



群馬労働局の取組 トピックス

(春の連続休暇には、ココロとカラダ、リフレッシュ。)
(男性の育児休業)



発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報をお載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 春の連続休暇には、ココロとカラダ、リフレッシュ。

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

年次有給休暇を
上手に活用し
働き方・休み方
を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

春の連続休暇には、
ココロとカラダ、リフレッシュ。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、この春に向けて導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。群馬労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。☎027-896-4739

(年次有給休暇取得促進特設サイトURL) <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

(※1) 年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

(※2) 年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

②-1 男性の育児休業について ～雇用環境・均等室に寄せられる相談から～

◆育児・介護休業法の改正により、令和4年10月から産後パパ育休（出生時育児休業）がスタートしたこともあり、群馬労働局雇用環境・均等室にも男性労働者やその家族、事業場の皆さんからの相談も多くなっています。

◆今回は、男性の育児休業について、雇用環境・均等室に寄せられる相談を紹介します。

●事業場の人事労務担当者からの相談

Q：男性社員から育児休業の申出があり、妻の産後8週間の期間から育児休業を3か月取得したいと言われた。産後8週間の期間は産後パパ育休の期間と重なると思うが、通常の育児休業とどのように分けて考えるのか。

A：出生後8週間以内に取得する育児休業が自動的に産後パパ育休になるのではなく、労働者の選択・申出によります。

産後パパ育休と通常の育児休業は別の制度になるため、取得を希望する場合はそれぞれ書面により申出をする必要があります。

取得には次のようなパターンが考えられます。

- ①産後パパ育休を妻の産後8週間の期間内で4週間取得し、引き続き通常の育児休業を2か月取得
- ②初めから通常の育児休業を連続して3か月取得
(※28日間を超えるため、産後パパ育休は取得することができない)

Q：2月25日が出産予定日で3月3日を開始日とする産後パパ育休の申出があったが、実際の出産日は3月5日である。

- ①この場合、産後パパ育休の開始日は3月5日になるのか。
- ②また、出産日が予定日とずれた場合の産後8週間の期間の考え方を教えて欲しい。

A：①産後パパ育休の開始日は労働者が育児休業申出書に記載した日になるため、3月3日が産後パパ育休の開始日になります。実際に子が出生した日ではありません。

②出産予定日がずれた場合、取得可能な産後8週間の期間は56日間より多くなりますが、取得できる期間（4週間：28日間）は変わりません。

i) 出産予定日前に子が生まれた場合は、**出産日から出産予定日の8週間後までの期間に4週間（28日）以内**

例：4/1出産予定日・3/25出生→3/25～5/27)

ii) 出産予定日後に子が生まれた場合は、**出産予定日から出産日の8週間後までの期間に4週間（28日）以内**

例：4/1出産予定日・4/8出生→4/1～6/3)



②-2 男性の育児休業について ～雇用環境・均等室に寄せられる相談から～

●事業場の人事労務担当者からの相談（続き）

Q：会社は12月29日～1月7日まで年末年始の休業となる。男性労働者から12月28日～1月12日まで産後パパ育休の申出があったが、年末年始12月29日～1月7日の10日間は産後パパ育休の期間である28日から除くことになるのか。

A：産後パパ育休の期間28日間には公休日も含まれます。
よって、12月28日～1月12日まで産後パパ育休を取得した場合、産後パパ育休を16日取得することになります。

●労働者からの相談

Q：妻の出産予定日が令和5年10月1日のため、10月1日から2週間、産後パパ育休を取得したいと会社に相談したところ、子どもが生まれていないので育児休業は取得できないと言われた。

A：男性の場合は、子どもが生まれていなくても、出産予定日から育児休業を取得することができます。

産後パパ育休の申出は、産後パパ育休を開始する日の2週間前までに行う必要がありますが、子が予定日より早く生まれた場合は、1週間前までの申出でも構いません。なお、急に子どもが生まれたため、明日から取得したいという場合、事業場が認めれば取得できますが、法律上は事業主が開始日を指定することができることになっているため、明日から取得できない場合もあります。

Q：第2子が生まれる予定のため、3か月間の育児休業の申出をしたところ、男性の育児休業は5日間しか認めないと取得を拒まれた。

A：育児休業は原則1歳に達するまでの間で、労働者が希望した期間取得することができます。よって、事業主側で育児休業期間を制限することは、育児・介護休業法に違反します。また、書面による適正な育児休業の申出を事業主は拒むことはできず、また申出をした労働者に対する解雇等不利益な取扱いをすることはできません。

●その他、よくある育児休業の相談

Q：労働者から保育所に入所できないことから、1歳6か月までの育児休業延長の申出（令和6年5月1日まで）があった。しかし、令和6年4月1日から入所できることになったと労働者から連絡があったので、育児休業は令和6年3月31日で終了し、4月1日から復帰してもらう形で進めて良いか。

A：育児休業延長の期間中に保育所の入所が決まった場合でも、育児休業を終了させることはできません。労働者が早めの復帰を希望し、事業主側も認める場合は問題ありません。

