



鳥取県医療勤務環境改善支援センター通信 第58号

『出生時育児休業について』

令和3年6月育児休業法が改正され、令和4年4月より段階施行されてきました。出生時育児休業については、令和4年10月に施行されています。

1. 出生時育児休業とは

産後休業をしていない労働者が、原則、出生後8週間以内の子を養育するためにする休業です。女性は出産すると産後休業となるため、出生時育児休業は、通称「産後パパ育休」と呼ばれますが、養子縁組の子の場合は女性労働者も休業可能です。

2. 休業できる期間

出生時育児休業は、子の出生の日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間（28日）の範囲内で取得できます。ただし、8週間の期間については、出産予定日前に子が産まれた場合は、出生日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日後に子が産まれた場合は、出産予定日から出生日の8週間後までとされています。

3. 休業できる回数

休業は初めにまとめて申し出れば、2回に分割可能です。今回の改正で通常の育児休業も2回に分割して申出できるようになり、男性従業員の場

合、合計4回に分けて育休を取得することができます。

4. 申出期限

原則2週間前（特別な事情があるときは1週間前）の申出が可能です。事業主側にとっては、業務調整のスケジュールがこれまでより忙しくなります。ただし、雇用環境の整備など法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、申出期限を最長1か月に延長できる特例が設けられています。

5. 就労

男性の育児休業の促進という観点から、通常の育児休業と異なり、就労に関しては休業期間中の労働日・所定労働時間の半分の範囲内で、あらかじめ定められた計画に従い就労することができます。ただし、この特例の適用を受けるためには、労使協定を締結する必要があります。

具体的には、労働者が申し出た就業可能日等の範囲内で、事業主が就業させることを希望する日等について提示し、休業開始予定日前日までに労働者の同意を得る流れとなるため、労働者の申出がないまま事業主が就労を強制することはできません。また、労働者から申出があった場合に必ず就業させなければならないものでもありません。

（今回の担当 医療労務管理アドバイザー 紙徳皓一 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索