

## 相談内容

私は中小企業に勤めており、妻が現在妊娠中で、子どもが生まれたら私も育児休業を取得したいと思っています。通常の育児休業とは別に、男性を対象とした育児休業があると聞いたのですが、どのようなものですか。

## お答え

通常の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）という制度が令和4年10月1日から施行されました（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第9条の2～第9条の5）。

この産後パパ育休は、男性の育児休業取得促進のため、男性の取得ニーズが高い子の出生直後の時期について、次のようにこれまでよりも柔軟で取得しやすい枠組みとなっています。

- ・休業の申出期限は、通常の育児休業の1か月前よりも短い原則休業の2週間前まで
- ・2回に分割して取得することが可能（1回目の申出時にまとめて申し出ることが必要）
- ・労使協定が締結されている場合は、労働者が合意した範囲で休業中に就業（部分就業）が可能（事業主が提示した日時で就業することを労働者に対して強要することはできません。）

産後パパ育休の対象期間である子の出生後8週間以内は、出産した女性は通常、産後休業期間中のため、主な対象は男性になりますが、女性も出生後8週間以内の養子を養育している場合などは対象となります。

産後パパ育休は、雇用期間に定めのない労働者だけではなく、雇用期間に定めのある労働者でも、原則として子の誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに雇用契約が満了することが明らかでない場合は、同様に取得することができます。ただし、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者等について、産後パパ育休を取得することができないものとして労使協定が締結されている場合は、取得することができません。

また、産後パパ育休中は賃金の支払義務はありませんが、一定の要件の下、原則として休業開始時の賃金の67パーセントの出生時育児休業給付金が支給されます（通常の育児休業の場合、休業開始時の賃金の180日までは67パーセント、180日経過後は50パーセントの育児休業給付金が支給されます。）。

なお、産後パパ育休の取得を申し出たにもかかわらず、上司等が取得させない又は制度の利用を控えさせるような対応をすることは、職場における育児休

業等に関するハラスメントに該当します。

また、労働者が制度利用を申し出れば事業主はこれを拒むことができず、労働者が制度利用の申出・取得等をしたことを理由として、解雇や退職強要などの不利益な取扱いをしてはならないとされています。

このようなときは、同法に基づき労働局長の援助（助言・指導・勧告）等を受けることができます。

また、労働委員会では、こうした育児休業の問題を含め、職場でのお悩みを解決するお手伝いをしていますので、お気軽にご相談ください。