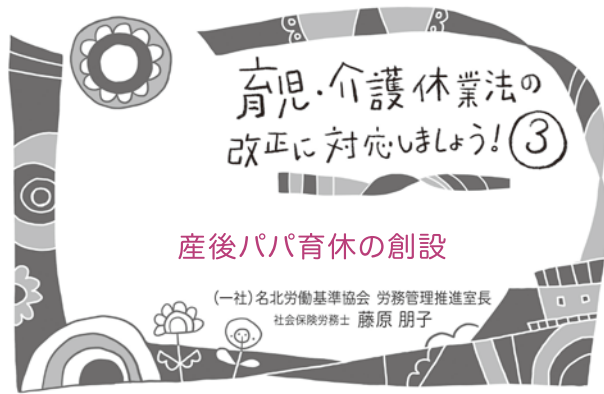


令和4年10月より、出生時育児休業（通称・産後パパ育休）の制度がスタートします。この制度の概要は次の通りです。

【対象者】



産後休業していない労働者であって、子の出生後8週間以内に育児休業をする労働者。
ただし、有期雇用労働者については子の出生日または出産予定日のい

れか遅い方から8週間経過日の翌日から6か月経過日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない場合は対象とはなりません。また、入社1年未満の者、申し出る日から8週間以内に雇用関係終了が明らかかな者、週の所定労働日数が2日以下の者については労使協定を締結することにより対象から除外されます。

なお、育児休業の対象となる子は養子を含む法律上の子のほか、特別養子縁組のための試し養育期間中の子なども含まれますから、母親も産後パパ育休の対象となります。

【期間】

子の出生後8週間の間に4週間まで。
ただし、出産予定日より前に生まれた場合は出生日から出産予定日の8週間まで、出産予定日後に生まれた場合は出産予

定日から出生日の8週間までの間に4週間取得可能となります。

【回数】

4週間までの休業を2回に分割して取得可能。
ただし、分割を希望する場合は申し出当初に2回分の申し出をすること



が必要となります。後から追加で2回目の申し出があった場合、事業主は断ることができません。

【申し出期限】

希望する休業開始予定日の2週間前まで。
ただし、労使協定の締結によりこれを1か月前

までとすることができません。

また、産後パパ育休は、通常の育児休業とは異なり、労使協定を締結することによって休業中に就労することも可能となっています。労使協定については、次回説明します。

なお、産後パパ育休がスタートするのに伴い、これまでのパパ休暇（産後休業を取得していない労働者が子の出生後8週以内に育児休業を取得する場合は、育児休業のカウントに入れない）は廃止されます。パパ休暇がなくなると、産後パパ育休の期間の上限が4週間であることから、期間が短くなり不利になるといっても聞かれますが、10月からは原則の1歳までの育児休業が2回まで取得できるようにな

りますから、産後8週以内に4週間を超える育児休業の取得が希望であれば、原則の育児休業の1回目がこれまでのパパ休暇の代わりとなります。

愛知県下各労働基準協会では改正育児・介護休業法に関する『労働者・出産育児を申し出た労働者へのインターネット研修』と『労務人事・相談窓口担当者向けインターネット研修』を実施しています。

詳しくは、次のQRコードもしくは当協会総合受付（☎052-961-1666）にお問い合わせください。



- ①「育児休業・パパ育休研修」労働者からの相談代行案内
- ②勤労者労働総合相談センター

タイトル・イラスト
木村武司