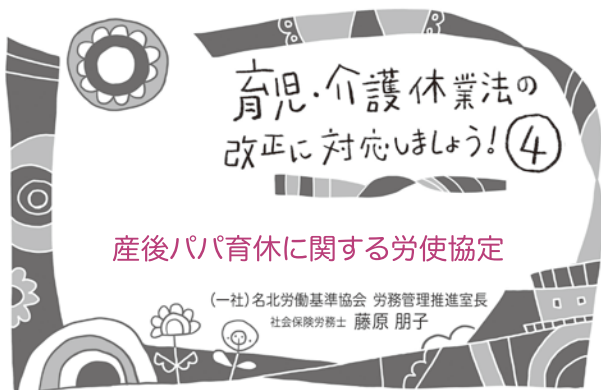


産後パパ育児は、令和4年10月1日より改正施行された育児介護休業法で創設された制度です。出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない労働者が、出生後



8週間以内に4週間まで育児休業をすることができるとのことです。通常の育児休業は、法定の制度について、労使協定を締結することによって、一部労働者（入社1年未満、申出の日から

1年以内に雇用関係終了が明らか、所定労働日数が週2日以下）を対象から除外することができません。出生後育児休業についても、同様に労使協定を締結することによって、下記の労働者は対象外とすることができません。

(1)入社1年未満の従業員

(2)申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかでない従業員

(3)1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

また、出生後育児休業は原則として休業開始予定日の2週間前までに申し出ることで、希望する時期に取得することができ、次の①から③の事項を労使協定することによって、申し出期限を1か月前までとすることができ、①雇用環境の整備に関する措置
次の措置のうち、2つ

以上の措置を講ずることが必要です。
○育児休業・出生時育児休業に係る研修の実施
○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と提供



方針の周知
○休業申出者が円滑に休業を取得するための業務配分や人員配置に係る必要な措置
②育児休業・出生時育児休業の取得に関する定量的な目標（数値目標）を設定し、育児休業の取得促進に関する方針を周知

例えば「男性従業員の育児休業取得率を○%とする」など、少なくとも男性労働者の育児休業に関する目標値を労使協定に盛り込みます。目標値については、達成状況を踏まえて上方修正を行います。

③育児休業・出生時育児休業の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みを行うこと

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対する育児休業等に関する意向確認はすでに義務となっており、ここでは、意向確認に対して回答がないような場合、さらに確認を行う、といった取組みを行います。出生時育児休業は最長4週間までと比較的短期間の休業にはなりますが、

休業前の体制整備などで時間的な余裕が必要な場合は、上記協定を検討してください。
次回は、出生時育児休業中の就業に関するルールを説明します。

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・パパ育児の相談代行」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・パパ育児研修」「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