

**〈アドバイス〉**

(1)～(3)に該当する従業員を出生時育児休業の対象から除外する場合は、別途労使協定を締結する必要があります。現行の協定内容を確認の上、加筆・再締結してください。

3 第1項の規定にかかわらず、従業員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、出生時育児休業の申出をすることができない。

- (1) 子の出生の日（出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日。以下、本項において同じ。）から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に2回の出生時育児休業をした場合
- (2) 子の出生の日以後に出生時育児休業をする日数が28日に達している場合

4 出生時育児休業を希望する従業員は、原則2週間前までに、書面の提出、FAX又は電子メール等の送信により、初日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）を明らかにして所定の事項を申し出ることとする。

なお、2回に分割して取得する場合は、それぞれの開始予定日と終了予定日をまとめて申し出なければならないものとする。まとめて申し出なかった場合は、会社は後の申出に係る休業を認めないことがある。

**〈アドバイス〉**

申し出期限「2週間」は、「雇用環境の整備に関する労使協定」を定めた場合には、労使協定で定めた「2週間を超え1か月以内の期間」に置き換えて規定してください。

5 会社は、出生時育児休業が申し出されたときは、速やかに当該申出者に対し、その取扱いに関する通知書を交付する。

**（出生時育児休業期間の変更及び休業の撤回）**

**第7条** 従業員は出産予定日前に子が出生したこと等特別の事由が