
2022年 春季セミナー

改正育児・介護休業法の要点

2022年2月24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	■ 育児・介護休業法施行（前身は1992年に施行されていた育児休業法） ※介護休業は努力義務⇒1999年4月から義務化
2002.04.01	■ 子の看護休暇の努力義務化
2005.04.01	■ 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 ■ 子が1歳6か月に達するまでの育児休業延長が可能に ■ 子の看護休暇の義務化
2010.06.30	■ パパ・ママ育休プラス制度の創設 ■ 出産後8週間以内の父親等の育児休業に関する特例（パパ休暇） ■ 労使協定による配偶者が専業主婦(夫)である場合の育児休業除外規定の廃止 ■ 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）の義務化 ■ 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の義務化 ■ 子の看護休暇の拡充（子が2人以上の場合に10日）、介護休暇の義務化
2017.01.01	■ 介護休業の分割取得を可能に ■ 子の看護休暇および介護休暇の半日単位取得を可能に ■ ハラスメント防止措置の義務化
2017.10.01	■ 子が2歳に達するまでの育児休業延長が可能に ■ 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の努力義務化 ■ 育児目的休暇導入の努力義務化（小学校就学前の子を養育する者）
2021.01.01	■ 子の看護休暇および介護休暇の時間単位取得を可能に

改正事項の概要（関連する他の法律も含む）

改正概要	施行日
■ 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	〃
■ 「くるみん認定」等の認定基準の見直しなど【次世代育成支援対策推進法施行規則】	〃
■ 現行の育児休業制度の見直し（育児休業の分割取得等）	2022年10月1日
■ 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の新設	〃
■ 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し【健康保険法、厚生年金保険法】	〃
■ 育児休業給付の見直し【雇用保険法】	〃
■ 育児休業取得状況の公表 ※常用雇用労働者数1,000人超の事業主が対象	2023年4月1日

今後必要となる実務対応の大枠

- 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
- 育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し
- 「くるみん認定」等の認定基準の見直しなど

2022年4月

- 現行の育児休業制度の見直し（育児休業の分割取得等）
- 産後パパ育休制度の新設
- 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し
- 雇用保険育児休業給付の見直し

2022年10月

- 育児休業取得状況の公表
※常用雇用労働者数1,000人超の事業主が対象

2023年4月

- 就業規則の改定
- 労使協定の再締結
- 雇用環境整備の対応方法の検討
- 個別周知・意向確認の対応方法の検討

- 就業規則の改定
- 労使協定の再締結
- 育児休業制度（社会保険料免除、育児休業給付金についても）の改正点を社内周知

- 男性労働者が取得した育児休業等に係るデータの集約

-
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. 「くるみん認定」等の認定基準見直しなど
 4. 現行の育児休業制度の見直し
 5. 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の新設
 6. 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し
 7. 雇用保険育児休業給付の見直し
 8. 育児休業取得状況の公表

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>※育児休業給付の支給要件についても同様に緩和。</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可能。</p>

有期契約労働者に係る介護休業の申出要件の見直し

今回の法改正の中で唯一の介護休業に関する改正点

改正前

- 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
- 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

改正後

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

※「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。

※介護休業給付の支給要件についても同様に緩和。

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可能。

規定例（育児休業）

改定前

（育児休業の対象者）

第X条 育児のために休業することを希望する社員であつて、1歳に満たない子（実子・養子の他、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等（当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含む。）をいう。以下、育児に関する条文において同様。）と同居し、養育する者は、本規程に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約社員にあっては、申出時点において次の各号のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

（1）入社1年以上であること。

（2）子が1歳6ヶ月（第X項の申出をする場合は2歳）に達するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、育児休業をすることができない。

（1）入社1年未満の者

（2）申出の日から1年以内（第X項および第X項の申出をする場合は6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかなる者

（3）1週間の所定労働日数が2日以下の者

<以下、略>

改定後

（育児休業の対象者）

第X条 育児のために休業することを希望する社員であつて、1歳に満たない子（実子・養子の他、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等（当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含む。）をいう。以下、育児に関する条文において同様。）と同居し、養育する者は、本規程に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約社員にあっては、申出時点において、子が1歳6ヶ月（第X項の申出をする場合は2歳）に達するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、育児休業をすることができない。

（1）入社1年未満の者

（2）申出の日から1年以内（第X項および第X項の申出をする場合は6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかなる者

（3）1週間の所定労働日数が2日以下の者

<以下、略>

規定例（介護休業）

改定前

（介護休業の対象者）

第X条 要介護状態にある家族を介護する社員は、本規程に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、期間契約社員にあっては、申出時点において次の各号のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

（1）入社1年以上であること。

（2）介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）より93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護休業をすることができない。

（1）入社1年未満の者

（2）申出の日から93日以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

<以下、略>

改定後

（介護休業の対象者）

第X条 要介護状態にある家族を介護する社員は、本規程に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、期間契約社員にあっては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）より93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護休業をすることができない。

（1）入社1年未満の者

（2）申出の日から93日以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

<以下、略>

労使協定についての留意点

(改正法施行前後の労使協定の取扱いについて)

Q4-3 : 今回の改正で、引き続き雇用された期間が1年未満の有期雇用労働者について、法律上対象外から労使協定除外の対象に変更になりますが、既に締結している労使協定において、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者について有期雇用・無期雇用を問わない形で除外していた場合、労使協定を締結し直さなくとも、改正法の施行後は有期雇用・無期雇用問わず当該労使協定により除外されると解して良いですか。

A4-3 : 改正前の法第5条第1項ただし書では、引き続き雇用されていた期間が1年未満の有期雇用労働者には育児休業申出の権利が付与されていなかったところ、今回の改正法により、引き続き雇用されていた期間が1年未満の有期雇用労働者についても、育児休業申出の権利が付与されました。

このため、改正法の施行後において、有期雇用労働者も含めて、引き続き雇用されていた期間が1年未満の労働者について、法第6条第1項ただし書に基づき当該申出を拒む場合は、そのことについて、改めて労使協定を締結していただく必要があります。

[資料出所] 厚生労働省 令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A (令和3年11月30日時点)

-
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. 「くるみん認定」等の認定基準見直しなど
 4. 現行の育児休業制度の見直し
 5. 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の新設
 6. 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し
 7. 雇用保険育児休業給付の見直し
 8. 育児休業取得状況の公表

【育児休業を取得しやすい雇用環境の整備】

事業主は、育児休業申出等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) 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- (2) 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- (3) 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- (4) 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

～指針の定め～

- ・雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望するとおりの期間の休業を申し出し取得できるように配慮すること。
- ・雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいものであること。

育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し 2/5

[それぞれの措置の留意点]

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」（改正 令和3年11月4日 雇均発1104第2号）

(1)：その雇用する全ての労働者に対して研修を実施することが望ましいものであるが、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にすべきものであること。研修の実施に当たっては、定期的に実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられること。

(2)：相談体制の窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することの意であること。このことは窓口を形式的に設けるだけではならず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいうものであり労働者に対する窓口の周知等により、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要であること。

(3)：自社の育児休業の取得事例を収集し、当該事例の掲載された書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者の閲覧に供することの意であること。事例の収集、提供に当たっては、男女双方の事例を収集し、提供することが原則であるが、男女いずれかの対象者がいない場合に片方のみとなることはやむを得ないこと。また、提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集、提供することにより、特定の者の育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮すること。

(4)：育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものの配付や事業所内やイントラネットへ掲載等を行うものであること。

育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し 3/5

【妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の新設】

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、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。

「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」

- ①労働者が特別養子縁組の監護期間にある子を養育していること、養育する意思を明示したこと。
- ②労働者が養子縁組里親として委託されている子を養育していること、受託する意思を明示したこと。
- ③労働者が養子縁組を希望して1歳に満たない者を受託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として1歳に満たない者を委託されていること又は受託する意思を明示したこと。

【講ずべき措置①】

育児休業に関する制度等、次の事項を知らせる

- (1) 育児休業に関する制度
- (2) 育児休業申出の申出先
- (3) 雇用保険の育児休業給付に関すること
- (4) 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

【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

育児休業等に関して事業主が講ずべき措置の見直し 4/5

<個別の周知・意向確認の方法>

- (1) 面談による方法（オンラインによる面談も可）
- (2) 書面を交付する方法
- (3) ファクシミリを利用して送信する方法（労働者が希望する場合に限る）
- (4) 電子メール等の送信の方法（労働者が希望する場合に限る）

～指針の定め～

- ・ 育児休業に関する制度等を知らせる措置および育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得を控えさせるような形での個別周知および意向確認の措置の実施は、法第21条第1項の措置の実施とは認められないものであること。
- ・ 育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。

「法第21条第1項に定める意向確認の措置については、則第69条の4のいずれかの措置を行えばよいものであり、労働者の育児休業の取得についての具体的な意向を把握することまでを求めるものではない」（前掲通達）

【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。

<参考> 個別周知・意向確認時の書式例（必要最小限事項バージョン）

個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例、令和4年10月以降）

仕事と育児の両立を進めよう！

1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

対象者	労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。有期契約労働者の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業を合計して1年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。
申出期限	原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能

2. 出生時育児休業（産後パパ育休）は男性の育児休業取得を促進する制度です。

対象者	男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。有期契約労働者の方は、申出時点で、出生後8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	子の出生後8週間以内に4週間までの間の労働者が希望する期間。
申出期限	（2週間前とする場合の記載例）原則休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。 （労使協定を締結し、1か月前とする場合の記載例）原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）
休業中の就業（※）	調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。

（※）休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

（裏面あり）

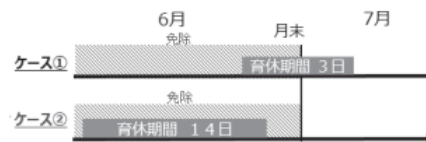
育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

育児休業給付

育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合（令和4年10月以降に開始した育児休業については、これに加えて、その月中に14日以上育児休業を取得した場合及び賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合））を満たしていれば、育児休業をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。



当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	育児休業を取得する。
	出生時育児休業を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中

（注）男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

[資料出所] 厚生労働省 ホームページ

-
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. 「くるみん認定」等の認定基準見直しなど
 4. 現行の育児休業制度の見直し
 5. 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の新設
 6. 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し
 7. 雇用保険育児休業給付の見直し
 8. 育児休業取得状況の公表

「くるみん認定」の認定基準見直しなど 1/2

【「プラチナくるみん認定」の認定基準の一部変更】

現行	改正後
<p>＜特例認定基準5＞ 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13%以上であること。</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30%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>	<p>(1) 「13%以上」 ⇒ 「30%以上」</p> <p>(2) 「30%以上」 ⇒ 「50%以上」</p>
<p>＜特例認定基準10＞ 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90%以上であること。</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55%以上であること。</p>	<p>(2) 「55%以上」 ⇒ 「70%以上」</p>
<p>【特例認定に関する経過措置】※次スライドの「くるみん認定」についても、認定に関する経過措置は同様の扱い。</p> <p>①2022年4月1日から2024年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の水準でも基準を満たすものとする。</p> <p>②2022年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、2022年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなして算出することも可能とする。</p> <p>【特例認定の取消に関する経過措置】 プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となるが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が2022年4月1日から2023年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはならない。</p>	

「くるみん認定」の認定基準見直しなど 2/2

【「くるみん認定」の認定基準の一部変更】

現行	改正後
<p><認定基準5> 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7%以上であること。</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15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p>【その他】 「くるみん認定」の認定マークが改正される。</p>	<p>(1) 「7%以上であること」 ⇒「10%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に公表していること」</p> <p>(2) 「15%以上であり」 ⇒「20%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に公表していること」</p>

【新たなくるみん認定の創設】

「プラチナくるみん認定」および「くるみん認定」の認定基準を引き上げることに伴い、3つ目の新たな類型として「トライくるみん認定」を創設する。
なお、認定基準は、現行の「くるみん認定」のものと同じにする。

-
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. 「くるみん認定」等の認定基準見直しなど
 4. 現行の育児休業制度の見直し
 5. 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の新設
 6. 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し
 7. 雇用保険育児休業給付の見直し
 8. 育児休業取得状況の公表

産後パパ育休も含めた改正の全体像 1/2

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

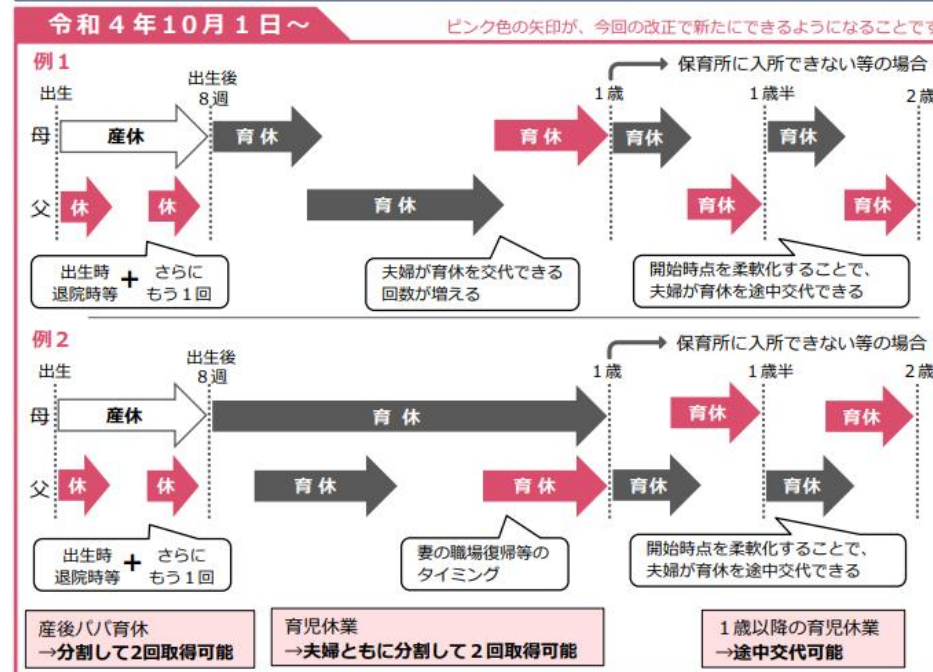
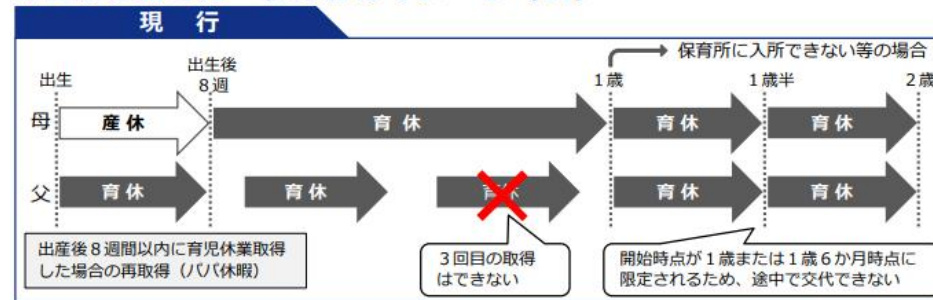
※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

[資料出所] 厚生労働省 リーフレット「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

産後パパ育休も含めた改正の全体像 2/2

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

[資料出所] 厚生労働省 リーフレット「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

現行の育児休業制度の見直し 1/7

【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）の分割取得】

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、育児休業の申出は2回まで。</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>

規定例

改定前

(育児休業の申出の手続等)

第X条 育児休業をすることを希望する社員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（第X条第X項および第X項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約社員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2. 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、産後休業をしていない社員が、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出として数えない。

<以下、略>

改定後

(育児休業の申出の手続等)

第X条 育児休業をすることを希望する社員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（前条第X項から第X項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約社員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2. 前条第X項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

<以下、略>

現行の育児休業制度の見直し 2/7

【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場合に限り</u>、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 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>(ア)第2子以降の産前産後休業により、育児休業が終了したが、産前産後休業に係る子が死産となった場合等 (イ)第2子以降の新たな育児休業により、育児休業が終了したが、新たな育児休業に係る子が死亡した場合等 (ウ)介護休業により、育児休業が終了したが、介護休業に係る対象家族が死亡した場合等</p>	<p>次の<u>いずれにも該当する場合に限り</u>、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 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 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>ただし、<u>特別の事情</u>がある場合については、<u>上記①や③の要件を欠いていても休業の取得が可能</u>。</p> <p>「特別の事情」は、上記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）の一つでもある。</p>

現行の育児休業制度の見直し 3/7

【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 data-bbox="112 396 718 539">次の<u>いずれにも該当する場合に限り</u>、育児休業をすることができる。</p> <p data-bbox="112 591 728 853">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 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 data-bbox="104 873 703 1268">(ア)第2子以降の産前産後休業により、育児休業が終了したが、産前産後休業に係る子が死産となった場合等 (イ)第2子以降の新たな育児休業により、育児休業が終了したが、新たな育児休業に係る子が死亡した場合等 (ウ)介護休業により、育児休業が終了したが、介護休業に係る対象家族が死亡した場合等</p>	<p data-bbox="768 396 1789 502">次の<u>いずれにも該当する場合に限り</u>、育児休業をすることができる。</p> <p data-bbox="768 556 1812 1002">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 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 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 data-bbox="768 1059 1800 1153">ただし、<u>特別の事情がある場合</u>については、<u>上記①や③の要件を欠いていても休業の取得が可能</u>。</p> <p data-bbox="780 1182 1835 1288">「特別の事情」は、上記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）の一つでもある。</p>

現行の育児休業制度の見直し 4/7

【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、当該休業の終了予定日の翌日）を育児休業開始予定日としなければならない。</p>	<p><原則> 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、当該休業の終了予定日の翌日）</p> <p><例外> 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>

現行の育児休業制度の見直し 5/7

【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><原則> 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><例外> 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>

規定例

改定前

(育児休業の対象者)

第X条 育児のために休業することを希望する社員であって、1歳に満たない子・・・と同居し、養育する者は、本規程に定めるところにより育児休業をすることができる。

<中略>

4. 次のいずれにも該当する社員は、子が1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日(前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業終了予定日の翌日)に限るものとする。

イ 社員または配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

ロ 次のいずれかの事情があること

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 社員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

5. 次のいずれにも該当する社員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6ヶ月の誕生日に当たる日に限るものとする。

イ 社員または配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日に当たる日の前日に育児休業をしていること

ロ 次のいずれかの事情があること

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 社員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

改定後

(育児休業の対象者)

第X条 育児のために休業することを希望する社員であって、1歳に満たない子・・・と同居し、養育する者は、本規程に定めるところにより育児休業をすることができる。

<中略>

4. 次のいずれにも該当する社員は、子が1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日(前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業終了予定日の翌日)に限るものとする。ただし、子が1歳6ヶ月に達するまでの育児休業を原則の開始日から配偶者がする場合には、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

イ 社員または配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

ロ 次のいずれかの事情があること

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 社員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

ハ 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

5. 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第1項に基づく育児休業(配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む)が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した社員は、子が1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

6. 次のいずれにも該当する社員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6ヶ月の誕生日に当たる日に限るものとする。ただし、子が2歳に達するまでの育児休業を原則の開始日から配偶者がする場合には、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

イ 社員または配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日に当たる日の前日に育児休業をしていること

ロ 次のいずれかの事情があること

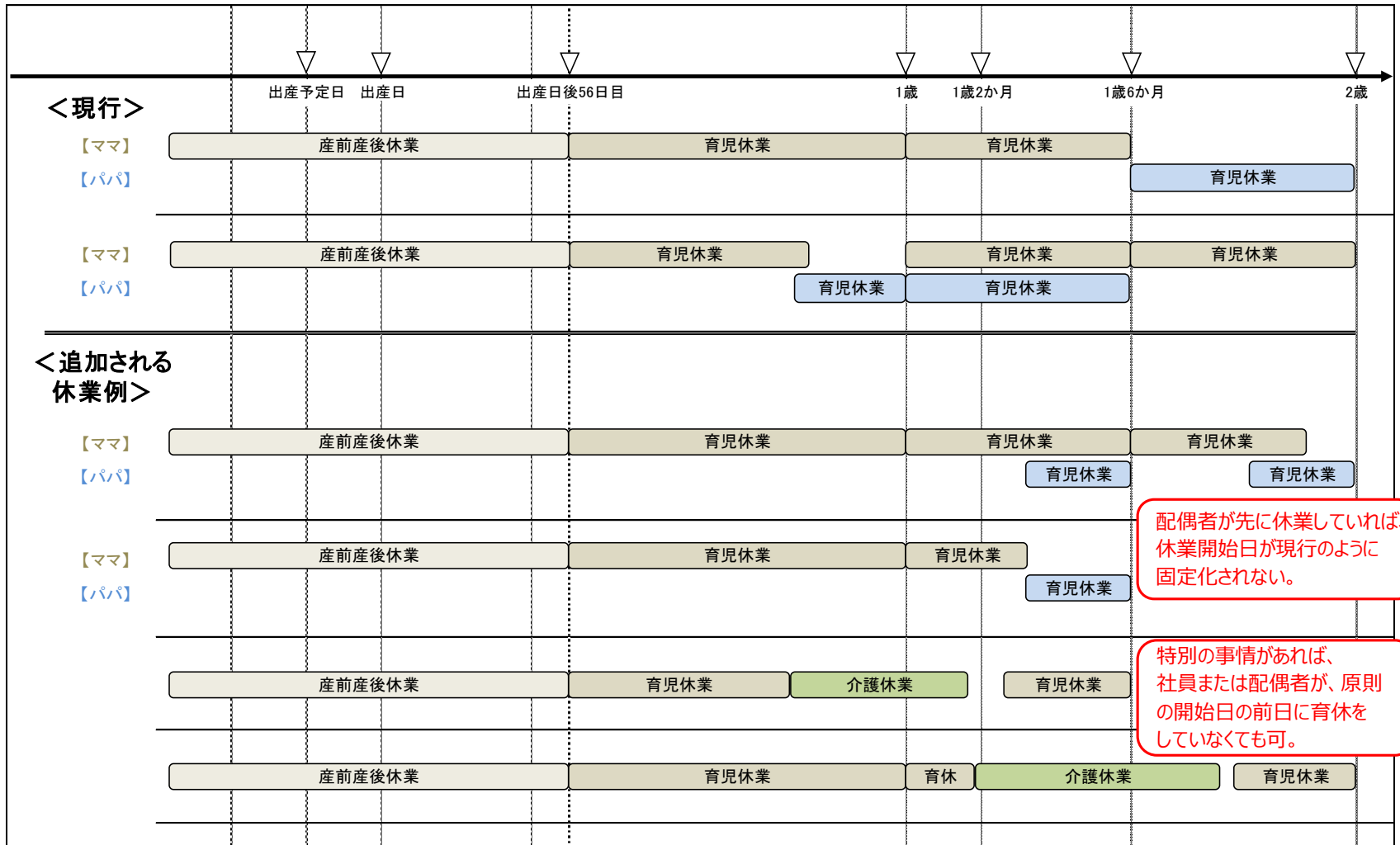
(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 社員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

ハ 子の1歳6ヶ月の誕生日に当たる日以降に本項の休業をしたことがないこと

7. 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第4項または第5項に基づく育児休業(再度の休業を含む)が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した社員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

規定例が示していることの具体的なイメージ



規定例

改定前

(育児休業の申出の手続等)

第X条 育児休業をすることを希望する社員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（第X条第X項および第X項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約社員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

<中略>

3. 会社は育児休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4. 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

5. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は出生後2週間以内に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

改定後

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすることを希望する社員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（前条第X項から第X項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約社員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

<中略>

3. 前条第4項または第5項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。

(1) 育児休業中の期間契約社員が、第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより前条第4項または第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

4. 前条第6項または第7項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。

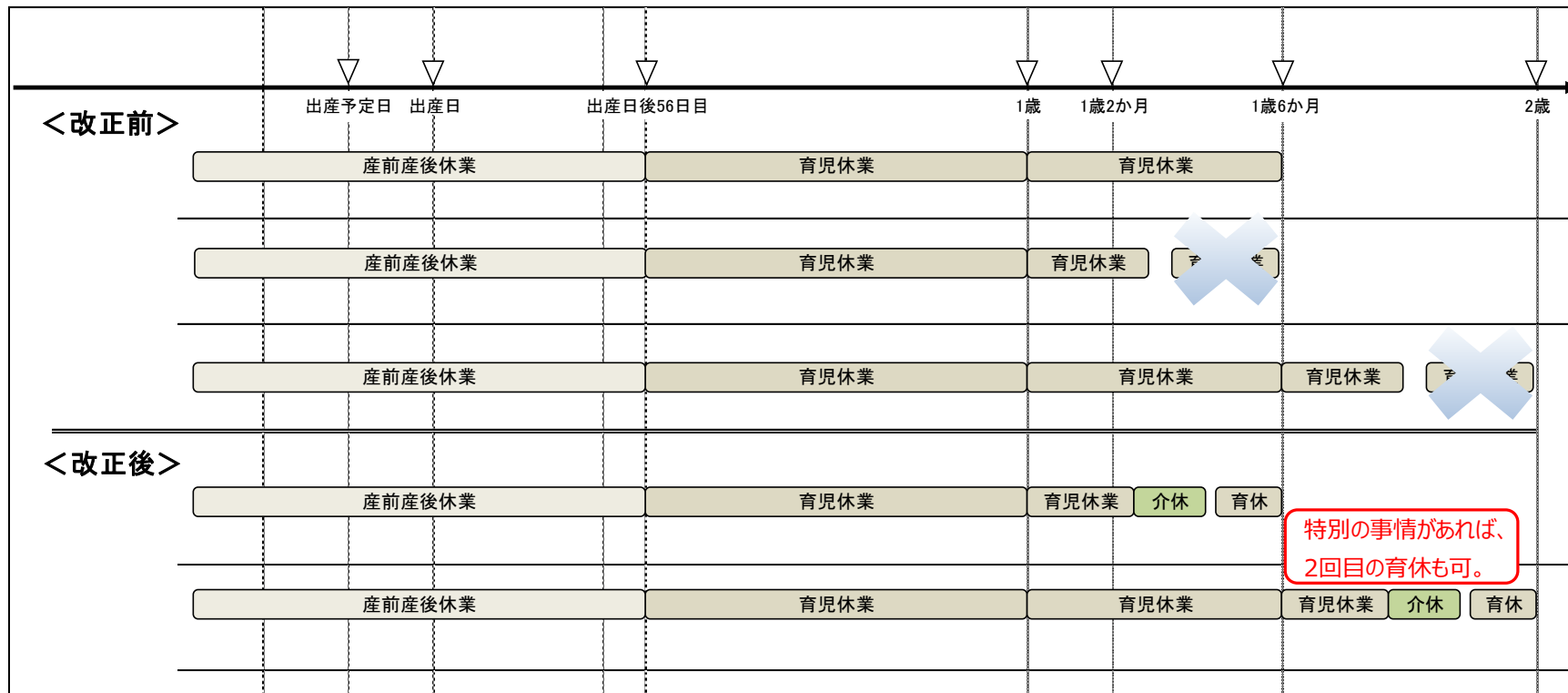
(1) 育児休業中の期間契約社員が、第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより前条第6項または第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

5. 会社は育児休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

<以下、略>

規定例が示していることの具体的なイメージ



現行の育児休業制度の見直し 6/7

【育児休業の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>

規定例

改定前

(育児休業の申出の撤回等)

第X条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届を提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

2. 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。ただし、第X条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項または第5項に基づく休業の申出をすることができる。

3. 育児休業撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

4. 休業開始予定日の前日までに子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は原則として当該事由が発生した日に、その旨を通知しなければならない。

改定後

(育児休業の申出の撤回等)

第X条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届を提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

2. 育児休業撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

3. 第X条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第X条第4項または第5項、および第6項または第7項に基づく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。ただし、第X条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項または第5項、および第6項または第7項に基づく休業の申出をすることができる。

4. 休業開始予定日の前日までに子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は原則として当該事由が発生した日に、その旨を通知しなければならない。

現行の育児休業制度の見直し 7/7

【育児休業の終了事由およびその場合の終了日】

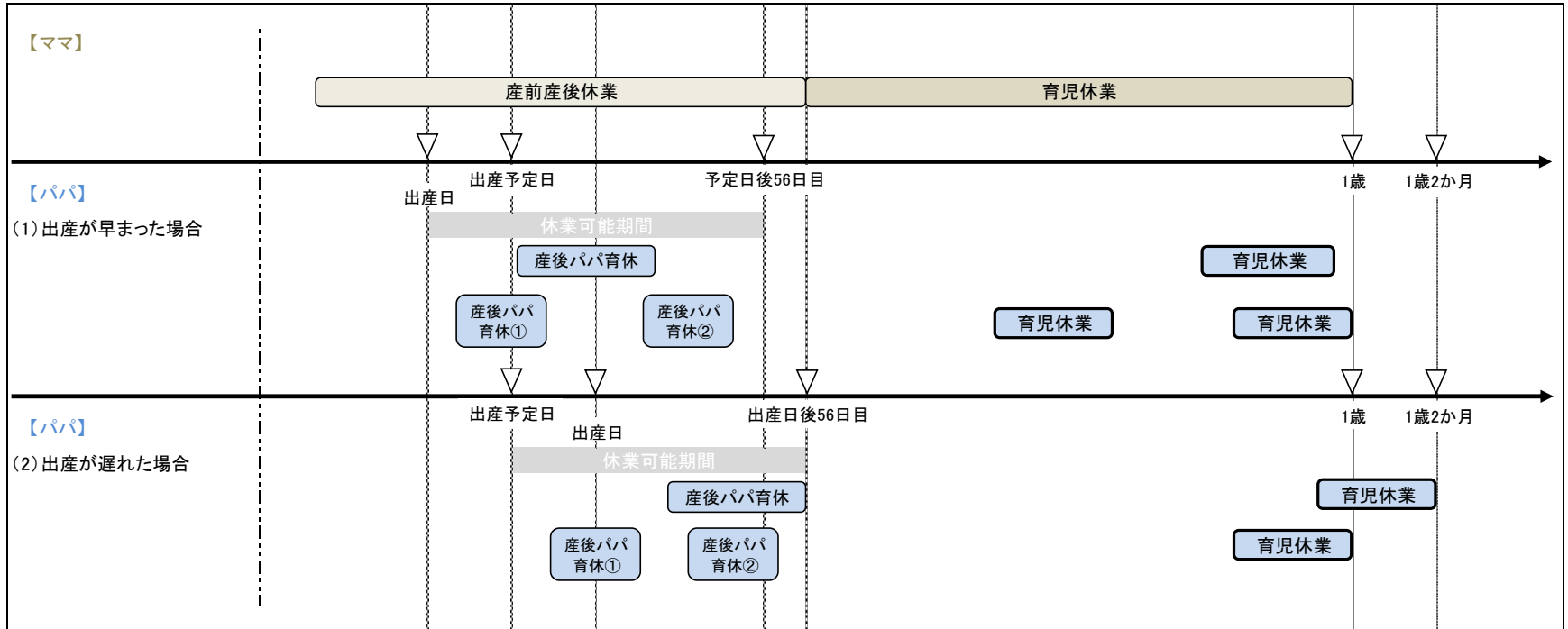
改正前	改正後
(1)子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合 ⇒当該事由が発生した日	(1)子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合 ⇒当該事由が発生した日
(2)育児休業に係る子が1歳に達した場合等 ⇒子が1歳に達した日（パパ・ママ育休プラスの場合を除く）、子が1歳6か月に達した日または子が2歳に達した日	(2)育児休業に係る子が1歳に達した場合等 ⇒子が1歳に達した日（パパ・ママ育休プラスの場合を除く）、子が1歳6か月に達した日または子が2歳に達した日
(3)パパ・ママ育休プラスにおいて、出生日以後の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合 ⇒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、 出生時育児休業 、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、 出生時育児休業 、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. 「くるみん認定」等の認定基準見直しなど
 4. 現行の育児休業制度の見直し
 5. 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の新設
 6. 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し
 7. 雇用保険育児休業給付の見直し
 8. 育児休業取得状況の公表

産後パパ育休の概要 1/3

休業の枠組み	<p>子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方の日から起算して8週間を経過する日の翌日（＝子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方の日から起算した8週間目）までの期間（休業可能期間）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>
休業の回数と日数	<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、<u>初めにまとめて申し出なければならない</u>。</p> <p>[日数] 4週間（28日）以内 ※各企業における既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く。）が、産後パパ育休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4週間が確保されればよい。（前掲通達）</p>

<参考> 産後パパ育休～子が1歳に達するまでの育休 イメージ図



産後パパ育休の概要 2/3

<p>労使協定による適用除外</p>	<p>(1)入社1年未満の者 (2)申出の日から8週間以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>
<p>申出の期限</p> <p>育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置として求められている事項 (スライド12~13参照)</p> <p>「定量的な目標」は「数値目標」を意味する。少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要。</p> <p>法律上の義務を上回る取組とすることが必要であり、最初の意向確認のための措置の後に返事がないような場合は、リマインドを少なくとも1回は行うことが必要(そこで、労働者から「まだ決められない」などの場合は、未定という形で把握)。</p>	<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。</p> <p>(1)次に掲げる措置のうち、<u>2以上の措置を講ずること</u>。</p> <ul style="list-style-type: none">・雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施・育児休業に関する相談体制の整備・雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集および雇用する労働者に対する当該事例の提供・雇用する労働者に対する育児休業に関する制度および育児休業の取得の促進に関する方針の周知・育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分または人員の配置に係る必要な措置 <p>(2)育児休業の取得に関する<u>定量的な目標を設定し</u>、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。</p> <p>(3)育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その<u>意向を把握するための取組</u>を行うこと。</p> <p>(4)申出の期限 (2週間超1か月前まで)</p>

産後パパ育休の概要 3/3

休業の終了事由	<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>
その他	<p>休業開始予定日の繰上げ変更、休業終了予定日の繰下げ変更、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おける扱いと同様。</p>

産後パパ育休期間における就業 1/3

労使協定の締結



出生時育児休業の申出をした労働者が休業中に就業することを希望する場合は、休業開始予定日とされた日の前日までに次の事項を申し出る。

- ①就業可能日
 - ②就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る。）
- その他の労働条件



申出があったときは、事業主は次の事項を労働者に速やかに提示し同意を得る。

- ①就業可能日のうち、就業させることを希望する日（ない場合はその旨）
- ②就業させることを希望する日に係る時間帯その他の労働条件

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

[例] 就業の場所（テレワークの可否を含む）

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休				休		4時間		休

産後パパ育休期間における就業 2/3



労働者が同意した範囲で就業させることができる。

なお、休業開始前までは同意の全部または一部を撤回することが可能。また、休業開始後は、以下の特別な事情がある場合に全部または一部の撤回が可能。

- ① 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ② 配偶者が負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- ③ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- ④ 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったこと。

産後パパ育休期間における就業 3/3

【労使協定の例】

(出生時育児休業の申出期限)

第9条 事業所長（三を除く。）は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1か月前までとすることができるものとする。

一 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること（注1）。

二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。

三 育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと（注2）。

四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

(出生時育児休業中の就業)

第10条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

(注1) 研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とすることが必要です。

(注2) 数値目標の設定に当たっては、育児休業の取得率のほか当該企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要です。

[資料出所] 厚生労働省 労使協定例に一部加筆

産後パパ育休を理由とした不利益取扱いの禁止

【不利益取扱いの禁止】

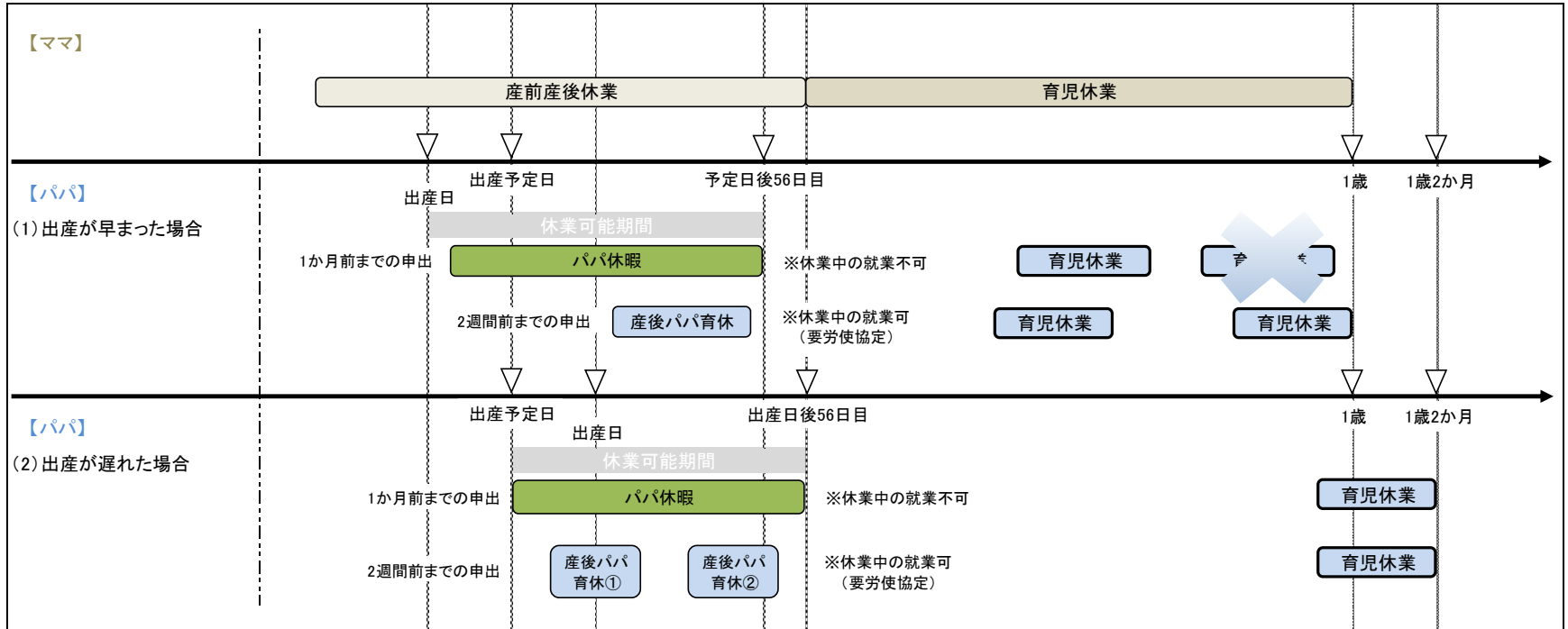
事業主は、以下の事由を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- ・ 育児休業の申出をしたこと
- ・ 育児休業をしたこと
- ・ 産後パパ育休の申出をしたこと
- ・ 産後パパ育休をしたこと
- ・ 産後パパ育休期間中の就業に関する申出をしたこと
- ・ 産後パパ育休期間中の就業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、その他産後パパ育休期間中の就業に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの

<厚生労働省令で定める事由>

- ①産後パパ育休中に就業を希望する旨の申出をしなかったこと。
- ②産後パパ育休中に就業を希望する旨の申出が事業主の意に反する内容であったこと。
- ③産後パパ育休中の就業の申出に係る就業可能日等を変更したこと、または当該申出を撤回したこと。
- ④産後パパ育休中の就業に係る事業主からの提示に対して同意をしなかったこと。
- ⑤産後パパ育休中の就業に係る事業主との同意の全部または一部を撤回したこと。

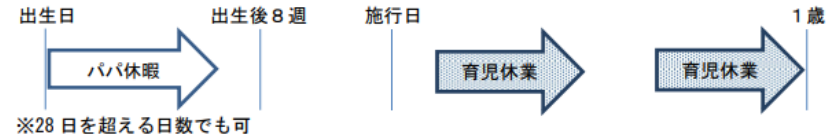
<参考> 「産後パパ育休」と「パパ休暇」の違い



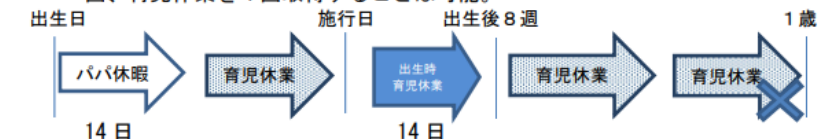
育児休業期間が10月1日をまたぐ場合の取り扱い（経過措置）

2022年10月1日前に開始したパパ休暇については、改正後の法第5条第2項（育児休業の取得可能回数）および第9条の2第2項（出生時育児休業の取得可能回数・日数等）の規定の適用にあたっては、産後パパ育休とみなされる（改正法附則第4条参照）。

（例1）施行日前にパパ休暇を取得し、施行日後に育児休業を2回取得することは可能

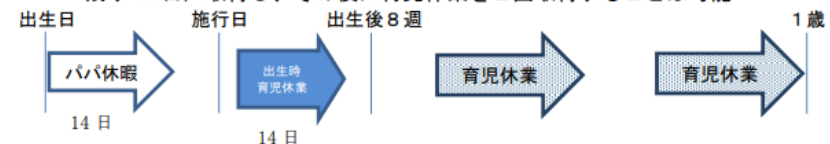


（例2）施行日前にパパ休暇と通常の育児休業を取得し、施行日後に出生時育児休業を1回、育児休業を1回取得することは可能。



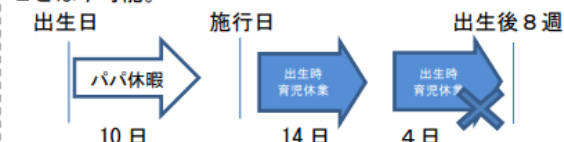
※ 施行日前に取得した2回目の育児休業は本条の経過措置の対象外となるため、施行日後に育児休業を2回取得することは不可能。

（例3）施行日前にパパ休暇を14日間取得し、施行日後に出生時育児休業を1回（残り14日）取得し、その後に育児休業を2回取得することは可能



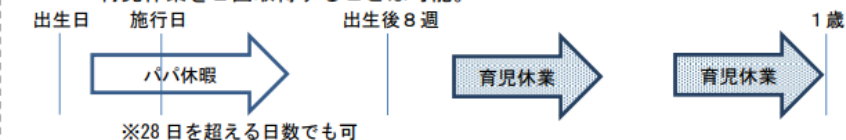
※ パパ休暇と出生時育児休業で合計28日まで。
パパ休暇（27日以下）が施行日をまたぐものであっても同様に出生時育児休業は可能。

（例4）施行日前にパパ休暇を10日間取得し、施行日後に出生時育児休業を2回取得することは不可能。

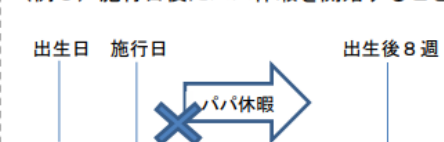


※ パパ休暇と1回目の出生時育児休業の合計が27日以下であっても、2回目の出生時育児休業を取得することは不可能。

（例5）施行日前にパパ休暇を開始し、施行日をまたいでパパ休暇を取得した後、育児休業を2回取得することは可能。



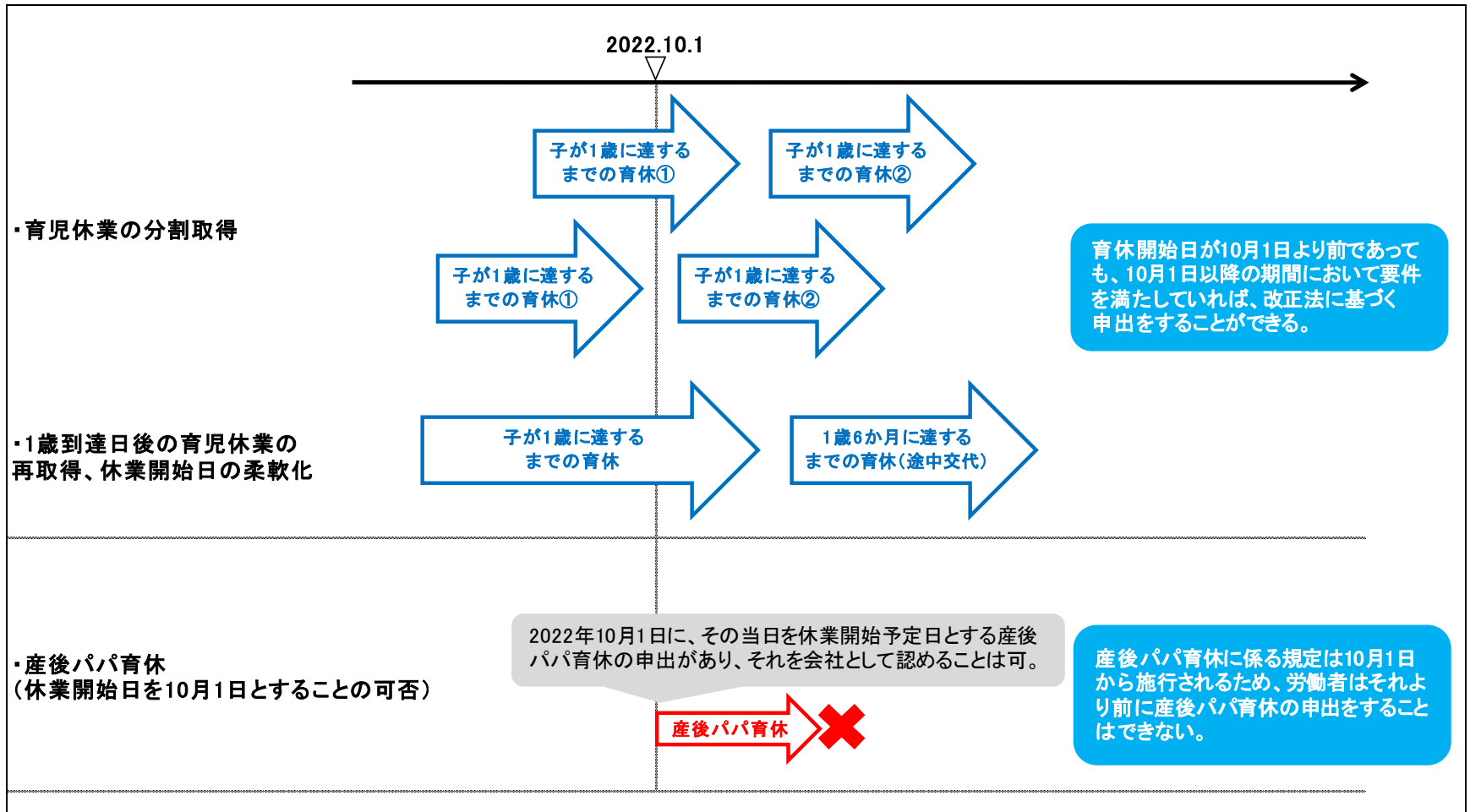
（例6）施行日後にパパ休暇を開始することはできない



※休業開始日が施行日以後であるため、パパ休暇としての取得は不可
（改正後の育介法に基づく育児休業又は出生時育児休業としての取得となる）

【資料出所】厚生労働省 令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和3年11月30日時点）

<参考> 改正法施行日との関係



-
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. 「くるみん認定」等の認定基準見直しなど
 4. 現行の育児休業制度の見直し
 5. 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の新設
 6. 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し
 7. 雇用保険育児休業給付の見直し
 8. 育児休業取得状況の公表

育児休業中の社会保険料免除要件の見直し 1/2

改正前	改正後
<p>育児休業等を開始した日の属する月から終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、当該被保険者に関する保険料を免除。</p>	<p>(1) 育児休業等を開始した日の属する月と終了する日の翌日が属する月とが異なる場合 ⇒開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの月の保険料を免除。</p> <p>(2) 育児休業等を開始した日の属する月と終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業等の日数として厚生労働省令で定めるところにより計算した日数が14日以上である場合 ⇒当該月の保険料を免除。</p> <p>保険料の免除要件を上記2区分とした上で、育児休業等の期間が1月以下である場合は、標準報酬月額に係る保険料に限り免除の対象とする（賞与に係る保険料は徴収）。</p>

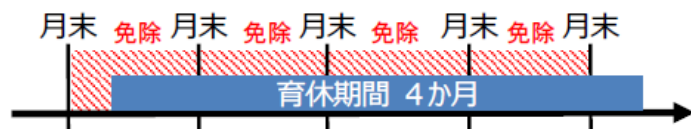
育児休業中の社会保険料免除要件の見直し 2/2

【現行制度】

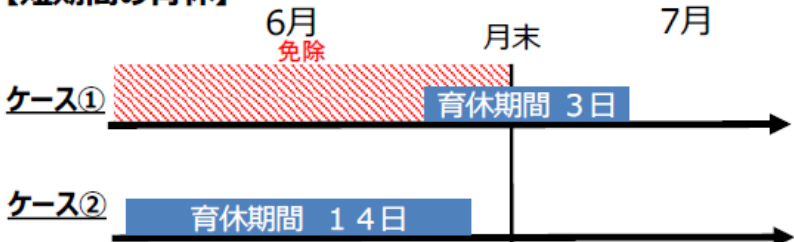
育児中の社会保険料免除については、月末時点で育休を取得している場合に、当月の保険料が免除される仕組み。

したがって、短期間の育休について、月末をまたぐか否かで保険料が免除されるか否かが決まるという不公平が発生。

【長期間の育休】



【短期間の育休】

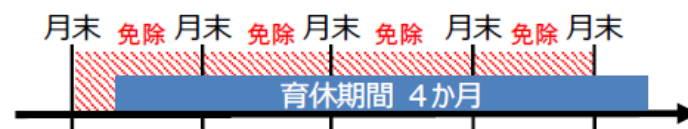


賞与月の月末時点で育休を取得していると、賞与の支払を受けている場合であっても、賞与保険料が免除されるため、賞与月に育休の取得が多いとの指摘がある。

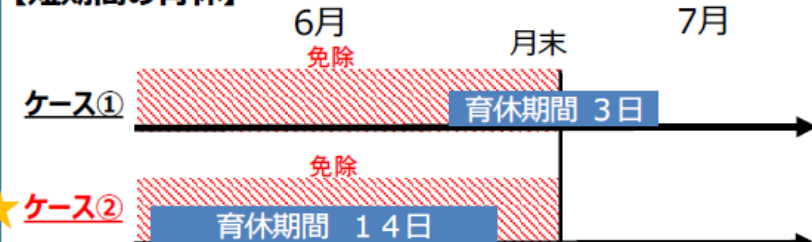
【見直し内容】

育休開始日の属する月については、**その月の末日が育休期間中である場合に加えて、その月中に2週間以上育休を取得した場合にも保険料を免除する。**

【長期間の育休】（※扱い変わらず）



【短期間の育休】



短期間の育休取得であるほど、賞与保険料の免除を目的として育休月を選択する誘因が働きやすいため、**1ヶ月超の育休取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。**

※出生時育児休業についても、現行の育休と同様に社会保険料免除の対象となる

[資料出所] イクメンプロジェクト ホームページ

-
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. 「くるみん認定」等の認定基準見直しなど
 4. 現行の育児休業制度の見直し
 5. 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の新設
 6. 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し
 7. 雇用保険育児休業給付の見直し
 8. 育児休業取得状況の公表

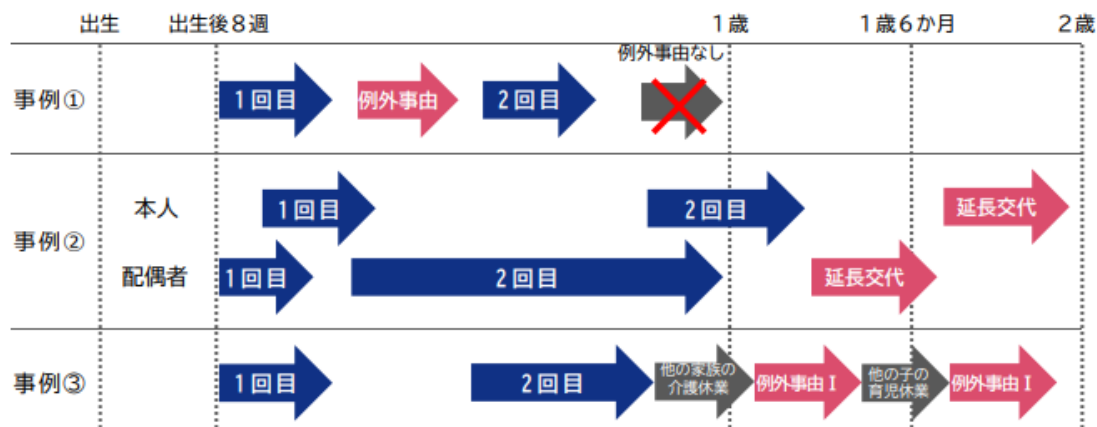
育児休業の分割取得等に対応した育児休業給付金の見直し

- 1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。
- 3回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられませんが、以下の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。
- また、育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合(延長交代)は、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金が受けられます。

回数制限の例外事由

- 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
- 育児休業の申し出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- 育児休業の申し出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- 育児休業の申し出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

回数のおえ方の例



[資料出所] 厚生労働省リーフレット「令和4年10月から育児休業給付制度が変わります」

出生時育児休業給付金の新設

支給要件	<ul style="list-style-type: none">・休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。・休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）※2以下であること。 <p>※2 28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。 28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。</p> <p>(例) 14日間の休業 → 最大5日（5日を超える場合は40時間） 10日間の休業 → 最大4日（4日を超える場合は28時間） [10日×10/28 = 3.57（端数切り上げ）→ 4日]</p>
支給額	<ul style="list-style-type: none">・休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額） ×支給日数×67%※3 <p>※3 支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。</p>
申請期間	<p>出生日※4の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで</p> <p>【例】出生日が令和4年10月15日 → 申請期限は令和5年2月末日まで</p> <p>※4 出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日2回まで分割して取得できますが、1回にまとめた申請となりますのでご注意ください。</p>

[資料出所] 厚生労働省リーフレット「令和4年10月から育児休業給付制度が変わります」

-
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. 「くるみん認定」等の認定基準見直しなど
 4. 現行の育児休業制度の見直し
 5. 出生時育児休業（産後パパ育休）制度の新設
 6. 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し
 7. 雇用保険育児休業給付の見直し
 8. 育児休業取得状況の公表

育児休業取得状況の公表 1/2

常用雇用労働者数1,000人超の事業主が対象

改正後の制度の概要

- 常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況**を年1回公表することが義務付けられます。
- 具体的には、以下の①または②のいずれかの割合を公表する必要があります。**インターネットの利用**その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように**公表**してください。

①育児休業等の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

または

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数 **及び** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる**育児を目的とした休暇制度**（※3）を利用したものの数 の合計数

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

※1 **公表前事業年度**： 公表を行う日の属する事業年度の**直前の事業年度**

産後パパ育休（出生時育児休業）も含まれます！

※2 **育児休業等**： 育児・介護休業法第2条第1号に規定する**育児休業** 及び **法第23条第2項**（所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象）又は**第24条第1項**（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の**規定に基づく措置**として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業

※3 **育児を目的とした休暇**： 目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。育児休業等及び子の看護休暇は除く。

《例えば…》

失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）などが該当。

[資料出所] 厚生労働省 「育児・介護休業法の改正について～男性の育児休業取得促進等～」 （次スライドも同じ）

育児休業取得状況の公表 2/2

常用雇用労働者数1,000人超の事業主が対象

実務上のポイント

● 育児休業の取得状況の公表

- 「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指すものであり、次のような者は常時雇用する労働者となります。
 - ・ 期間の定めなく雇用されている者
 - ・ 一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者
- 「インターネットの利用」とは、**自社のホームページ**や『**両立支援のひろば**』（詳細下記）の利用等を指します。
- 「育児休業等」について、産後パパ育休とそれ以外の育児休業等について**分けて割合を計算する必要はなく**、産後パパ育休も含めた育児休業等の取得者数について計算すればよいものです。
- 公表に当たっては、**公表する割合とあわせて、以下も明示してください。**
 - ・ 当該割合の**算定期間である公表前事業年度の期間**
 - ・ 前ページ①（育児休業等の取得割合）又は②（育児休業等と育児目的休暇の取得割合）**いずれの方法により算出したものか**
- 育児休業を**分割して2回**取得した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の**両方**を取得した場合等であっても、当該休業や休暇が**同一の子**について取得したものである場合は、**1人として数えます**。
また、事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には育児休業を**開始した日を含む事業年度の取得**、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には**最初の育児休業等の取得のみ**を計算の対象とします。
- 公表する割合は、算出された割合について**少数第1位以下を切り捨てたもの**とし、配偶者が出産したものの数(分母となるもの)が0人の場合は、割合が算出できないため「-」と表記してください。

■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和3年度末予定）。

両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



参考URL

■厚生労働省ホームページ 「育児・介護休業法について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

■厚生労働省ホームページ 「育児・介護休業等に関する規則の規定例（個別周知・意向確認、雇用環境整備の例を含む）」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

■令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和年3年11月30日時点）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000860549.pdf>

■男女雇用機会均等法、育児・介護休業法のあらまし

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000793178.pdf>

■イクメンプロジェクトホームページ

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

本日はありがとうございました。