

東京社会保険協会 WEBセミナー

社会保険の基礎知識

⑨ 産後パパ育休とパパ・ママ育休プラス
～パパもママも仕事と育児を両立できるように～

2024年7月

ドリームサポート社会保険労務士法人



出生時育休（産後パパ育休）の創設（2022年10月～）

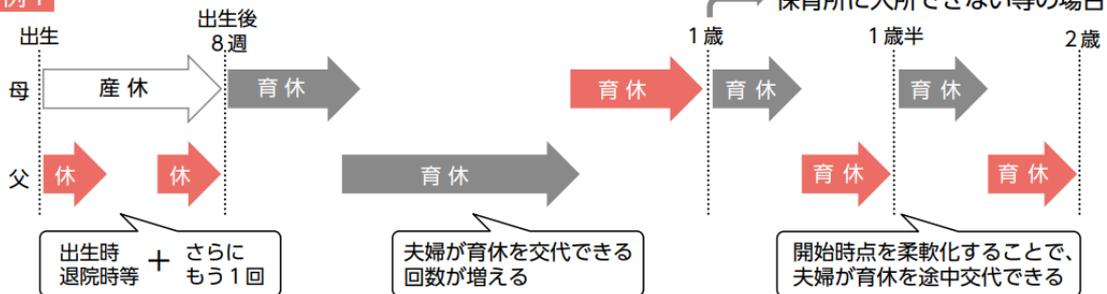
- ・子どもの出生後8週間以内に4週間まで、育児休業を取得することができる
- ・休業の申出期限は原則休業の2週間（現行1ヶ月）前まで
- ・2回に分割して取得できる
- ・**労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就労することができる**

産後パパ育休（出生時育児休業）

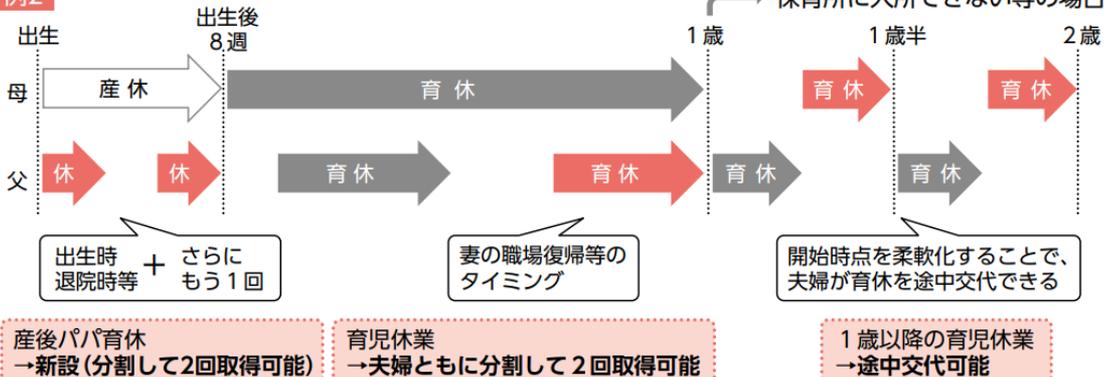
令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

例1



例2



出生時育休（産後パパ育休）中は、一部就労が認められる

《具体的な手続きの流れ》

(1) 労働者が休業中に就業することを希望する場合は、出生時育児休業の開始予定日の前日までに以下を申出。

- ① 就業可能日
- ② 就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る。）その他の労働条件

(2) 事業主は、(1)の申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに提示。

- ① 就業可能日のうち、就業させたいことを希望する日（就業させたいことを希望しない場合はその旨）
- ② ①の就業させたいことを希望する日に係る時間帯その他の労働条件

※ この事業主の提示に対して、休業開始予定日の前日までに労働者が同意を行った範囲内で就業させることができる。

※ 事業主は、上記の同意を得た場合は、同意を得た旨と、就業させることとした日時その他の労働条件を労働者に通知。



《休業中の就業日数等には上限があります》（注）育児休業給付や社会保険料免除との関係についてはp30をご参照ください

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

《例えば…》所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合

⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休				休		4時間		休

（出生時育児休業中の就業）
第〇条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

一時的・臨時的な育休中の就労の例示



- ① 育児休業開始当初は、労働者Aは育児休業期間中に出勤することを予定していなかったが、自社製品の需要が予期せず増大し、一定の習熟が必要な作業の業務量が急激に増加したため、スキル習得のための数日間の研修を行う講師業務を事業主が依頼し、Aが合意した場合
- ② 労働者Bの育児休業期間中に、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の高い事項に関わるトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っているBに、一時的なトラブル対応を事業主が依頼し、Bが合意した場合
- ③ 労働者Cの育児休業期間中に、トラブルにより会社の基幹システムが停止し、早急に復旧させる必要があるため、経験豊富なシステムエンジニアであるCに対して、修復作業を事業主が依頼し、Cが合意した場合
- ④ 災害が発生したため、災害の初動対応に経験豊富な労働者Dに、臨時的な災害の初動対応業務を事業主が依頼し、Dが合意した場合
- ⑤ 労働者Eは育児休業の開始当初は全日を休業していたが、一定期間の療養が必要な感染症がまん延したことにより生じた従業員的大幅な欠員状態が短期的に発生し、一時的にEが得意とする業務を遂行できる者がいなくなったため、テレワークによる一時的な就労を事業主が依頼し、Eが合意した場合



労働者Fが育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合

実施出来ていますか？

分類	実施項目
規程 関連	育児・介護休業規程等の修正
	労使協定の締結し直し（出生時育児休業中の就労の可否等検討）
	育児・介護休業規程の労働基準監督署への提出
	各種申請書（社内書式）の変更
運用	従業員（配偶者）の妊娠の把握 → 働きかけ・意向確認方法の検討
	従業員に対する育児休業の研修の実施 or 育児休業に関する相談体制の整備
	育児休業取得期間の管理方法の検討
	従業員への説明

パパ・ママ育休プラスとは

父母ともに育児休業を取得する場合は、休業可能期間が延長され、子が1歳2ヶ月に達するまでの間に父母それぞれ1年間まで育児休業を取得できる。

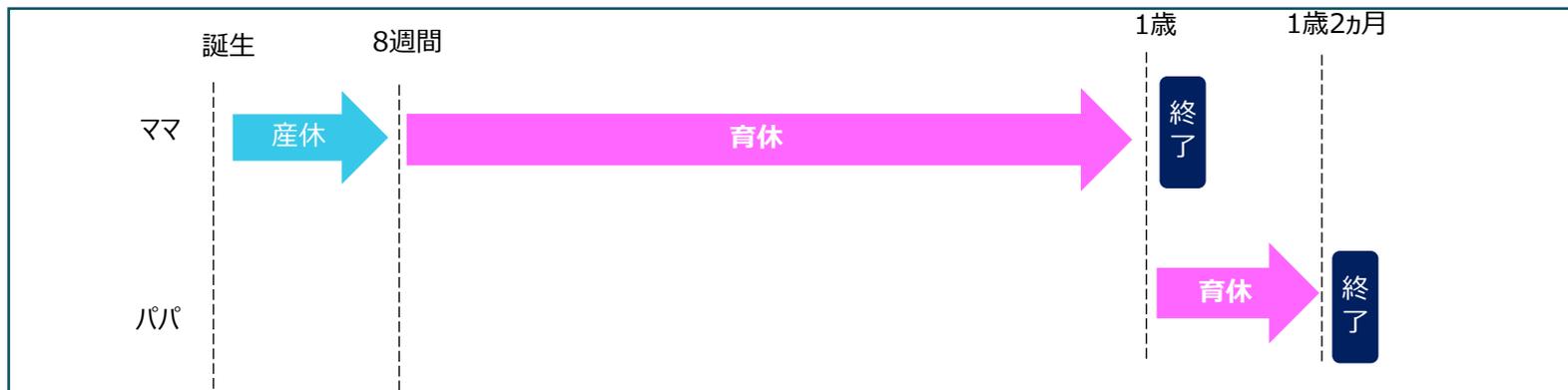
要件

- ・配偶者が子どもの1歳の誕生日前日までに育児休業を取得していること
- ・子どもの1歳の誕生日以前に育児休業開始予定日が設定してあること
- ・パパ・ママ育休プラス取得者の育児休業開始予定日が、配偶者の取得した育児休業の初日以降になっていること

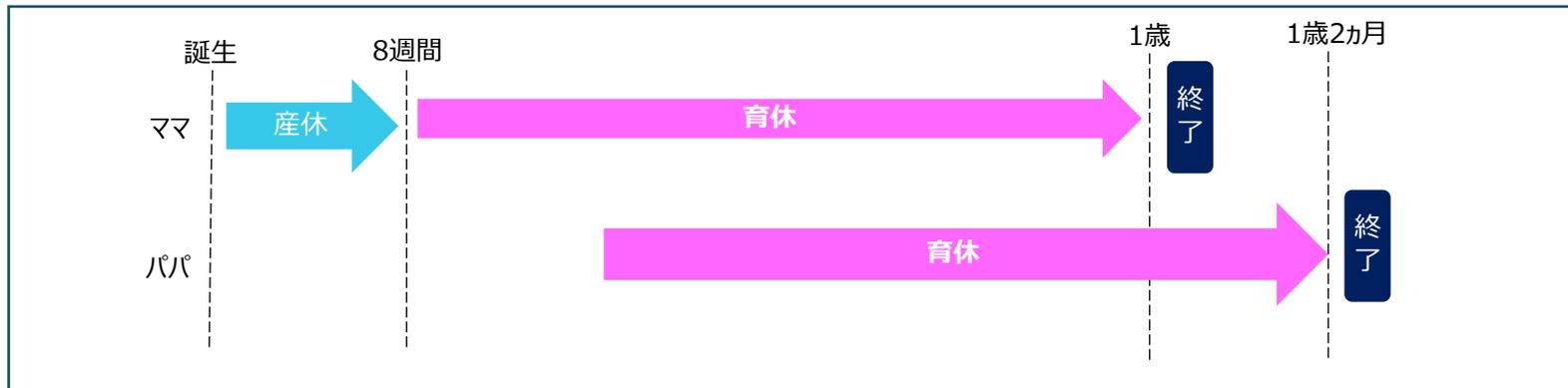
パパ・ママ育休プラス取得イメージ

取得イメージ

パパとママが交代で切れ目なく育休をとりたい。



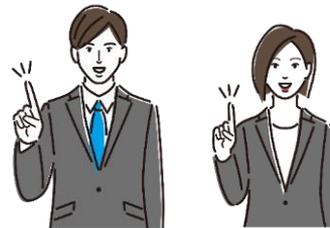
パパとママが2人で一緒に、かつできるだけ長い期間にわたって育休をとりたい→同時の取得



ご視聴ありがとうございました

分かりやすいセミナーとするため、法令など情報の一部分をピックアップし、特例や例外などを省略して記載、解説している場合があります。

必ず最新の情報で御社の状況にあった正確な内容の確認をお願いします。



ドリームサポート社会保険労務士法人

国分寺オフィス

〒185-0021

東京都国分寺市南町3-15-6 小林ビル5F

TEL.042-300-0323 / FAX.042-300-0324

設立 2015年4月1日

代表社員 安中 繁

メンバー 32名

特定社会保険労務士 7名

社会保険労務士 4名

社会保険労務士資格保有者 2名

他19名

※2024年4月現在

Mail: info@dreamsupport.jp

Web:「[ドリサポ](#)」で検索

人事労務のお役立ち情報“ドリサポ通信”



メルマガ登録
お願いします

YouTubeチャンネル“ドリチャン”



チャンネル登録
お願いします

公式Instagram



フォローといいね！
お願いします

【特設サイト】人が育って定着するLポジション[®]人事制度のススメ



ブックマーク
お願いします

【特設サイト】ドリサポが伝える私立学校のための働き方改革



ブックマーク
お願いします