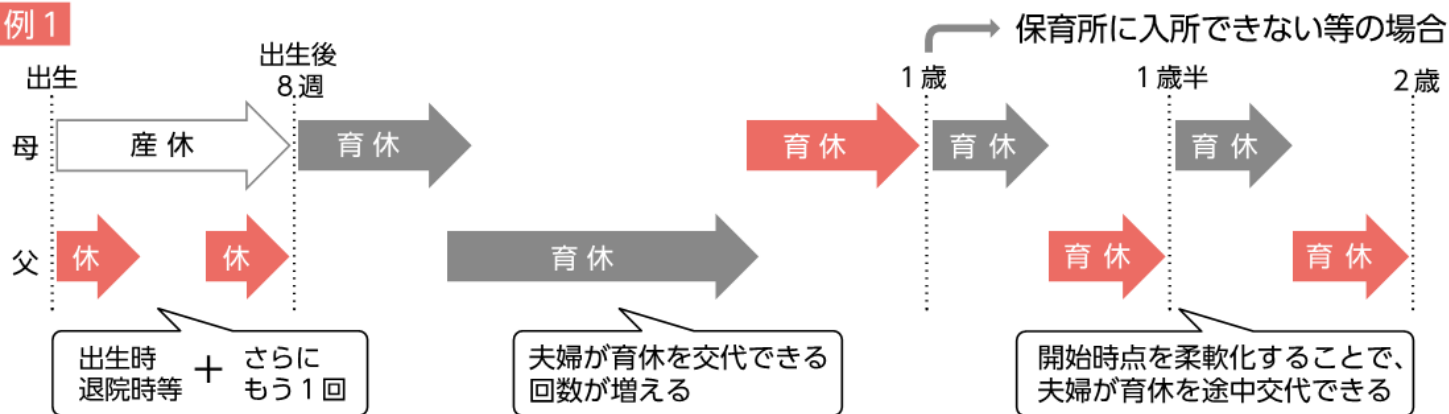
- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

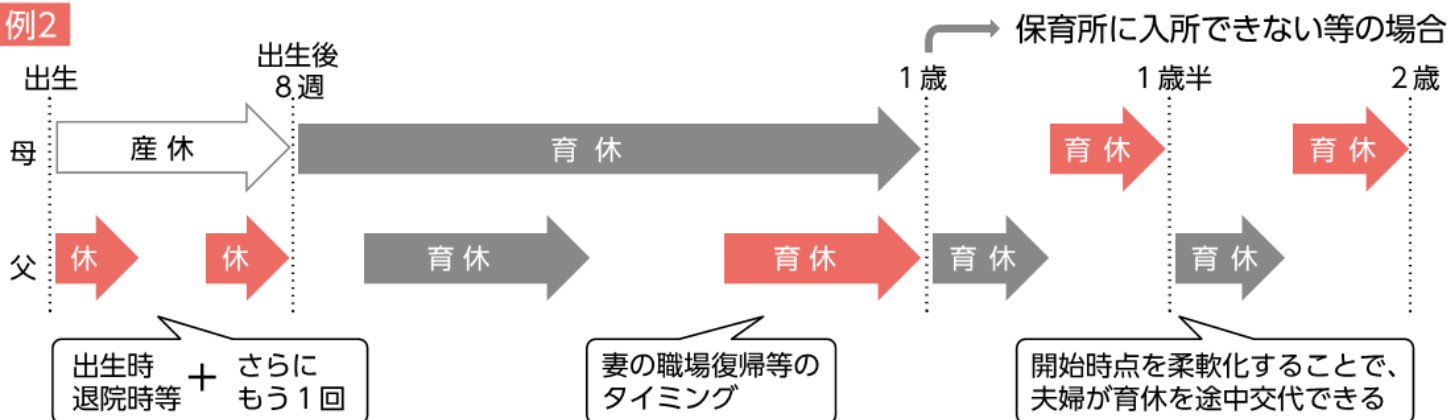
- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

出生時育児休業の概要（従来の制度からの変更点）

例1



例2



産後パパ育休
→新設(分割して2回取得可能)

育児休業
→夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業
→途中交代可能

注) ピンク矢印のところが法律改定により変更されたところです。

出典：令和3年改正育児介護休業法（出生時育児休業制度創設）の改正ポイント
[000977789.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/000977789.pdf)

事業者にも求められていること

各事業所（使用者）に要請されていること

- ◇ 出生時育児休業制度・育児休業取得促進に関するの方針の周知※
- ◇ 出生時育児休業取得の確認
- ◇ 育児休業、出生時育児休業に関する研修の実施※
- ◇ 育児休業、出生時育児休業に関する相談体制の整備※
- ◇ 育児休業、出生時育児休業の取得事例の収集、提供※
- ◇ 育児休業取得状況の把握、公表
(公表は1000人超の事業所・2024年4月～)

- ◇ 就業規則等への規定、規定事項の周知
例えば、
 - 休業申請手続き方法、承認方法、変更・撤回手続き
 - 育児休業及び介護休業中の待遇に関する規定
 - 育児休業及び介護休業から復帰後の賃金、配置その他労働条件に関する規定

※は、雇用環境整備（育児休業が取得しやすい職場環境整備）措置

社内規定への反映

厚生労働省・モデル就業規則令和4年11月版から抜粋

（育児・介護休業、子の看護休暇等）

第28条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、**出生時育児休業**、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「**育児・介護休業等に関する規則**」で定める。

『育児・介護休業等に関する規則』の規定例（厚生労働省）から
[04.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_00004.pdf)

第1条 目的

第2条 育児休業の対象者

第3条 育児休業の申出手続き

社内様式1：育児休業申出書

社内様式2：出生時・育児・介護休業取扱通知書

社内様式3：育児休業対象児出生届

第4条 育児休業の申出の撤回等

社内様式4：育児休業申出撤回届

第5条 育児休業の期間等

社内様式5：育児休業期間変更申出書

第6条 出生時育児休業の対象者

※注) 産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者も対象とすることができます。

正確には、「パパ」(男性)だけではなく、養子をもたらした「ママ」を対象とすることができます。

第7条 出生時育児休業の申出の手続等

第8条 出生時育児休業の申出の撤回等

第9条 出生時育児休業の期間等

第9条の2 出生時育児休業中の就業

社内様式15：出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書

社内様式16：出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届

社内様式17：出生時育児休業中の就業日等の提示について

社内様式18：出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書

社内様式19：出生時育児休業中の就業日等撤回届

社内様式20：出生時育児休業中の就業日等通知書

第10条 介護休業の対象者

第11条 介護休業の申出の手続等

第12条 介護休業の申出の撤回等

第13条 介護休業の期間等

第14条 子の看護休暇（の対象者）

第15条 介護休暇（の対象者）

第16条 育児・介護のための所定外労働の制限
社内様式8：育児・介護のための所定外労働制限請求書

第17条 育児・介護のための時間外労働の制限
社内様式9：育児・介護のための時間外労働制限請求書
※注) 16条または17条

第18条 育児・介護のための深夜業の制限
社内様式10：育児・介護のための深夜業制限請求書

第19条 育児短時間勤務者

第20条 介護短時間勤務者

第21条 禁止行為

第22条 懲戒

第23条 相談及び苦情への対応

第24条 再発防止の義務

第25条 育児・介護休業期間中の給与等の取扱

- ・基本給
- ・賞与（算定対象期間に休業期間がある者の扱い）
- ・定期昇給（定期昇給日に休業中の者の扱い）
- ・退職金（勤続年数の計算）

第26条 介護休業期間中の社会保険料の取扱

第27条 円滑な取得及び職場復帰支援
育休復帰支援プラン
介護支援プラン

第28条 復帰後の勤務

第29条 育児目的休暇
労基法規定の年次有給休暇制度とは別の「有給休暇制度」を
創設する場合

第30条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定
※注) 労基法39条10項により、育児・介護休業を取得した
期間は出勤したものとみなす

第31条 法令との関係
『この規則の定めのないことについては、育児・介護休業法
その他の法令による』
※注) 法定原則。法定を上回る条件を設定する場合や、法律
に抵触しない範囲で、各所固有の運用を設定する場合は、
本規則に規定しておく。

(附則) 本規則は、○年○月○日から適用する。

出生時育児休業取得の申出があったら（手続き）

◇育児休業の取得（変更・撤回等）申出、会社の確認通知

- 育児休業申請書（各社任意様式）（申出は、原則書面で）
- 育児休業取扱通知書（各社任意様式）（会社からの通知も原則書面で）
- その他・育児介護休業規程に定める社内様式

◇給付金支給

- 雇用保険被保険者休業開始前賃金月額証明書
- 育児休業給付受給資格確認票
- 育児休業給付金支給申請書
- 出生時育児休業支給給付金支給申請書

支給申請手続き説明：厚労省『育児休業給付の内容と支給申請手続』

[kaisei_ikujikyugyou.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/kaisei_ikujikyugyou.pdf)

◇社会保険料免除

- 育児休業等取得者申請書（新規・延長／終了届）

要件見直し：育児休業期間中の社会保険料免除要件の見直し（R4.10～適用）

[ikukyu-chirashi.pdf \(nenkin.go.jp\)](https://www.nenkin.go.jp/ikukyu-chirashi.pdf)

免除申請手続き説明：申請手続き概要

[00000193702BZfUDMMfh.pdf \(nenkin.go.jp\)](https://www.nenkin.go.jp/00000193702BZfUDMMfh.pdf)

仕事と育児の両立支援

助成金

□両立支援助成金（出生時両立支援コース）

第一種：以下の2点の措置等を行ったうえで、産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得させた中小事業主に支給される。

1. 男性労働者が育児休業を取得しやすい「雇用環境整備」の措置を複数実施する。
2. 労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を実施する。

（第一種の助成金申請し、受給した事業者について、第二種の申請へ）

第二種：男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合に支給される」ほか要件を満たすとき。

□両立支援助成金（育児休業等支援コース）

両立支援助成金の要件等説明：

[「両立支援等助成金\(出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース\)が令和5年度から変わります」\(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)

主なQ & A

令和3年改正育児・介護休業法に関するQ & A（令和4年7月25日版）から
[000860549.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/000860549.pdf)

主なものを抜粋、回答には筆者の補足説明を加えた箇所があります。
また、本Q&Aは、都度、更新されていますので、最新のものをご確認ください。

Q3-8 育児期の社員がおらず、また、採用の予定もない場合でも、雇用環境整備をする必要はありますか。

A3-8 育児休業の申出対象になる子には、養子縁組等も含まれていることから、特定の年齢に限らず幅広い年齢の労働者が育児休業申出を行う可能性があります。また、雇用環境整備の措置を求めている、（育児介護休業）法第22条では、義務の対象となる事業主を限定していないことから、全ての事業主が雇用環境の整備をしていただく必要があります。

Q4-1 有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件はどう緩和されるのですか。

A4-1 改正前は、育児休業・介護休業ともに有期雇用労働者の取得要件として「引き続き雇用された期間が1年以上」が定められていましたが、今回の改正では、この点が廃止されました。

これに伴い、無期雇用者と同じく、引き続き雇用された期間が1年未満の場合は、労使協定において、対象から除外可能という形になります。なお、今回の改正後も、有期雇用労働者については以下の要件が残ります。

- ・ 育児休業：子が1歳6か月に達する日までに、労働契約が満了することが明らかでないこと
- ・ 介護休業：介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと

※補) 「同一労働同一賃金」との関係もあります。

パートタイマーや有期雇用労働者と通常の社員の間、不合理な待遇差を設けてはいけないというパート・有期労働法第8条なども関係しています。

今回の改正では、有期雇用労働者についても、(上記2つの要件を除き)原則、通常の社員と同様、「雇用期間1年以上」要件が撤廃されました。

原則は雇用期間要件撤廃。例外的に、労使協定により適用対象から除外できる」という形になります。

Q5-8

① 既に社内に、配偶者の出産時や育児のために、年5日、子が生まれてから小学校を卒業するまでの年度末に利用できる育児目的休暇がある場合、出生時育児休業については、28日（7日/週×4週間）から5日を引いたうえで、23日間取得する制度としてよいですか。

※補）「育児目的休暇」については、別途、就業規則等で規定しておく必要があります。
年次有給休暇とは別の特別な「有給休暇」の制度です。
『育児・介護休業等に関する規則』（厚労省サンプル）の第29条参照

A5-8

① 育児のための休暇であり、その内容が法で定める出生時育児休業の要件（申出期限は原則2週間前、2回に分割可能、事業主の時季変更権なし等）を満たすものであれば差し支えありません。

Q5-8

② 既に社内に、子が生まれる前に5日間休暇を取得できる育児目的休暇背制度がある場合、出生時育児休業については、28日から5日間を引いたうえで、23日間取得する制度としてよいですか。

※補) ①の質問と同様に、「育児目的休暇」については、別途、就業規則等で規定しておく必要があります。年次有給休暇とは、別の特別な「有給休暇」の制度です。

A5-8

② 法で定める出生時育児休業の要件を満たすことが必要であり、（育児介護休業）法第9条の2では、「子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間以内の期間を定めてする休業」とされていることから、当該育児目的休暇の5日間は、法で定める出生時育児休業の要件を満たしていません。

※補) この「育児目的休暇」は「出生前休暇」であるためです。要件を満たしません。

Q5-8

③ ①の場合、年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たって、出勤したものとみなすのは、出生時育児休業として申出のあった23日以内となるのでしょうか。

A5-8

③ 社内の名称如何に関わらず、事業主は法第9条の2に基づく労働者から申出があった場合は、28日以内の出生時育児休業を取得させなければならず、従前から育児目的休暇として設けられていた5日の部分についても、育児・介護休業法上は、出生時育児休業扱いとなることから、年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たっては、出勤したとみなされます。

A5-8 補足

出勤率算定について：

有給休暇の付与日数を求めるための出勤率は、

出勤率 = (当該算定期間において) $\frac{\text{出勤日数}}{\text{全労働日}}$ となります。

全労働日数：算定期間の総暦日数から、各社の就業規則などで定めた休日を除いた日数

出勤日数：算定期間内全労働日のうち出勤した日数

なお、以下については、分母、分子からともに除外する。

- ・使用者の責による休業日
- ・休日労働した日
- ・休職期間（日）
- ・正当な争議により労働が全く行うことができなかった日

以下については、出勤日とみなす。（労基法第39条）

- ・年次有給休暇
- ・業務上災害による休業した期間（日）
- ・産前産後休業期間（日）
- ・育児休業期間（日）（出生時育児休業も含む）
- ・介護休業期間（日）

以下については、各社の規定による

- ・通勤途上災害による休業した期間（日）
- ・慶弔休暇
- ・生理休暇
- ・子の看護休暇、介護休暇

⇒ 本Q & Aにある「育児目的休暇」については、それが、「出生時育児休業」の一部となっているとき（狭義の出生時育児休業日数23日＋育児目的休暇5日＝28日となって、広義の出生時育児休業日数としているとき）は、出勤日としてみなすという意味だと考えます。

Q6-3

出生時育児休業は、年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たって、出勤したものとみなされますか。また、出生時育児休業中に部分就業を行う予定であった日について、欠勤した場合や子の看護休暇等の年休の出勤率算定に含まれない休暇を取得した場合の扱いについてはどのようにみなされますか。

※補) 本Q & Aで想定している事業所では、就業規則等で「子の看護休暇等」の制度を設けていますが、年休の付与のための出勤率算定においては「出勤日としない」と規定しているようです。

A6-3 出生時育児休業は、法第2条第1号に規定する育児休業に含まれるため、出生時育児休業をした期間についても、育児休業をした期間と同様に出勤率の算定にあたり出勤したものとみなされます。

また、出生時育児休業中に部分就業を行う予定であった日について、欠勤した場合や子の看護休暇等の年次有給休暇の付与の出勤率算定にあたり出勤したとみなされない休暇を取得した場合であっても、その日については出生時育児休業中であることから、出勤したものとみなされます。

Q6-11 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者に出生時育休中の部分就業をさせることは可能ですか。

A6-11 (一部引用)

2 管理監督者については、労働基準法第4章の労働時間に関する規定の適用が排除されますが、他の法令における規定は排除されないため、管理監督者についても、(育児・介護休業)法第9条の5の定めるところに従い、通常の労働者と同様の手続きを踏んだ上で、出生時育休中の部分就業を行わせることは可能です。

3 管理監督者が出生時育休中の部分就業を行う場合の、就業可能な時間帯の申出については、当該管理監督者について、就業規則等で定められた所定労働時間内の時間帯で行うことができ、また、この所定労働時間数を元に就業可能な時間数の上限(出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分)の算定を行います。

※補) 管理監督者についても、育児・介護休業法の規定に基づき、一般社員と同様に、「出生時育児休業制度」を利用することができます。

出生時育児休業は、本人の申出に基づき、計画的に取得するものであり、その間、配偶者支援、乳児の育児等にあたることが、その本来の趣旨と考えられます。

当該休業期間中に部分就業を行うことについても、(会社からの求めによるものであってはならず)本人の申出によるものとなります。



ご清聴ありがとうございました。