Ⅱ－２　産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）

Ⅱ－２－１　産後パパ育休の対象となる労働者

（第２条、第９条の２第１項、第９条の３第２項）

○　この法律の「出生時育児休業」（通称「産後パパ育休」）をすることができるのは、原則として出生後８週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女労働者です。
○　日々雇い入れられる者は除かれます。
○　期間を定めて雇用される者は、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して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労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は産後パパ育休をすることができます。
○　労使協定で定められた一定の労働者も産後パパ育休をすることはできません。

(1) 産後パパ育休は、出生時育児休業の通称です。

(2) Ⅱ－１の育児休業とは別に取得することができます。

(3) 法第２条で定義している「育児休業」には産後パパ育休も含まれます。従って、養育する「子」は労働者と法律上の親子関係があれば、実子、養子を問いません。男性が事実婚の妻の子に対して産後パパ育休をする場合には、申出の時点で認知を行っていることが必要になります。配偶者が専業主婦（夫）や産後休業中である場合であっても、産後パパ育休をすることができます。
また、次の関係にある子についても、産後パパ育休の対象となります。
① 特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子を養育している場合（特別養子縁組の成立の請求が裁判所に係属している場合に限る）
② 養子縁組里親に委託されている子を養育している場合
③ 当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を養育する場合

(4) 労働者は、産後８週間の産後休業期間中には産後パパ育休を取得できません。そのため、対象者は主に男性になりますが、例えば養子縁組をした場合など、法律の要件を満たす場合には、女性であっても当然に対象となります。

産後パパ育休の活用について
★　産後パパ育休は、男性の育児休業取得促進のため、男性の取得ニーズの高い子の出生直後の時期について、これまでの育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みの休業として設けられた制度です。
★　産後パパ育休を育児の入り口と位置づけ、育児をしてみて育児の大変さ・喜びを実感し、その後の育児への関わり方、更なる育児休業の取得や休業後の働き方の見直しにつなげましょう。
★　自分が休むと業務に支障があるのではないか等、長期の育児休業取得に不安がある方は、まずは産後パパ育休で短期間の休業を試してから、長めに育児休業を取得するというような活用もできます。

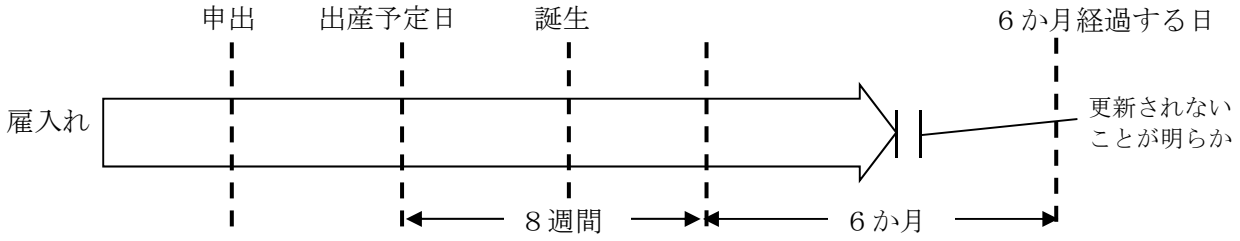
(5) 期間を定めて雇用される労働者は、申出時点で、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は、産後パパ育休をすることができます。考え方はⅡ－１－１(2)（18 ページ）を参照してください。

（例）出産予定日が３月 25 日で、４月１日に子が出生し、４月２日に申し出た場合

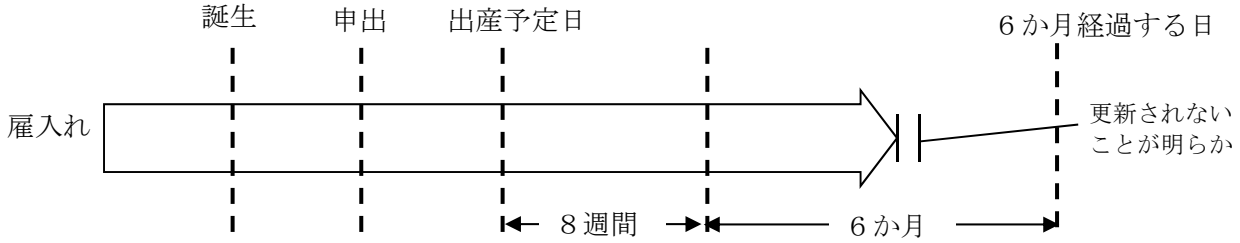
→子の出生日から起算して８週間を経過する日の翌日は５月 27 日、それから６か月を経過する日は 11 月 26 日です。

☆起算日の考え方

（例１）子の出生前の申出の場合　　出産予定日が起算日



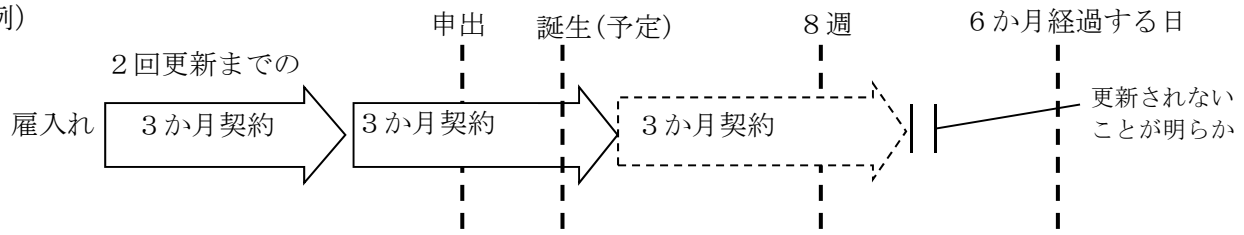
（例２）子の出生後の申出の場合　　出生日又は出産予定日のいずれか遅い方が起算日



☆要件を満たさないケース

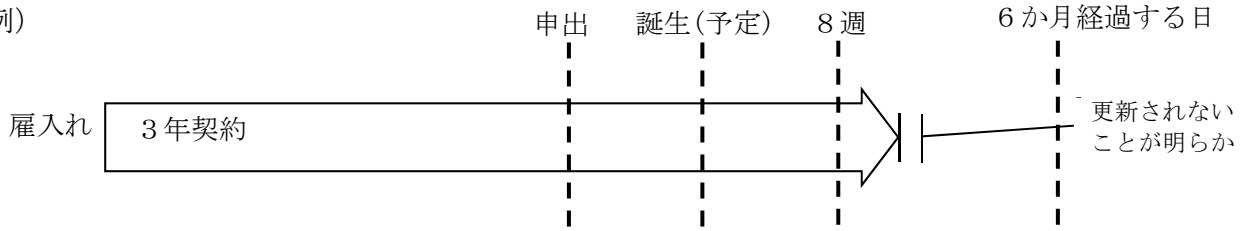
α　書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、申出時点で子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日の前日までの間である

（例）



β　書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、申出時点で子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日の前日までの間である

（例）



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、(1)雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2)同様の地位にある他の労働者の状況、(3)当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断することがあります。

(5) に該当するか否かにかかわらず、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には、産後パパ育休の対象となります。その判断に当たっての留意事項は、Ⅱ－１－１ (3) （19ページ）を参照してください（指針第２の１（１））。

(6) 産後パパ育休をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、Ⅱ－２－３（48ページ参照）で説明します。

ポイント解説

★　産後パパ育休に関し、この法律に示されたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されますので、各事業所において２回を超える申出を可能とすること、２回の休業をまとめて申し出なくてよいとすること、産後パパ育休の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすること等を定めることは差し支えありません。育児休業給付（出生時育児休業給付金）及び両親ともに育児休業（産後パパ育休を含む。）を取得する場合に育児休業給付に上乗せで支給される出生後休業支援給付については、別途要件がありますのでハローワークにご確認ください。

Ⅱ－２－２　産後パパ育休の申出　（第９条の２）

○　この法律の産後パパ育休（出生時育児休業）は、労働者の事業主に対する申出を要件としています。
○　産後パパ育休の申出は、一定の時期に一定の方法によって行わなければなりません。
○　産後パパ育休は、１人の子につき２回分割でき、申し出ることのできる休業は連続したひとまとまりの期間の休業です。２回分割する場合もまとめて申し出ることとしており、まとめて申し出なかった場合は、事業主は後の申出を拒むことができます。
○　対象の子について、産後パパ育休を２回取得している場合又は取得した日数が28日に達している場合は、その子の産後パパ育休をすることはできません。
○　事業主は、産後パパ育休の申出がなされたときは、産後パパ育休開始予定日及び産後パパ育休終了予定日等を労働者に速やかに通知しなければなりません。

(1) 産後パパ育休は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものです（指針第２の１（３）イ）。指針でいう育児休業には、産後パパ育休も含まれます。

(2) 産後パパ育休の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる効果のある意思表示です。

(3) 産後パパ育休の申出は、次に掲げる事項を事業主に書面により申し出ることによって行わなければなりません（則第 21 条の２）。事業主が適当と認める場合には、FAX 又は電子メール等（※１）によることも可能です。申出期限については、Ⅱ－２－５（50 ページ）を参照してください。
（注：①～④は必ず明らかにしなければならない事項、⑤～⑦は特定の場合に明らかにしなければならない事項です。）
①　申出の年月日
②　労働者の氏名
③　申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等（子が出生していない場合は、出産予定者の氏名、出産予定日及び労働者との続柄）（※２）
④　休業を開始しようとする日及び休業を終了しようとする日
⑤　申出に係る子以外に出生の日から起算して８週間を経過しない子を有する場合には、その子の氏名、生年月日及び労働者との続柄（※２）
⑥　申出に係る子が養子である場合には、養子縁組の効力発生日
⑦　特別の事情（Ⅱ－２－５(1)②、50 ページ参照）があり、休業を開始しようとする日の１週間前に産後パパ育休開始日を指定する場合は、その申出が許される事実

※１　電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。また、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内 LAN）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）が含まれます。
※２　③と⑤については、特別養子縁組の請求等の場合には、その事実を事業主に申し出なくてはなりません。

(4) 事業主は、労働者に対して申出に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます（則第 21 条の２第２項（則第７条第７項準用））。証明書類の例は、Ⅱ－１－２(4)（22 ページ）を参照してください。

(5) 期間を定めて雇用される労働者が産後パパ育休をする場合、現在締結されている労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を産後パパ育休開始予定日とする申出をする場合は、再度の申出をすることができます。

(3)について、労働契約の更新に伴って申出をする場合に必要な事項は①、②、④のみです。

(4)について、労働契約の更新に伴って申出をする場合には、再度の書類の提出を求めることはできません（則第21条の２第２項（則第７条第７項ただし書準用））。

(6) 育児休業と異なり、産後パパ育休には配偶者の死亡等の特別の事情による再度の申出の規定はありません。

(7) 事業主は、産後パパ育休の申出がなされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに(※１)通知しなければなりません（則第21条の２第２項（則第７条第４項から第６項まで準用））。

① 産後パパ育休の申出を受けた旨

② 産後パパ育休開始予定日（法第９条の３第３項の規定により指定をする場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び産後パパ育休終了予定日

③ 産後パパ育休の申出を拒む場合（※２）には、その旨及びその理由

また、産後パパ育休の申出が２週間前（労使協定を締結している場合は、２週間超から１か月以内で労使協定で定める期限）までに行われなかった場合における事業主の休業開始予定日の指定についても、同様となります。

通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、FAX又は電子メール等（※３)によることも可能です。

なお、産後パパ育休は、労働者が適正に申し出ることにより、事業主の承諾等を要せずして休業できるものであり、この通知がされなかったとしても、適正に申出を行った労働者は産後パパ育休をすることができます。

※１ 「速やかに」とは、原則として労働者が産後パパ育休申出をした時点からおおむね１週間以内をいいます。ただし、産後パパ育休申出の日から育児休業開始予定日までの期間が１週間に満たない場合は、産後パパ育休開始予定日までに通知をすることが必要です。労使協定を締結し、２週間から１月以内の間まで事業主が定めた期間がある場合も同様におおむね１週間以内をいいます。

※２ 「拒む場合」とは、法第９条の３第２項（第６条第１項ただし書準用）の規定に基づく場合をいうものであり、経営困難、事業繁忙等の理由で拒むことはできません。

※３ 電子メール等による場合は、労働者が記録を出力することにより書面を作成できるものに限ります。また、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内LAN）、webメール（Gmail等）、SNS（LINE、Facebook等）が含まれます。

(8) 産後パパ育休を含む育児休業を円滑に取得できるようにするため、事業主は休業の申出期限にかかわらず申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意しましょう（指針第２の１(３)ロ）。ただし、いつ申し出るかは労働者の任意であり、早めに申し出ることを強制することはできません。

Ⅱ－２－３　事業主の義務　（第９条の３第１項、第２項）

○　事業主は、要件を満たした労働者の産後パパ育休の申出を拒むことはできません。
○　ただし、次のような労働者について産後パパ育休をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は産後パパ育休の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は産後パパ育休をすることができません。
　①　その事業主に継続して雇用された期間が１年に満たない労働者
　②　その他育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者
○　また、分割して休業する場合に２回分まとめて申し出なかった場合は、事業主は後の申出を拒むことができます。

(1)　要件を満たした産後パパ育休の申出により労働者の労務の提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません（法第９条の３第１項本文）。

(2)「労使協定」については、Ⅱ－１－３(2)（25ページ）を参照してください（法第９条の３第２項（法第６条第１項ただし書き準用））。

(3)「産後パパ育休をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第21条の３）。
　①　産後パパ育休申出の日から８週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
　②　１週間の所定労働日数が２日以下の労働者

(4)　産後パパ育休は、育児休業と異なって、２回分割して休業する場合はまとめて申し出ることとしており、まとめて申し出なかった場合は、事業主は後からなされた申出を拒むことができます（法第９条の３第１項）。まとめて申し出なかった場合でも、後からなされた申出を事業主が認めることは差し支えありません。

ポイント解説
★　法第９条の３第２項及びこれに基づく則第21条の３は、労使協定を締結した場合に産後パパ育休の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者を除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません（例えば、女性はすべて産後パパ育休の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません。）。

Ⅱ－２－４　産後パパ育休の期間１－休業期間－

（第９条の２第１項）

○　産後パパ育休をすることができるのは、原則、子の出生後８週間以内の期間内で４週間（28日）以内、分割２回までを限度として労働者が申し出た期間です。

(1)　産後パパ育休の対象となる出生後８週間以内の期間とは、原則として出生日から８週間後までの間となりますが、①出産予定日前に子が生まれた場合は、出生日から出産予定日の８週間後まで、②出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から出生日の８週間後まで、となります。

(例) ４月１日が出産予定日である場合に、３月 25 日に子が出生した場合

→３月 25 日から５月 27 日までの間に４週間（28 日）以内の休業ができます。

(2)　４週間とは暦日計算により 28 日間のことですが、交替制により２日にわたる一勤務及び常夜勤勤務者の一勤務等勤務時間が２日にわたる場合については、休暇取得当日の労務提供開始時刻から継続 24 時間を１労働日として取り扱います。

(3)　企業独自の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く）が、産後パパ育休の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて４週間が確保されればよいと解されます。この場合、労働日で日数を管理している休暇から暦日で日数を管理する産後パパ育休へ取得日数を換算するに当たっては、休暇の初日から最終日までの連続した暦日の日数（所定休日を含む。）を休業取得日数として算定することとなりますが、このように取り込む場合は、間に入る所定休日の部分も含めて、産後パパ育休の要件（休日労働が命じられないなど労務提供義務が免除されること等）を満たすこと等を就業規則等で担保していることが必要です。また、既存の休暇の取得可能日数が４週間に満たない場合の日数や分割回数の算定方法等、当該企業における当該既存の休暇と産後パパ育休の関係を、就業規則等の規定上明確にしておくことが必要です。

(4)　出生後８週間を超える期間や４週間を超える期間の休業を希望する場合は、育児休業の申出を行ってください。

Ⅱ－２－５　産後パパ育休の期間２－申出期限－

（第９条の３第３項、第４項、第５項）

○　労働者は、希望どおりの日から休業するためには、原則として産後パパ育休を開始しようとする日の２週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

○　ただし、労使協定で次の事項を締結する場合は、申出期限を２週間超から１か月の範囲内で定める日とすることができます。

①　産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備その他の厚生労働省令で定める措置の内容

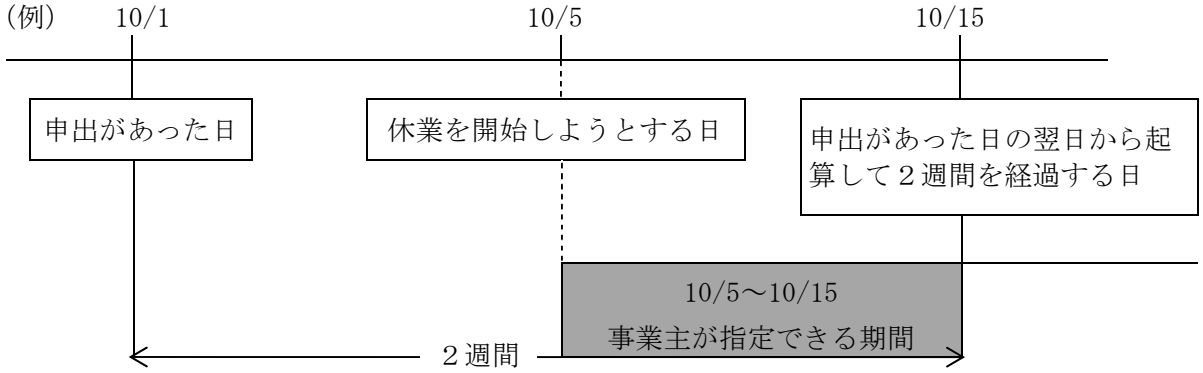
②　申出期限（２週間超から１か月以内の期間に限る）

(1) 労働者が希望どおりの日から休業するためには次の時期までに申し出ることが必要です。

①　原則は、休業を開始しようとする日の２週間前の日（労使協定を締結している場合は、２週間超から１か月の間で労使協定で定める日）

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して２週間を経過する日（申出の日の属する週の翌々週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます。

労使協定で２週間超から１か月以内の申出期限を定めている場合も同様に、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して定めた期間を経過する日までの間で休業を開始する日を指定できます。



②　次の特別の事情がある場合は、休業を開始しようとする日の１週間前の日(則第 10 条)

a　出産予定日より早く子が出生したとき

b　配偶者が死亡したとき

c　配偶者が病気又は負傷等産後パパ育休の申出に係る子を養育することが困難になったとき

d　配偶者が子と同居しないこととなったとき

e　子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害（※１）により２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

f　保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき(※２)

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の日の翌日から起算して１週間を経過する日（申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます（則第 21 条の５（則第 11 条準用））。

※１　負傷又は疾病にかかり治った後障害が残った場合を含みます。なお、通常の生育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は該当しません。

※２　当初入所を予定していた保育所等に入れない場合などが考えられます。「保育所等」とは児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいいます。なお、認可外保育施設は含みません。

(2) 事業主が育児休業を開始する日を指定する場合は、原則として、申出があった日の翌日から起算して３日を経過する日まで（例えば、10 月１日に申出があった場合は、10 月４日まで）に指定する日を労働者に通知することによって行わなければなりません。

なお、申出があった日と労働者が休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、労働者が休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第 21 条の６（則第 12 条準用））。

(3) 期間を定めて雇用される労働者の産後パパ育休の場合で、一の労働契約期間の末日まで休業した後、労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を産後パパ育休開始予定日とする申出をする場合には、２週間前（又は労使協定で定める日）までに申出がなかった場合でも、事業主は開始日の指定をすることはできず、労働者は申出どおりの日から休業を開始できます。

(4) 事業主は、産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、法第 22 条で義務付けられている雇用環境の整備を上回る、次の①～③の全ての措置を講じることを労使協定で締結すれば、申出期限を最長１か月（２週間超から１か月の範囲内で定める日）とすることができます（則第 21 条の７）。

育児休業には、産後パパ育休も含まれます。具体例は(6)を参照してください。

① 以下 a～e のうち、２つ以上の措置を講じること。

a 育児休業に関する研修の実施

b 育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

c 自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供

d 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

e 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

② 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。

③ 育児休業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を行うこと。

(5) (4)①a～d の留意事項は、Ⅸ―６－１（110 ページ）を参照してください。

①e については、業務の配分は、育児休業を取得した労働者の業務を単に周囲の他の労働者に引き継ぐだけでは措置を行ったこととはならず、休業した労働者の業務の分担等を行う他の労働者の業務負担が過大とならないよう配慮、調整の上で措置を行う必要があります。ただし、たまたま周囲に手すきの労働者がおり、業務の配分を検討した結果、休業する労働者の業務を他の労働者に引き継ぐことのみで対応できることとなった場合は必要な措置を講じたことになります。

②について、「定量的な目標」とは数値目標であり、法に基づく育児休業の取得率のほか企業独自の育児目的休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要です。

③について、妊娠・出産等の申出があった場合に取得意向の確認を行うことは、労使協定の締結に限らず義務付けられています（Ⅸ－１、99ページ参照）。「意向を把握するための取組」は、法律上の義務を上回る取組が必要です。労働者から「まだ決められない」等の回答があった場合は、未定ということで把握したことになります。

(6) 労使協定で(4)の雇用環境の整備等の措置について具体的に定める例

育児休業には、産後パパ育休も含まれます。

① 次に掲げる措置のうち、２以上の措置を講ずること。

ア 育児休業に関する研修の実施

（例）全従業員に対し、年１回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること。（※）

イ 育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口の設置）

（例）育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。

（例）本社人事労務部門にて育児休業に関する相談を受け付けることとし、定期的に全従業員に相談先メールアドレスを周知すること。

ウ 自社の労働者の育児休業取得事例の収集・提供

（例）四半期に１回、育児休業取得体験談や取得時の上司・同僚の反応、職場で行った具体的な育児休業取得促進の方法等をメールで紹介すること。

（例）半年ごとに育児休業取得者と子どもが生まれる従業員の座談会を開催し、体験談等他の従業員の参考になる情報を社内報で紹介すること。

エ 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

（例）当社の育児休業制度をまとめた冊子を作成し、育児休業の取得の促進に関する方針とあわせてイントラネットで閲覧できるようにすること。

（例）育児休業制度と育児休業取得促進の方針を記載したポスターを各部署に掲示すること。

オ 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

（例）育児休業取得者の業務を円滑に引き継げるよう、引継ぎ計画を作成し、担当業務の洗い出し、部内の育児休業取得者以外の従業員の業務も含めた業務整理・配分、必要性の低い業務の省略・廃止・外部化等を行うこと。

② 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。

（例）育児休業について、○○株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率○％以上　取得期間平均○か月以上」「女性労働者の取得率○％以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。

③ 育児休業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を行うこと。

（例）育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

（例）育児休業の取得意向確認用の書面を従業員に交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、一定期間従業員から回答がない場合は、所属長との面談により意向把握を行うこと。

※　研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とすることが必要です（Ⅸ－６－１、110 ページ参照）。

ポイント解説

★　希望どおりの日から産後パパ育休をするためには、原則として産後パパ育休を開始しようとする日の２週間（労使協定を締結している場合は２週間超から１か月）前までに申し出ることが必要ですが、あくまでも法律は労働者の権利としての最低基準を定めたものです。２週間を切ってからの申請に対しても事業主が希望どおりの日から産後パパ育休を取らせることは法を上回る措置として差し支えありません。

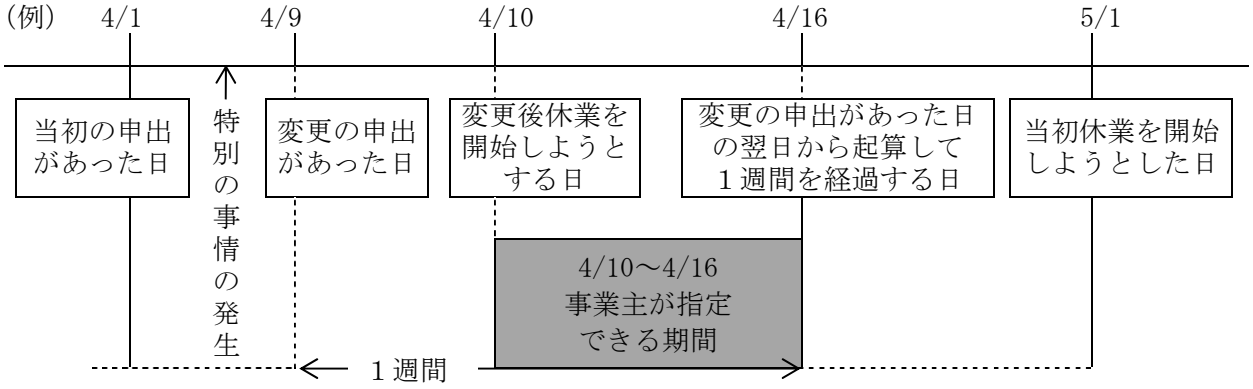
Ⅱ－２－６　産後パパ育休の期間３－変更の申出等－　（第９条の４）

○　労働者は、一定の場合に限り産後パパ育休１回につき１回に限り休業を開始する日を繰上げ変更することができます。
○　労働者は、一定の時期までに申し出ることにより、事由を問わず、産後パパ育休１回につき１回に限り産後パパ育休を終了する日を繰下げ変更し、産後パパ育休の期間を延長することができます。

(1) 労働者が、産後パパ育休を開始する日の繰上げ変更をすることができるのは、当初産後パパ育休を開始しようとした日の前日までに、出産予定日よりも早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等特別の事情がある場合です（法第９条の４（法第７条第１項、則第 10 条準用））。

(2) 労働者の希望どおりの日に繰上げ変更するには、変更後休業を開始しようとする日の１週間前までに変更の申出をする必要があります。

申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者が変更後休業を開始しようとする日以後変更の申出の日の翌日から起算して１週間を経過する日（変更の申出の日の属する週の翌週の応当日）までの間で休業を開始する日を指定することができます（法第９条の４、則第 21 条の９（法第７条第２項、則第 14 条準用））。



(3) 産後パパ育休を開始する日の繰上げ変更の申出に対して、事業主が休業を開始する日を指定する場合には、原則として、変更の申出があった日の翌日から起算して３日を経過する日までに、指定する日を労働者に通知することにより行わなければなりません。

なお、変更の申出があった日と変更後休業を開始しようとする日との間が短いことにより上記の指定では間に合わないときは、変更後休業を開始しようとする日までに指定しなければなりません（則第 21 条の 10（則第 15 条準用））。

(4) 労働者が、産後パパ育休を終了する日の繰下げ変更をする場合は、当初産後パパ育休を終了しようとしていた日の２週間前までに変更の申出をしなければなりません（法第９条の４、則第 21 条の 11（法第７条第３項、則第 16 条準用））。

(5) 産後パパ育休を開始する日の繰上げ変更又は産後パパ育休を終了する日の繰下げ変更の申出には、次に掲げる事項を事業主に書面により申し出ることが必要です（則第 21 条の８、第 21 条の 12（則第 13 条、第 17 条準用））。事業主が適当と認める場合には FAX 又は電子メール等(※１)によることも可能です。

① 変更の申出の年月日
② 変更の申出をする労働者の氏名
③ 変更後休業を開始（終了）しようとする日
④ 変更の申出の事由（産後パパ育休を開始する日の繰上げ変更の場合のみ）

(6) 事業主は、産後パパ育休を開始する日の繰上げ変更又は産後パパ育休を終了する日の繰下げ変更の申出がなされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※２）通知しなければなりません（則第 21 条の８、第 21 条の 12（則第 13 条第 2 項、則第 17 条第 2 項準用））。
① 変更申出を受けた旨
② 産後パパ育休開始予定日（法第９条の４の規定により指定する場合にあっては、当該事業主の指定する日）及び産後パパ育休終了予定日
通知は、書面によるほか、労働者が希望する場合には、FAX 又は電子メール等（※１）によることも可能です。

※１ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。また、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内 LAN）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）が含まれます。

※２ 「速やかに」とは、原則として労働者が変更申出をした時点からおおむね１週間以内をいいます。

ポイント解説

★ この法律では、産後パパ育休を開始する日の繰下げ変更や産後パパ育休を終了する日の繰上げ変更のような休業期間の短縮等は、労働者の申出だけでは当然にはできません。このような場合は、短縮等を希望する労働者と事業主とでよく話し合ってどうするかを決めることになります。労働者が希望した場合には休業期間を変更できる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいと考えられます。

★ この法律では、一定の場合に休業１回につき１回に限り産後パパ育休を開始する日を繰上げ変更することができますが、労働者と事業主がお互いに合意のうえで複数回の変更を可能とすることは法を上回る措置として差し支えありません。産後パパ育休を終了する日を繰下げ変更することについても同様です。

Ⅱ－２－７　産後パパ育休の期間４－期間の終了・申出の撤回等－

（第９条の４、第９条の５第１項、第６項、第７項）

○　産後パパ育休の期間は、労働者の意思にかかわらず次の場合に終了します。
　①　子を養育しないこととなった場合
　②　子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から８週間を経過した場合
　③　子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に産後パパ育休の日数が28日に達した場合
　④　産後パパ育休をしている労働者について産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな産後パパ育休が始まった場合
○　産後パパ育休の開始前に子を養育しないこととなった場合には、産後パパ育休の申出はされなかったことになります。
○　産後パパ育休の開始の前日までであれば、労働者は産後パパ育休の申出を撤回することができますが、撤回した申出の休業は取得したものとみなします。

(1)「子を養育しないこととなった場合」とは、具体的に次の場合をいいます（則第 21 条の 14、第 21 条の 20）。
　①　子の死亡
　②　子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消
　③　子が他人の養子となったこと等による同居の解消
　④　特別養子縁組の不成立等の場合
　⑤　労働者の負傷、疾病等により、子の出生の日から起算して８週間を経過する日の翌日までの間子を養育できない状態となったこと

(2)　子を養育しないこととなった場合は、労働者はその旨を事業主に通知しなければなりません（法第９条の４、第９条の５第７項（法第８条第４項後段準用））。

(3)　産後パパ育休開始の前日までであれば、休業を撤回できますが、撤回した申出の休業は取得したものとみなす、つまり撤回１回につき１回休業したものとみなします。一度撤回したら産後パパ育休を取得できる回数は残り１回、２回撤回したら取得できません。
　また、産後パパ育休を２回に分割する場合にまとめて申し出なかった場合は、事業主は後の申出を拒むことができるため、１回の申出で１回分の休業を申し出て、その休業を撤回した場合は、２回目分の産後パパ育休を取得することはできません（事業主が任意で取得させることは差し支えありません）。

Ⅱ－２－８　産後パパ育休期間中の就業　（第９条の５第２項～第５項）

○　労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定めた労働者に限り、産後パパ育休期間中に就業することができる日等（以下「就業可能日等」といいます。）を、休業開始前日まで事業主に申し出ることができます。
○　労働者は休業開始前日まで、就業可能日等の変更又は申出の撤回ができます。
○　就業可能日等の申出がなされたときは、事業主は労働者に対して、就業可能日等の範囲内かつ一定の範囲内の就業日等を速やかに提示しなければなりません。
○　提示後、休業開始予定日前日までに労働者の同意を得た場合に限り、労働者を就業させることができます。
○　労働者は就業日等の同意をした後も、休業開始予定日前日までであれば同意の全部又は一部を撤回できます。休業開始後は、特別の事情がある場合に限り撤回することができます。

(1)　産後パパ育休期間中の就業を可能とするには、産後パパ育休期間中に就業させることができる労働者についてあらかじめ労使協定を締結する必要があります（法第９条の５第２項）。事業主が産後パパ育休期間中の就業を認めない場合は、労使協定を締結する必要はありません。

就業させる場合は、産後パパ育休開始予定日前日までに、休業期間中に就業する日等を調整し、労働者と事業主の間で合意する必要があります。

(2)　就業可能日等の申出は、次に掲げる事項を事業主に書面により申し出ることが必要です（則第 21 条の 15）。事業主が適当と認める場合には FAX 又は電子メール等（※１）によることも可能です。

①　就業することができる日（就業可能日）
②　就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る）、その他の労働条件（※２）

「所定労働時間内の時間帯」とは予め明示された始業・終業時刻の範囲で働く労働者については、始業から終業までの時間帯のことです。

(3)　事業主が労働者を就業させることができる一定の範囲は次の全てを満たす場合です（則第 21 条の 17）。

①　就業させることとした日（就業日）の合計日数が、産後パパ育休期間の所定労働日数の２分の１以下（１日未満の端数切り捨て）
②　就業日の労働時間の合計が産後パパ育休期間における所定労働時間の合計の２分の１以下
③　産後パパ育休開始予定日とされた日又は産後パパ育休終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は当該日の所定労働時間数未満

(4)　事業主は、就業可能日等の申出がなされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに書面で提示しなければなりません（則第 21 条の 15）。労働者が希望する場合には FAX 又は電子メール等（※１）によることも可能です。

①　就業可能日のうち、就業させることを希望する日（就業させることを希望しない場合はその旨）
②　就業時間帯、その他の労働条件（※２）

「速やかに」とは、事業主が労働者に就業させることを希望する場合は、その後に労働者の同意が必要であること、また、事業主が就業させることを希望する日の提示の調整事務等に鑑みて、労働者が就業可能日等の申出をした時点から産後パパ育休業開始予定日の前日までの期間に応じて原則として次のとおりです。

労働者が就業可能日等の申出をした時点が産後パパ育休開始予定日の

・４週間以上前の場合は、おおむね１か月の半分程度である２週間以内
・４週間前から２週間前の間の場合は、その期間に応じておおむね２週間から１週間以内
・２週間前から１週間前の間の場合はおおむね１週間以内
・１週間以内の場合は、開始予定日の前日までの間で可能な限り速やかに

(5) 労働者は、事業主が提示した就業日等に同意する場合は、書面により同意する旨を伝える必要があります（則第 21 条の 16）。事業主が適当と認める場合には FAX 又は電子メール等（※１）によることも可能です。

(6) 事業主は、労働者の同意を得たときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※３）書面で通知しなければなりません（則第 21 条の 16）。労働者が希望する場合には FAX 又は電子メール等（※１）によることも可能です。

① 産後パパ育休期間中の就業日等について同意を得た旨
② 産後パパ育休期間中の就業日時、その他の労働条件（※２）

(7) 労働者が、就業日等の同意について全部又は一部を撤回する場合は、次に掲げる事項（休業開始予定日前日までに撤回する場合は③を除く）を事業主に書面により申し出ることが必要です（則第 21 条の 18）。事業主が適当と認める場合には FAX 又は電子メール等（※１）によることも可能です。

① 同意を全部又は一部撤回する旨
② 撤回する就業の年月日
③ 産後パパ育休開始後に、特別の事情があり撤回する場合は、その申出が許される事実

(8) 事業主は、就業日等の同意の撤回の申出がなされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに（※３）書面で提示しなければなりません（則第 21 条の 18）。労働者が希望する場合には FAX 又は電子メール等（※１）によることも可能です。

① 同意の全部又は一部を撤回する申出を受けた旨
② 産後パパ育休開始後の撤回の申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(9) 産後パパ育休開始後に就業日等を撤回することができる特別の事情があると認められる場合は、次の場合です（則第 21 条の 19）。

① 配偶者が死亡したとき。
② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害（※）、その他これらに準ずる心身の状況により子の養育が困難な状態となったとき。
③ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなったとき。
④ 申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害（※）、その他これらに準ずる心身の状況により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

※ 負傷又は疾病にかかり治った後障害が残った場合を含みます。子について、通常の生育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は該当しません。ただし、「その他これらに準ずる心身の状況」も対象であり、これは、産後パパ育休期間中に就業するためには、その開始予定日までに労働者と事業主の間における合意が必要であり、子の出生後における配偶者や子の体調の変化等の事情を勘案できないことを踏まえ、介護休業の場合よりも広い概念としているものです。

(10) 産後パパ育休を含む育児休業は労働者の権利であり、休業期間の労務提供義務を消滅させる制度です。休業中は就業しないことが原則であり、産後パパ育休期間中の就業については、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いをしてはいけません（指針第２の１の２）。

就業可能日等を申し出るか否かは労働者が決めることであり、就業を希望しない場合は、就業可能日等を申し出る必要はありません。事業主においても、労働者から申出があれば必ず就業させなければならないものではありません。

(11) 産後パパ育休期間中の就業に関して、次の事項を理由とする不利益取扱いは禁止されています（法第 10 条、則第 22 条の２）。（不利益取扱いの禁止については、Ｘ（131 ページ）参照。）

① 就業可能日等の申出をしなかったこと
② 申出された就業可能日等が事業主の意に反する内容であったこと
③ 就業可能日等を変更、撤回したこと
④ 就業日等の同意をしなかったこと
⑤ 就業日等の同意の全部又は一部を撤回したこと

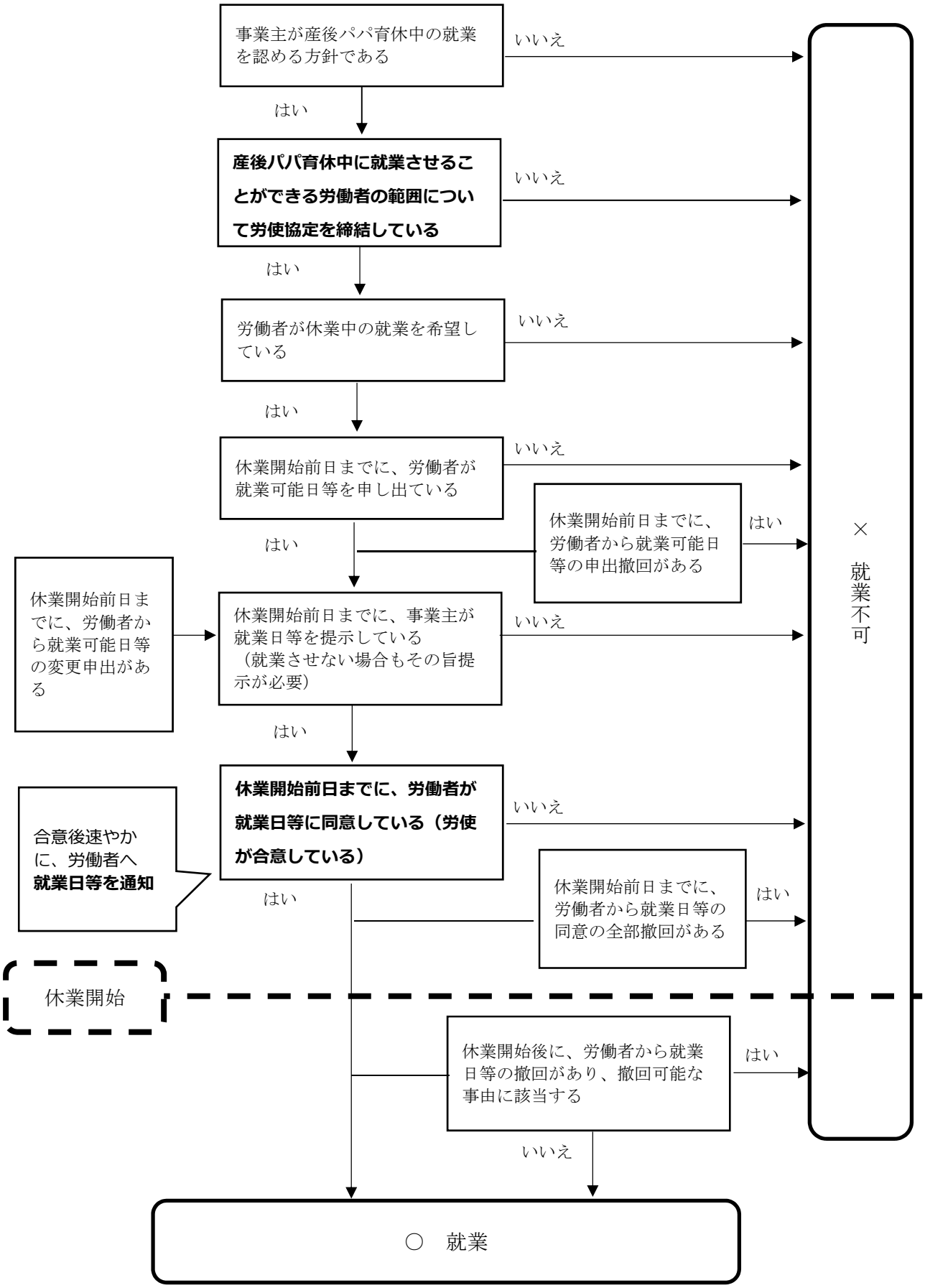
※１ 電子メール等による場合は、労働者及び事業主が送信する情報を出力することにより書面を作成できるものに限ります。また、電子メール等には、例えば、イントラネット（企業内 LAN）、web メール（Gmail 等）、SNS（LINE、Facebook 等）が含まれます。

※２ その他の労働条件は、就業の場所（テレワークの可否を含む。）に関する事項等が考えられます。なお、事業主は、産後パパ育休中に就業する場合を含め、産後パパ育休中の賃金等の待遇を労働者に知らせるよう努力しなければなりません（Ⅸ―５、108 ページ参照）。

※３ 「速やかに」とは、原則として労働者が申出をした時点からおおむね１週間以内をいいます。

ポイント解説

★ 産後パパ育休期間中の就業日数が一定の水準(※)以内である場合には、出生時育児休業給付金の対象となります。

※ 産後パパ育休を 28 日間（最大取得日数）取得する場合は、10 日（10 日を超える場合は 80 時間）。これより短い場合は、それに比例した日数または時間数。（例：14 日間の産後パパ育休の場合は、５日（５日を超える場合は 40 時間））

産後パパ育休中に就業するまでの流れ