



パパも取得できる！育児休業制度

仕事と家庭の両立は、男女を問いません。父親の積極的な子育て参加の促進が求められる中、男性の育児休業を取得しやすくするための環境整備が進んでいます。

男性の育児を支援するための制度をご紹介します。

Q1. 育休ってパパも取れるの？

育児休業（詳しくはP.4～5をご参照ください。）に加え、産後パパ育休が令和4年10月から取得できるようになりました。

産後パパ育休とは、父親が子の誕生日から8週間以内に最長4週間の育児休業を取得できる制度です。

	産後パパ育休	育児休業
対 象 期 間・取得可能日数	子の出生後8週間以内に通算4週間（28日）まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申 請 期 限	原則2週間前まで	原則1か月まで
分 割 取 得	2回に分割して取得可能	2回に分割して取得可能
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、定められた範囲で就業可能	原則就業不可

産後パパ育休の特徴は、主に以下の3点です。

①取得の申請期限が原則2週間前に

従来の制度は育休取得の申請期限が1か月前ですが、産後パパ育休は原則2週間前です。

②2回に分割して取得可能

2回に分割して取得できるため、仕事の都合でまとめて4週間休めない場合でも、育休取得を諦めなくてよくなります。

ただし2回に分割して取得する場合は、出生後8週間のうち、どの期間で休業してどの期間で就業するのか、最初の産後パパ育休を申し出る際にまとめて伝える必要があります。

③休業中も一定量働いてOK

従来の育児休業制度では原則就業はできませんが、産後パパ育休では労使協定をあらかじめ締結している場合に限り、定められた範囲内で仕事をして収入を得ることが認められます。



Q2. 産後パパ育休中の収入は？給付金は？

Q1で記載したように、労使協定をあらかじめ締結している場合は、産後パパ育休中も働くことができます。

就業を希望する人は、産後パパ育休の開始予定日の前日までに、「就業可能日」と「就業可能な時間帯」などを申し出ましょう。

その後、事業主と合意のうえで、就業日数や時間を決定します。

ただし、産後パパ育休中の就業日数と時間には以下の上限があるので、注意しましょう。

【休業中の就業日数と時間の上限】

- 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）週5日、1日8時間働いている男性が産後パパ育休を2週間取得する場合
→休業中に働ける日数は5日まで、時間は40時間までが上限。
さらに休業開始・終了予定日の就業可能時間は8時間未満となります。