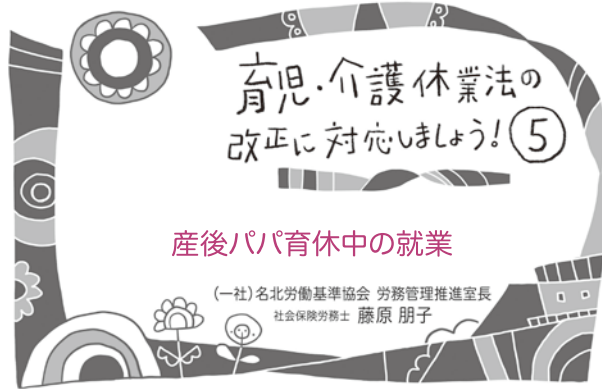


令和4年10月の改正で始まった出生時育児休業（産後パパ育休）では、通常の育児休業とは異なり、労使協定を締結することにより休業中に就業することが可能となつて



います。産後パパ育休中の従業員の就業を認めようとする場合、労使協定で、産後パパ育休中の就業を希望する従業員が就業可能日等を申し出ることがで

きる旨を定めます。この労使協定では、産後パパ育休中の就業者の範囲や申し出期限、就業の条件（例えば〇〇部の者に限り、休業開始1か月前までに申し出た者に限り、所定労働時間より短い勤務は認めない、など）を制限することも可能ですので、必要に応じて定めま

す。産後パパ育休中の就業の具体的な流れは、次のとおりです。
①産後パパ育休中の就業を希望する従業員は、休業開始予定日前日までに就業希望日、時間帯、その他の労働条件等を申し出る

（ここでの「その他」とは、例えば事務作業、テレワークなど、具体的な就業の条件のことです）

②事業主は、従業員が申し出た労働条件の範囲内で、就業させることを希望する日や時間帯その

他の労働条件を提示する
③事業主が提示した内容を従業員が承諾し、それに對して事業主が通知すること、就業が可能となる

つまり、産後パパ育休を取得する従業員と事業主の双方が希望する日、時間帯、その他の労働条件でのみ就業することが



できる、という制度になります。事業主は、就業させることを希望しないのであれば、その旨を通知することもできます。

なお、産後パパ育休の就業については、以下のような制限もあります。
①休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半

分まで

②休業開始日および休業終了日に就業する場合は、その日の所定労働時間数未満

産後パパ育休中は、要件を満たせば雇用保険の出生時育児休業給付金を受給できますが、①②の制限を超えて就業した場合などは、要件を満たさなくなる可能性があります。また、社会保険料も通常の育児休業と同様に免除されませんが、産後パパ育休中の就業日数は社会保険料免除に係る休んだ日数には含まれないため、就業日数によっては免除されなくなる可能性があります。

事業主は、産後パパ育休中の就業希望者に対して、こうした可能性を十分に説明しておくことが必要です。

育児休業期間中は、就業させないことが原則です。しかし、業務の心配や周囲への遠慮から長期間休業することをためらうケースもあります。産

後パパ育休中の就業を認めることによって、育児休業取得のハードルが下がることが期待できると思われれます。

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』『労務人事・相談窓口担当者向けインターネット研修』『育児休業・パパ育休の相談代行』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

イラスト・木村武司