

---

# 育児・介護休業法および雇用保険法の 改正法案のポイント

---

2021年4月1日

社会保険労務士法人 大野事務所

# はじめに ー育児・介護休業法のこれまでの改正ー

施行日	改正概要
1995.10.01	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 育児・介護休業法施行<ul style="list-style-type: none"><li>※前身は1992年に施行されていた育児休業法</li><li>※介護休業は努力義務⇒1999年4月から義務化</li></ul></li></ul>
2002.04.01	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 子の看護休暇を努力義務化</li></ul>
2005.04.01	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 一定範囲の有期契約労働者も育児休業・介護休業の取得が可能に</li><li>■ 子が1歳6か月に達するまでの育児休業延長が可能に</li><li>■ 子の看護休暇を義務化</li></ul>
2010.06.30	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日6時間）を義務化</li><li>■ 3歳までの子を養育する労働者の請求に基づく所定外労働免除を義務化</li><li>■ パパ・ママ育休プラス制度の創設</li><li>■ 子の看護休暇の拡充（子が2人以上の場合に10日）</li><li>■ 介護休暇を義務化</li></ul>
2017.01.01	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 介護休業の分割取得を可能に</li><li>■ 子の看護休暇および介護休暇の半日単位取得を可能に</li><li>■ ハラスメント防止措置を義務化</li></ul>
2017.10.01	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 子が2歳に達するまでの育児休業延長が可能に</li><li>■ 休業等の制度を個別に周知するための措置を講ずることを努力義務化</li><li>■ 育児目的休暇導入を努力義務化（小学校就学前の子を養育する者）</li></ul>
2021.01.01	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 子の看護休暇および介護休暇の時間単位取得を可能に</li></ul>

# 今回の改正事項（概要）

改正概要	施行予定日
■ 有期契約労働者に係る育児休業・介護休業の申出要件の見直し	2022年4月1日
■ 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し	2022年4月1日
■ 現行の育児休業の見直し（育児休業の分割取得等）	公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日
■ 出生時育児休業の新設	同上
■ 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の見直し	公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日
■ 育児休業給付金の見直し	公布の日から起算して1年6月を超えない範囲内において政令で定める日
■ 育児休業取得率の公表	2023年4月1日

- 
1. 有期契約労働者に係る育児休業・介護休業の申出要件の見直し
  2. 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し
  3. 現行の育児休業の見直し
  4. 出生時育児休業の新設
  5. 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の見直し
  6. 育児休業給付金の見直し
  7. 育児休業取得率の公表

# 有期契約労働者に係る育児休業の申出要件の見直し

改正前	改正後
<p>①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者</p> <p>②その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者</p>	<p>その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者</p> <p>※「①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」を削除。</p> <p>なお、労使協定によって勤続1年未満の者を適用除外とすることは、引き続き可。</p>

# 有期契約労働者に係る介護休業の申出要件の見直し

改正前	改正後
<p>①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者</p> <p>②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者</p>	<p>介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者</p> <p>※「①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」を削除。</p> <p>なお、労使協定によって勤続1年未満の者を適用除外とすることは、引き続き可。</p>

- 
1. 有期契約労働者に係る育児休業・介護休業の申出要件の見直し
  2. 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し
  3. 現行の育児休業の見直し
  4. 出生時育児休業の新設
  5. 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の見直し
  6. 育児休業給付金の見直し
  7. 育児休業取得率の公表

# 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し①

## 【育児休業等に関して事業主が講ずべき措置義務の新設】

事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者またはその配偶者が妊娠し、または出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、**当該労働者に対して、以下の措置を講じなければならない。**

### 【講ずべき措置①】

育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせる措置

＜知らせる方法＞（建議での提言内容）

面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとするのが適当である。

### 【講ずべき措置②】

育児休業に関する制度等の取得意向の確認

＜確認の方法＞（建議での提言内容）

育児休業の取得を控えさせるような形での周知および意向確認を認めないこと、また、事業主から意向確認のための働きかけを行えばよいことを、指針において示すことが適当である。



## 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し②

---

### 【不利益取扱いの禁止】

事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者またはその配偶者が妊娠し、または出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

### 【育児休業の申出が円滑に行われるようにするための措置義務の新設】

事業主は、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならない。

- (1) その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

- 
1. 有期契約労働者に係る育児休業・介護休業の申出要件の見直し
  2. 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し
  3. 現行の育児休業の見直し
  4. 出生時育児休業の新設
  5. 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の見直し
  6. 育児休業給付金の見直し
  7. 育児休業取得率の公表

# 育児休業の分割取得等①

## 【1歳に満たない子についてする育児休業（出生時育児休業を除く）】

改正前	改正後
<p>子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内での育児休業（いわゆる「パパ休暇」）を除き、育児休業をしたことがある労働者は、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合でなければ、当該子について再度の育児休業を申し出ることができない。</p>	<p>厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、<b>育児休業の申出は2回まで</b>。</p> <p>※育児休業の申出が2回まで可能となることに伴い、現行のパパ休暇に係る規定は削除される。</p>

## 育児休業の分割取得等②

### 【1歳から1歳6か月に達するまでの子についてする育児休業の再取得】

改正前	改正後
<p>次の<u>いずれにも該当する</u>場合に限り、育児休業をすることができる。</p> <p>①当該申出に係る子について、当該労働者またはその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合</p> <p>②当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合</p>	<p>次の<u>いずれにも該当する</u>場合に限り、育児休業をすることができる。</p> <p>①当該申出に係る子について、当該労働者またはその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合</p> <p>②当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合</p> <p>③当該子の1歳到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業（1歳～1歳6か月に達するまでの子についてする育休のこと）をしたことがない場合</p> <p>上記③のとおり原則は1回限りの申出だが、第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等の特別な事情がある場合については、<u>上記②</u>に該当すれば再取得が可能。</p>

## 育児休業の分割取得等③

### 【1歳6か月から2歳に達するまでの子についてする育児休業の再取得】

改正前	改正後
<p>次の<u>いずれにも該当する</u>場合に限り、育児休業をすることができる。</p> <p>①当該申出に係る子について、当該労働者またはその配偶者が、当該子の1歳6か月到達日において育児休業をしている場合</p> <p>②当該子の1歳6か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合</p>	<p>次の<u>いずれにも該当する</u>場合に限り、育児休業をすることができる。</p> <p>①当該申出に係る子について、当該労働者またはその配偶者が、当該子の1歳6か月到達日において育児休業をしている場合</p> <p>②当該子の1歳6か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合</p> <p>③当該子の1歳6か月到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業（1歳6か月～2歳に達するまでの子についてする育休のこと）をしたことがない場合</p> <p>上記③のとおり原則は1回限りの申出だが、第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等の特別な事情がある場合については、<u>上記②に該当すれば再取得が可能</u>。</p>

## 育児休業の分割取得等④

### 【1歳から1歳6か月に達するまでの子についてする育児休業の開始日の柔軟化】

改正前	改正後
<p>子の1歳到達日の翌日 (=1歳の誕生日。ただし、パパ・ママ育休プラスの場合は、休業終了予定日の翌日)を育児休業開始予定日としなければならない。</p>	<p>第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等の特別な事情がある場合を除き、育児休業開始予定日は次のとおりとしなければならない。</p> <p>&lt;原則&gt; 子の1歳到達日の翌日 (=1歳の誕生日。ただし、パパ・ママ育休プラスの場合は、休業終了予定日の翌日)</p> <p>&lt;例外&gt; 1歳から1歳6か月に達するまでの子について配偶者が既に育児休業をしている場合には、配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日を休業開始予定日とすることができる。</p>

## 育児休業の分割取得等⑤

### 【1歳6か月から2歳に達するまでの子についてする育児休業の開始日の柔軟化】

改正前	改正後
<p>子の1歳6か月到達日の翌日（＝1歳6か月の誕生日応当日）を育児休業開始予定日としなければならない。</p>	<p>第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等の特別な事情がある場合を除き、育児休業開始予定日は次のとおりとしなければならない。</p> <p>&lt;原則&gt; 子の1歳6か月到達日の翌日（＝1歳6か月の誕生日応当日）</p> <p>&lt;例外&gt; 1歳6か月から2歳に達するまでの子について配偶者が既に育児休業をしている場合には、配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日を休業開始予定日とすることができる。</p>

# 育児休業申出の撤回

## 【育児休業申出を撤回した場合の取り扱い】

改正前	改正後
<p>育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない（1歳に満たない子についてする育児休業の申出を撤回した者が、1歳以降の育児休業を申し出ることとは可能）。</p>	<p>＜1歳に満たない子の育児休業＞ 育児休業は2回まで可能であるところ、申出を撤回した場合であっても1回の育児休業をしたものとみなす。</p> <p>＜子が1歳以降の育児休業＞ 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない（1歳に満たない子についてする育児休業の申出を撤回した者が、1歳以降の育児休業を申し出ることとは可能）。</p>



# 育児休業の終了事由

## 【育児休業の終了事由およびその場合の終了日】

改正前	改正後
(1)子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合 ⇒当該事由が発生した日	(1)子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合 ⇒当該事由が発生した日
(2)育児休業に係る子が1歳に達した場合等 ⇒子が1歳に達した日（パパ・ママ育休プラスの場合を除く）、子が1歳6か月に達した日または子が2歳に達した日	(2)育児休業に係る子が1歳に達した場合等 ⇒子が1歳に達した日（パパ・ママ育休プラスの場合を除く）、子が1歳6か月に達した日または子が2歳に達した日
(3)パパ・ママ育休プラスにおいて、出生日以後の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合 ⇒当該1年に達した日	(3)パパ・ママ育休プラスにおいて、出生日以後の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合 ⇒当該1年に達した日
(4)申出者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合 ⇒産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日	(4)申出者について産前産後休業、 <b>出生時育児休業</b> 、介護休業または新たな育児休業が始まった場合 ⇒産前産後休業、 <b>出生時育児休業</b> 、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日

- 
1. 有期契約労働者に係る育児休業・介護休業の申出要件の見直し
  2. 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し
  3. 現行の育児休業の見直し
  4. 出生時育児休業の新設
  5. 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の見直し
  6. 育児休業給付金の見直し
  7. 育児休業取得率の公表

# 出生時育児休業の概要①

柔軟で利用しやすい制度として、実際に男性の取得ニーズの高い子の出生直後の時期について、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい新たな仕組みを設けることとした。

<b>休業の枠組み</b>	<p>子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の期間において、4週間以内の期間を定めてする休業</p> <p>※有期契約労働者の場合は、上記休業可能期間の終期から6か月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかでない者に限り、申出をすることができる。</p>
<b>休業の回数と日数</b>	<p>[回数] 2回まで ※ただし、分割して取得する場合であっても、初めにまとめて申し出なければならない。</p> <p>[日数] 合計28日まで ※各企業の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く。）が、出生時育児休業制度の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて28日の取得が確保されればよい（建議での提言内容）。</p>

## 出生時育児休業の概要②

<b>労使協定による 適用除外</b>	<p>(1)入社1年未満の者 (2)申出の日から一定の期間内に雇用関係が終了することが明らかな者 (3)1週間の所定労働日数が2日以下の者</p>
<b>申出の期限</b>	<p>原則として2週間前まで。 ただし、以下の事項を労使協定で定めている場合には、2週間超1か月前までを申出の期限とすることができる。 ※(1)～(3)は建議での提言内容。正式には省令で規定される。</p> <p>(1)出生時育児休業や育児休業の取得率、取得期間に関する目標および事業主の方針 (2)休業開始予定日の1か月前までに申出が円滑に行われるようにするための職場環境の整備、業務の調整、労働者の配置その他の措置（育児休業を取得しやすい環境整備の措置義務を上回る措置として、これらのうち複数の措置を実施している場合等） (3)労働者へ休業取得の個別の働きかけを行うだけでなく、具体的な取得意向の個別の把握まで行うこと (4)申出の期限（2週間超1か月前まで）</p>

## 出生時育児休業の概要③

<b>休業の終了事由</b>	<p>次の各号のいずれかの事情が生じた場合には、当該事情が生じた日（(4)の場合は、その前日）に出生時育児休業は終了する。</p> <p>(1)子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合</p> <p>(2)子の出生の日の翌日（出産予定日前の出生の場合は、当該出産予定日の翌日）から起算して8週間を経過した場合</p> <p>(3)出生時育児休業の日数が28日に達した場合</p> <p>(4)申出者について産前産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業が始まった場合</p>
<b>その他</b>	<p>休業開始予定日の変更、休業終了予定日の変更、休業申出の撤回に関しては、1歳に満たない子についてする育児休業に係る規定を準用する。</p>

# 出生時育児休業期間における就労

## 労使協定の締結



労働者が就労しても良い場合は事業主にその条件（就労しても良い日時や上限日数・時間数）を申し出る。

※ 休業開始日・終了日と併せて申し出ることが望ましいが、業務状況の見通しが立ったタイミングなど、休業開始前までの任意のタイミングで申し出ることができ、また、休業開始までは、申し出た条件の変更も可能。



事業主が休業期間中に就労させたい場合には、労働者が申し出た条件の範囲内で、就労候補日・時間を提示する。



労働者が同意した範囲で就労させることができる。

※ 休業開始前までは任意のタイミングで同意を撤回することが可能。また、休業開始後は、配偶者の疾病等やそれに準ずる心身の状態の悪化等の特別な事情がある場合には、同意の撤回が可能。

※建議での提言内容を基に作成。

# 出生時育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止

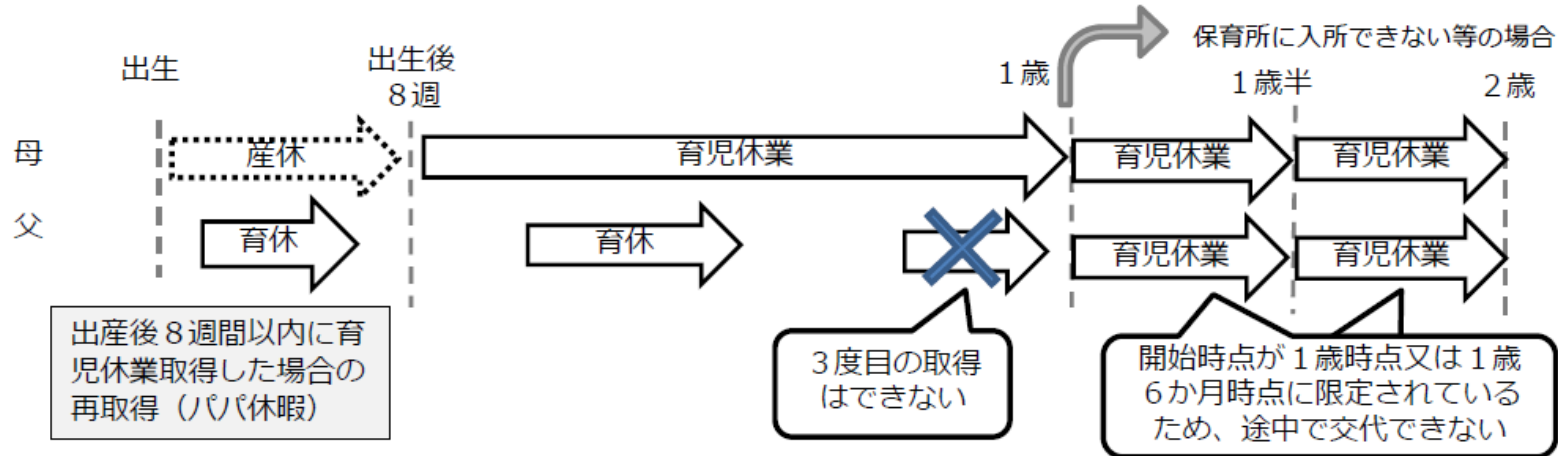
## 【不利益取扱いの禁止】

事業主は、以下の事由を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

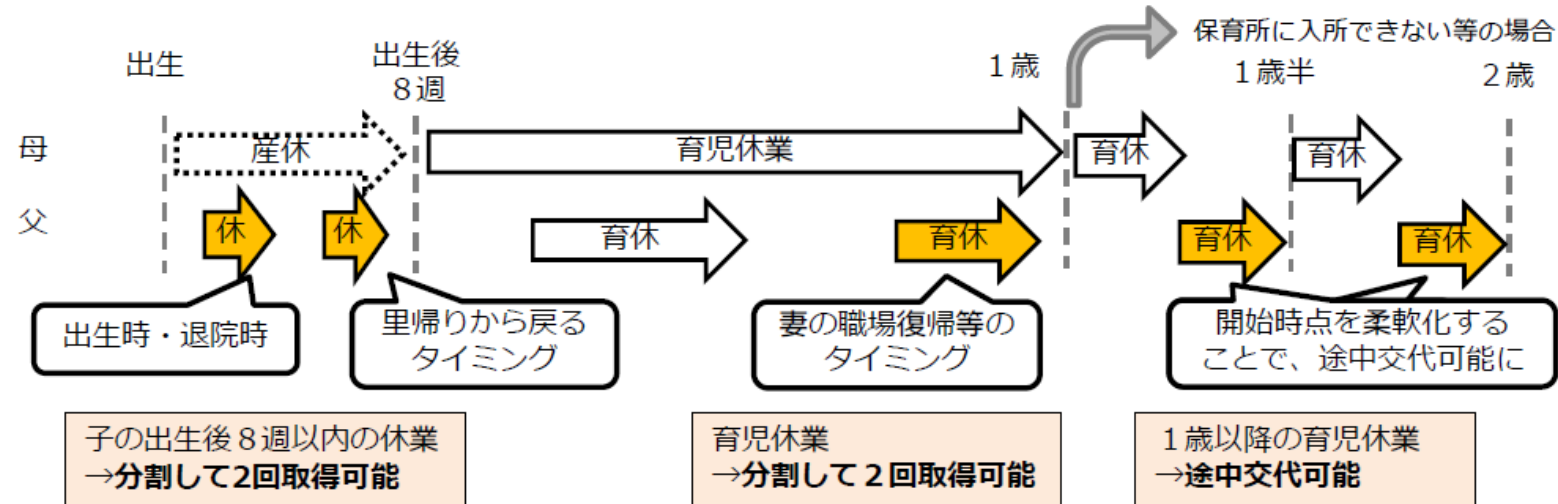
- ・ 育児休業の申出をしたこと
- ・ 育児休業をしたこと
- ・ 出生時育児休業の申出をしたこと
- ・ 出生時育児休業をしたこと
- ・ 出生時育児休業期間中の就労に関する申出をしたこと
- ・ 出生時育児休業期間中の就労に関する事業主からの日時の提示に同意しなかったこと、その他出生時育児休業期間中の就労に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの

# 制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）

改正前



改正後



[資料出所] 「男性の育児休業取得促進等に関する参考資料集」（労働政策審議会雇用環境・均等分科会）



- 
1. 有期契約労働者に係る育児休業・介護休業の申出要件の見直し
  2. 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し
  3. 現行の育児休業の見直し
  4. 出生時育児休業の新設
  5. 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の見直し
  6. 育児休業給付金の見直し
  7. 育児休業取得率の公表

# みなし被保険者期間の計算方法に係る特例

育児休業給付を受給するためには、育児休業開始日前2年間に**みなし被保険者期間**（休業を開始した日の前日に離職したとみなした場合の被保険者期間算定対象期間）が12カ月以上あることが必要となる。

＜みなし被保険者期間の計算方法（原則）＞  
 被保険者であった期間のうち、育児休業開始日または各月においてその日に応当し、かつ、被保険者であった期間内にある日（その日に応当する日がない月においては、その月の末日。）の前日からそれぞれ、その前月の応当日まで遡った各期間（賃金の支払の基礎となった日数が11日以上または労働時間数が80時間以上あるものに限る。）を1か月として計算する。

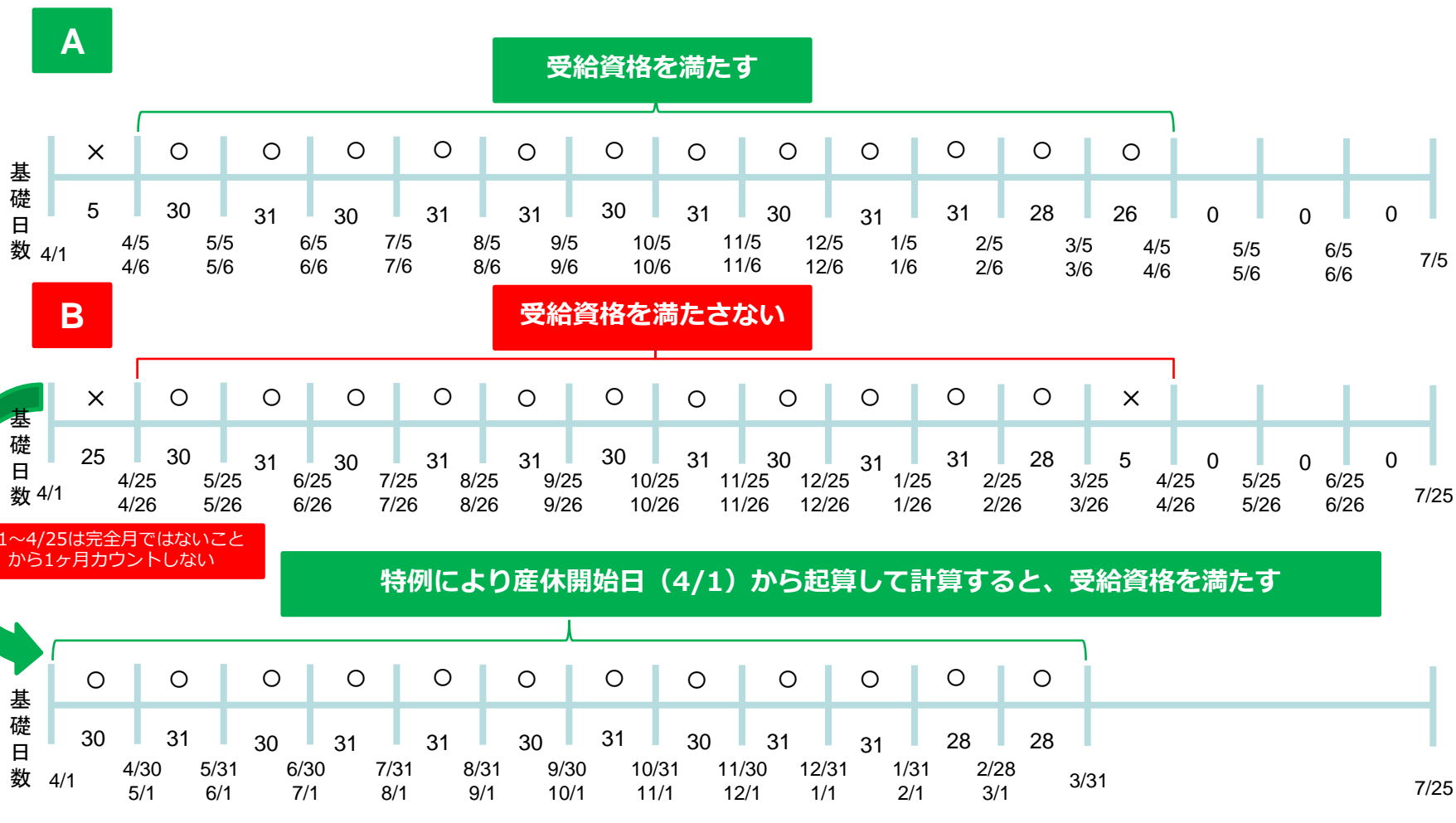
雇用保険被保険者 休業開始時賃金月額証明書 (安定所提出用) (育児)  
 所定労働時間短縮開始時賃金証明書

① 被保険者番号	4900-102030-4	③ フリガナ	テキョク ユウコ	④ 休業等を開始した日の	平成 29 年 1 月 1 日
② 事業所番号	4900-00011-0	休業等を開始した者の氏名	適用優子	⑤ 休業等を開始した者の	〒359-0042 所沢市並木6-1-3
⑥ 名称	株式会社 雇用保険 立川支店	住所	東京都千代田区霞が関1-2-2	電話番号 (04)	2992-861
事業所所在地	立川市金町1-9-21	事業主 氏名	株式会社 雇用保険 代表取締役 雇用 太郎	この証明書の記載は、事実と相違ないことを証明します。	休業等を開始した日の前日に離職したとみなした場合の被保険者期間算定対象期間
電話番号	042-525-8609	事業主	株式会社 雇用保険 代表取締役 雇用 太郎	休業等を開始した日	11月5日
休業等を開始した日					
⑦ 休業等を開始した日	11月5日	⑧ 賃金支払対象期間	10月21日～8月20日	⑨ 基礎日数	0日
休業等を開始した日の前日	0日	⑩ 賃金	90,000	⑪ 計	0
7月5日～8月4日	25日	7月21日～8月20日	9日	300,000	30日
6月5日～7月4日	30日	6月21日～7月20日	30日		30日

＜特例＞  
 原則の計算方法によるみなし被保険者期間が12か月に満たない場合は、「育児休業開始日」ではなく「労働基準法の規定による産前休業を開始した日（厚生労働省令で定める理由により当該日によることが適当でない認められる場合においては、当該理由に応じて厚生労働省令で定める日）」から起算して計算する。 ※スライド27参照

出産日（育児休業開始日）によっては受給資格を満たさないケースがあることから、これを解消するための改正。  
 同じ日に入社し、同じ日に産休に入り、産休前は特段欠勤がなく同一の働き方であった場合で、  
 出産日（育児休業開始日）によって一方は受給資格を満たし、他方は受給資格を満たさないことがある。

(例) 入社日：2020/4/1 出産予定日：2021/5/12 産休開始日：2021/4/1 出産日：5/10 (A)、5/30 (B)  
 ※月給制で、産休開始日までは全て勤務したものとし、入社以前の被保険者期間はないものとする。



- 
1. 有期契約労働者に係る育児休業・介護休業の申出要件の見直し
  2. 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し
  3. 現行の育児休業の見直し
  4. 出生時育児休業の新設
  5. 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の見直し
  6. 育児休業給付金の見直し
  7. 育児休業取得率の公表

# 育児休業の分割取得に対応した育児休業給付金の見直し

育児休業の2回までの分割取得が可能となることに伴い、育児休業給付金について以下の見直しを行う。

(1)被保険者が同一の子についてする育児休業は、厚生労働省令で定める場合に該当するものを除き、2回目までの育児休業を育児休業給付金の支給対象とする。

(2)被保険者が同一の子について2回以上の育児休業をした場合は、初回の育児休業を開始した日を基準として、みなし被保険者期間および休業開始時賃金日額を計算する。

# 出生時育児休業給付金の新設

出生時育児休業の新設に伴い、当該休業に対応した出生時育児休業給付金を育児休業給付に追加する。

<b>支給額</b>	「休業開始時賃金日額×出生時育児休業をした期間の日数」× 67%
<b>賃金の支払いがある場合の支給調整</b>	支払われた賃金が、「休業開始時賃金日額×出生時育児休業をした期間の日数」(A) の <ol style="list-style-type: none"><li>①13%以下の場合：「A×67%」を支給</li><li>②13%超80%未満の場合：「A×80%－賃金額」を支給</li><li>③80%以上の場合：支給されない</li></ol>
<b>不支給事由</b>	被保険者が次のいずれかに該当する出生時育児休業をしたときは、出生時育児休業給付金を支給しない。 <ol style="list-style-type: none"><li>①同一の子について当該被保険者が3回以上の出生時育児休業をした場合の3回目以後の出生時育児休業</li><li>②同一の子についてした出生時育児休業の日数が合計28日に達した日以後の出生時育児休業</li></ol>
<b>その他</b>	既に同一の子について出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合における育児休業給付金の支給率は、当該被保険者が初回の育児休業を開始した日から起算し、育児休業給付金の支給に係る休業日数および出生時育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して180日に達する日までの間に限り、67%とする。

- 
1. 有期契約労働者に係る育児休業・介護休業の申出要件の見直し
  2. 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し
  3. 現行の育児休業の見直し
  4. 出生時育児休業の新設
  5. 育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間の計算方法の見直し
  6. 育児休業給付金の見直し
  7. 育児休業取得率の公表

# 育児休業取得率の公表

---

常用雇用労働者数が1,000人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならないものとする。

なお、後述の「くるみん認定」の認定基準見直しに併せて、育児休業等取得率または育児休業等および育児目的休暇の取得率を公表していることを、「くるみん認定」の認定基準とする（建議での提言内容）。



# 「くるみん認定」の認定基準見直し① <建議での提言内容>

## 【プラチナくるみんの認定基準】

現行	見直し案
<p>&lt;特例認定基準5&gt; 計画期間において、次の(1)または(2)を満たすこと。</p> <p>(1)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が<b>13%以上</b>であること。</p> <p>(2)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて<b>30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上</b>いること。</p>	<p>(1) 「<b>13%以上</b>」 ⇒ 「<b>30%以上</b>」</p> <p>(2) 「<b>30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上</b>」 ⇒ 「<b>50%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上</b>」</p>
<p>&lt;特例認定基準10&gt; 計画期間において、次の(1)または(2)を満たすこと。</p> <p>(1)子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合が<b>90%以上</b>であること。</p> <p>(2)子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者（子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が<b>55%以上</b>であること。</p>	<p>(2) 「<b>55%以上</b>」 ⇒ 「<b>70%以上</b>」</p>
<p>&lt;その他&gt; 特例認定後1回目の公表で基準を満たさず、2回目の公表でも同じ項目について2回連続で基準を満たさなかった場合は認定取消しの対象となること、本改正に伴い、施行から1年の間は基準を満たさずとも取消しの事由としては数えないこととする。</p>	

# 「くるみん認定」の認定基準見直し② <建議での提言内容>

## 【くるみんの認定基準】

現行	見直し案
<p>&lt;認定基準5&gt; 計画期間において、次の(1)または(2)を満たすこと。</p> <p>(1)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が<b>7%以上</b>であること。</p> <p>(2)男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が合わせて<b>15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上</b>いること。</p>	<p>(1)「<b>7%以上</b>」 ⇒「<b>10%以上</b>」</p> <p>(2)「<b>15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上</b>」 ⇒「<b>20%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上</b>」</p>

## 【新たなくるみんの創設】

プラチナくるみんおよびくるみんの認定基準を引き上げることに伴い、現行のくるみんの基準を参考として、3つ目の新たな類型（トライくるみん(仮称)）を創設する。