

第3節

出生時育児休業・育児休業

1 出生時育児休業の申出はどんな手続きが必要？



出生時育児休業の申出は2週間前までにしてもらおうのですよね。どういう手続きが必要でしょうか。

休業開始予定日の2週間前までに書面で申し出てもらう必要があるよ。申出を受けたら、その内容などについて本人に通知をしなければならない。



育児休業と同じですね。申出を受けたときに確認したほうがよいことはありますか？

出生時育児休業は分割取得する場合はまとめて申し出る必要があるから、2回分の記載がない場合でも念のため2回目の取得の意向があるか確認したほうがいいね。就業を希望する場合の手続きも案内しておくといいと思うよ。



(1) 出生時育児休業の申出手続き

出生時育児休業は所定の申出期限（原則として2週間前。労使協定を締結し、必要な措置を講じた場合は2週間超～1か月前の期間）までに申し出てもらうようにします。

出生時育児休業の申出は、基本的に育児休業と同様、希望する休業開始予定日と終了予定日その他必要な事項について以下のいずれかの方法により行う必要があります。ただし、⑥、⑦については事業主が適切と認めた場合に限りです。

④書面の提出

⑤ファックスの送信

⑥電子メール等の方法（記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。LINE、Facebook等のSNSメッセージ機能の利用可）

また、申出を受けた事業主は、速やかに所定の事項を労働者に通知する必要があります。この通知方法は上記申出の方法と同じですが、⑥、⑦については労働者が希望する場合に限りです。

出生時育児休業申出の社内様式例を第3章に掲載していますので、参考にしてください。

(2)申出を受けるときの留意事項

出生時育児休業は2回に分割して取得することが可能ですが、その場合、初回の申出時に2回分の申出をすることとされていますので、分割取得の希望がないか、申出時に労働者の意向をよく確認するようにしましょう。また、休業期間中の就業を可能とした場合、本人の申出や事業主からの提示、提示に対する本人同意などの事前の手続きがあります。就業可能日等の申出は休業開始日の前日まで可能とされていますが、手続きに要する時間を考慮し、希望がある場合は、可能な限り早めに申出書を提出してもらえよう伝えておくといでしょう（就業可能日等の申出については69ページ参照）。

B社の概要

B社は製造業で、社員数は約250名です。従業員は男性比率が高く、多くは工場勤務です。工場では事務職の女性の育児休業の取得実績はあるものの、工場勤務の男性の育児休業の取得実績はありません。工場は3交替制のシフト勤務であり、今回の改正に関しては、出生時育児休業について現場の管理職から「男性に急に休まれると業務に支障が出る」といった懸念の声が上がっています。

B社の基本データ

業種：製造業

企業規模：247人

従業員の男女比：男性205人 女性42人

B社が取り組んだこと

(1)出生時育児休業の申出期限を1か月前に変更

出生時育児休業の申出期限を原則の2週間前とした場合、工場のシフト勤務に支障が出る可能性があったため、人事担当者は改正内容を把握した早い段階から工場長をはじめとした管理職層と話しあい、申出期限を1か月前までとしました。また、申出期限を早める場合は一定の措置を講じることについて労使協定を締結することが必要なため、以下の措置を講じることにしました。