

# パパも育児休業をしてみませんか？



パパが育児休業を取得する場合、どのようなタイミングでどのくらいの期間取るか、それぞれの家庭の事情や会社の制度等を勘案して、様々なパターンが考えられます。

育児・介護休業法の改正によってパパが育児休業をとりやすくなっています。下記のモデルパターンを参考に育児休業を取得してみませんか？

## パターン 1

### 出産直後や、職場復帰直後の特に大変な時期に育児休業を取得して、ママをサポート



配偶者の出産後8週間以内の期間内にパパが育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能です！

## パターン 2

### パパとママと交代で育児休業を取得



ママだけでなく、パパも育児休業を取得する場合、休業取得可能期間が2ヶ月延びます！（パパ・ママ育休プラス）  
 (※) 育児休業期間の上限は父の場合は、1年間、母の場合は、出生日、産後休業期間と育児休業期間をあわせて1年間。

## パターン 3

### ママが専業主婦でも育児休業を取得して、出産後のママをサポート



ママが専業主婦の場合や、育児休業中である場合にもパパは、育児休業や、育児のための短時間勤務制度を利用することができます！

## パターン 4

### 育児のための短時間勤務制度を利用して、パパもママも仕事をしながら育児



会社は、3歳までの子を養育する労働者が希望すれば、利用することのできる原則1日6時間の短時間勤務制度を講じなければなりません。（1日の所定労働時間が6時間以下である等一定の労働者は除外されます。）

# 育児休業制度 Q&A

**Q** 男性が育児参加できる職場環境づくりを進めることの企業にとってのメリットはなんですか？

**A** 育児休業や短時間勤務などの制度利用者ができることにより、人員減に対する職場での対応が求められることになり、それが、職場の中の仕事の効率化、情報共有化の仕組み等を進めていくきっかけとなることが期待できます。また、男性の育児休業取得が進めば、職場内で業務の進め方やその配分方法を見直すなどの取組が必要となってくるわけですが、育児休業を契機として、こうした取組が進めば、育児休業以外の場合の不測の欠員という事態にも対応しうるなど、組織のフレキシビリティが高まり、職場の危機管理能力が高まるといえます。

**Q** 会社に育児休業に関する制度はないのですが、取得することは可能ですか？

**A** 育児休業は、「育児・介護休業法」に基づき、労働者（日々雇用者を除く）が請求できる権利です。会社に規定がない場合でも、申出により育児休業を取得することができます。なお、期間を定めて雇用される労働者でも、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。

- (1) 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。
- (2) 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- (3) 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

**Q** 取得の手続きはどのようにすればよいのですか？

**A** 希望する日から育児休業を取得するためには、休業の開始予定日と終了予定日を明らかにして、開始予定日から1か月前までに原則として書面（事業主が認める場合にはFAXや電子メールによることも可能）で申し出ることが必要です。職場の理解を得るためには、なるべく早い時期から取得に向けて上司や人事労務担当者に相談し、早めに引き継ぎの準備等を行うことも望まれます。

**Q** 上司に休業を申し出ても認められない場合はどのようにすればよいのですか？

**A** 育児休業の取得は、法律に基づく労働者の権利であり、基本的に会社はその取得を拒否・制限することはできません。どうしても上司の理解が得られない場合は、人事労務担当者に相談して説得にあたってもらったり、勤務先の労働組合に相談して同じ立場にある人たちと一緒に交渉する方法などが考えられるでしょう。また、都道府県労働局雇用均等室では、相談を受け付けるとともに、事業主に対する指導などを行っています。

**Q** 育児休業中、職場復帰に向けて留意しておくことにはどのようなものがありますか？

**A** 職場の上司や同僚とメールなどで情報を交換し、職場の変化などを教えてもらったり、自分の生活の様子を伝えることが考えられます。これにより職場との距離感を小さくし、復帰に対する不安感を軽減することができます。また、復職後に短時間勤務を取得したいなどの希望がある場合、早めに自分の希望を伝えておくといいでしょう。

**Q** 復職後に、人事や給与などの面で不利益な取扱いをされる心配はありませんか？

**A** 育児・介護休業法第10条では、育児休業の申出や取得を理由とする解雇その他の不利益な取扱いを禁止しています。なお、事業主は、労働者の育児休業中の待遇及び育児休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項等についてあらかじめ定めて周知する措置を講ずるよう努めることとされています。また、不利益な取扱いを受けた場合には、都道府県労働局雇用均等室に相談することができます。

「育児休業をとってみようかな？」と思ったら

- 会社にどう言おう？
- 育児休業ってどんな制度？
- スムーズに職場復帰できるの？

こんな不安があるときには、このパンフレットをご覧ください！



※ホームページからダウンロードできます。 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/09.html>

育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/>