

改正育児・介護休業法 対応のポイントについて

秋田労働局雇用環境・均等室

目次

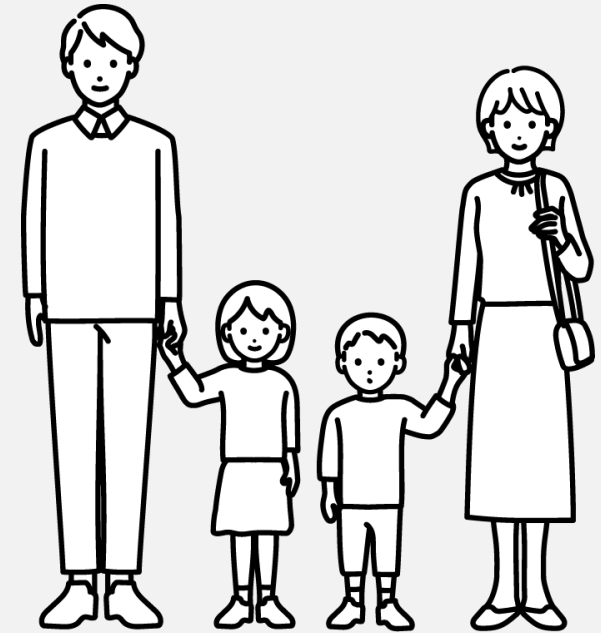
- I. 改正の趣旨
- II. 令和4年4月1日施行内容
 - 1. 個別の周知・意向確認の措置の義務化
 - 2. 雇用環境整備の措置の義務化
 - 3. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- III. 令和4年10月1日施行内容
 - 4. 出生時育児休業(産後パパ育休)の創設
 - 5. 育児休業の分割取得等
- IV. 令和5年4月1日施行内容
 - 6. 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- V. 就業規則の規定例
- VI. 留意事項
- VII. その他

はじめに

- 少子高齢化が急速に進行する中で、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するためには、「育児・家事は女性がするもの」「男性が育児休業を取得するなんてありえない」等の考えや風潮を改め、社会全体で男性の育児休業取得を促進することが求められます。
- 令和3年改正では、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組として出生時育児休業（産後パパ育休）が創設されました。
- また、育児休業を取得しやすい雇用環境整備と妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知・休業取得意向確認の措置を事業主に義務付けることで、特に育児を自分事として考えていなかった男性や育児休業を取得したいと言い出せなかった男性が育児休業を取得し、男女とも主体的に育児を行うことが期待されます。

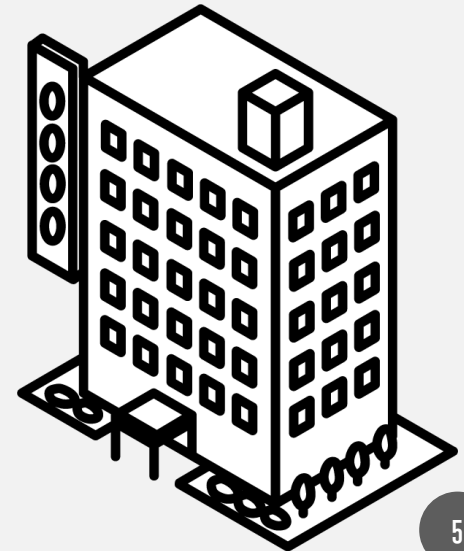
なぜ男性の育児休業取得促進が必要なのでしょうか

- 労働者の希望をかなえる
 - 「育児のための休暇・休業を希望していたが育児休業を取得できなかった」とする男性労働者が約4割いることなど休業取得の希望が十分かになっていない現状があるためです。
- 女性の雇用継続、希望する数の子を持つ
 - 男性が育児休業中に主体的に育児・家事に関わり、その後の育児・家事分担につなげることが、女性の雇用継続や夫婦が希望する数の子を持つことに資すると考えられるためです。



なぜ男性の育児休業取得促進が必要なのでしょうか

- 誰もが働きやすい職場
 - 育児期に限らず誰もが働きやすい職場であれば、育児や介護をしている人だけ配慮される等の状況もなくなり、困ったときはお互い様と助け合える職場になるでしょう。
 - 育児休業は取得時期があらかじめ分かるため、業務の見直し、多能工化、業務の見える化（誰が何を行っているか分かるようにする）、業務を複数人で担当する等の取組や引継ぎ等が計画的に行えます。
- 優秀な人材確保、生産性向上、企業イメージアップ
 - 男性の育児休業取得促進、仕事と生活の両立支援に取り組むことは、企業のイメージアップ、社員の意識向上、生産性向上、優秀な人材確保、人材定着にもつながります。



施行スケジュール

令和4年4月1日施行

1. 個別の周知・意向確認の措置の義務化
2. 雇用環境整備の措置の義務化
3. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年10月1日施行

4. 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設
5. 育児休業の分割取得等

令和5年4月1日施行

6. 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

※常時雇用する労働者数1,000人超の事業主



スライドP 4 6の参考資料①・②の
該当箇所を指しています

改正内容の解説P 2 ～ P 7

就業規則の変更点④(規定する場合)

改正の内容

1. 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する 個別の周知・休業取得意向確認の措置（法第21条第1項）

改正内容の解説 P 2 ～ P 7

就業規則の変更点④（規定する場合）

- ・ 本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は、育児休業制度等に関する①～④すべての事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

① 育児休業・出生時育児休業に関する制度

② 育児休業・出生時育児休業の申出先

③ 育児休業給付に関すること

④ 労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

- ・ 「妊娠・出産」に準ずる以下の事実を事業主に申し出ること、上記の「申出」に当たります。
 - ・ 労働者が特別養子縁組に向けた監護期間にある子を養育している・養育する意思を明示したこと
 - ・ 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・受託する意思を明示したこと

1. 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する 個別の周知・休業取得意向確認の措置（法第21条第1項）

改正内容の解説 P 2 ～ P 7

就業規則の変更点④（規定する場合）

- 個別周知と休業の取得意向の確認は、
①面談（オンライン含む） ②書面交付 ③FAX ④電子メール（書面出力できるもの）等 の
いずれかで行う必要があります。（③④は労働者が希望した場合のみ）
- 取得を控えさせるような形での周知・意向確認の措置の実施は認められません。
- 事業主から労働者に対して、上記いずれかの措置によって意向確認の働きかけを行えばよいものです。（「取得するかわからない」というものも含まれます）

労働者からの申出のタイミング	事業主からの周知・意向確認の実施時期
出産予定日の1か月半以上前	出産予定日の1か月前までに
出産予定日の1か月半前～1か月前	申出から2週間以内
出産予定日の1か月前～2週間前	申出から1週間以内
出産予定日の2週間前以降や、子の出生後	できる限り速やかに

対応例

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。

P 8 の
① ・ ②

P 8 の
③ ・ ④

休業取得 意向確認

改正内容の解説 P 4 ～ P 5

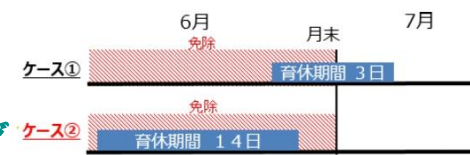
育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

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
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】 所屬 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

2. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置（法第22条第1項）

改正内容の解説 P 8 ～ P 9

就業規則の変更点④（規定する場合）

- ・ 育児休業、出生時育児休業（R4. 10. 1～）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の**いずれかの措置**を講じなければなりません。（複数行うのが望ましい）

- ① 育児休業・出生時育児休業に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・出生時育児休業に関する**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・出生時育児休業取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**



- ・ 男女とも対象に実施してください。（✕ 男性の育休取得率を上げるため男性のみを対象）
- ・ 短期の休業はもちろん、1か月以上の長期の休業取得を希望する労働者が希望どおり育児休業を取得できるよう配慮することが必要です。

2. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置（法第22条第1項）

改正内容の解説 P 8 ～ P 9

就業規則の変更点④（規定する場合）

① 育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施

- 研修は全労働者を対象とすることが望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。

② 育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）

- 窓口を形式的に設けるだけでなく、実質的に対応が可能なものとしてください。
- 労働者に対する窓口の周知等を行い、労働者が利用しやすい体制を整備してください。
- 必ずしも物理的な相談窓口に限られず、メールアドレスやURLを定めて相談窓口として周知する方法も可能です。

育児休業の取組に関する
資料・動画
(イクメンプロジェクトHP)



2. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置（法第22条第1項）

改正内容の解説 P 8 ～ P 9

就業規則の変更点④（規定する場合）

③ 自社の労働者の育児休業・出生時育児休業取得事例の収集・提供

- 提供する取得事例が特定の性別や職種、雇用形態等に偏らないよう、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、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配慮してください。

④ 自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

- 育児休業に関する制度と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を、事業所内やイントラネットへ掲示することを意味します。

取得事例周知ポスター一例
（厚生労働省HP）



3. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正内容の解説 P 10

就業規則の変更点①

- 令和4年3月31日までは、①と②の要件がありました。
 - ① 引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ② (育児休業)子が1歳6か月に達するまでの間に契約が満了することが明らかでないこと
(介護休業)開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでないこと
- 令和4年4月1日からは、育児休業・介護休業いずれも、①の要件を撤廃し、上記②のみになっています。
 - 無期雇用労働者と同様に、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は、労使協定の締結により除外が可能です。
(入社1年未満の無期雇用労働者について労使協定を締結している場合、改めて締結が必要)

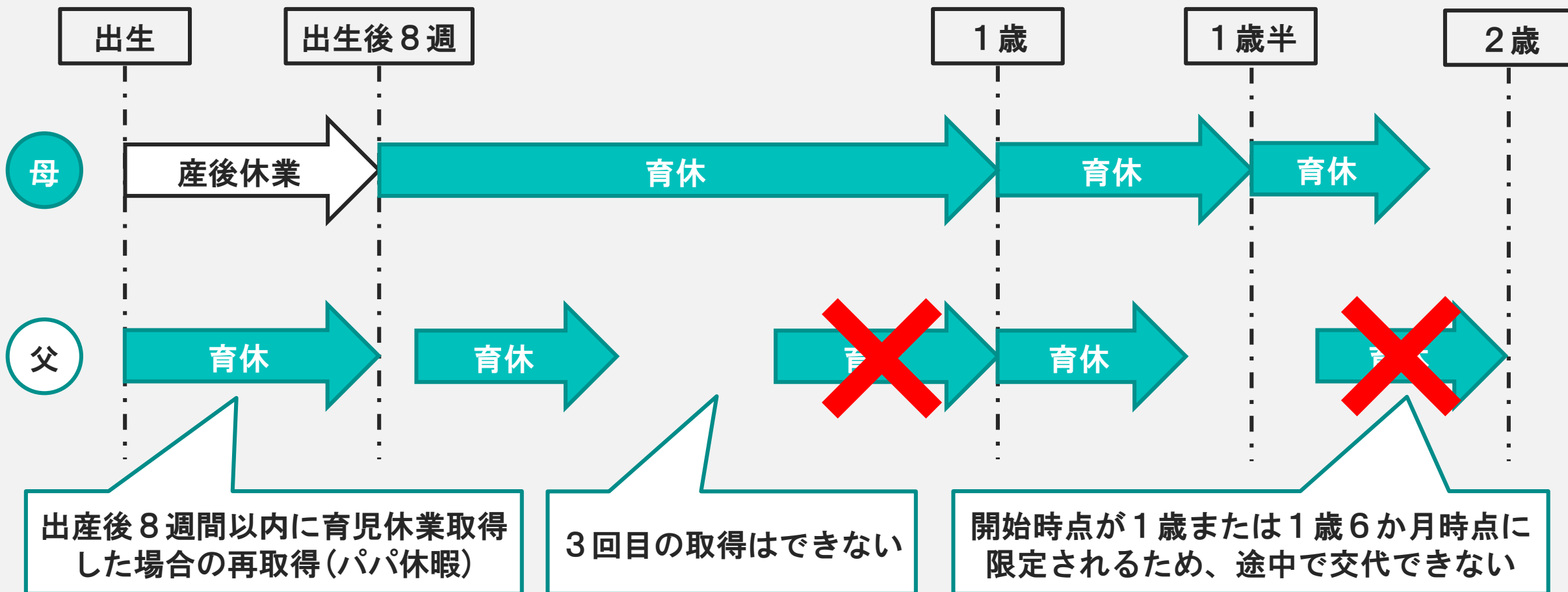
令和4年10月1日施行

出生時育児休業（産後パパ育休）と育児休業の分割取得の改正概要

	出生時育児休業(R4. 10. 1～)※育児休業とは別に取得可能	育児休業(R4. 10. 1～)	育児休業(～R4. 9. 30)
取得可能期間、 取得可能日数	子の出生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間(28日)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 雇用環境の整備などについて、 法を上回る取組を労使協定で定 めている場合は、 1か月前までとできる	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～1歳6か月まで (1歳6か月～2歳までの) 育児休業		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～1歳6か月まで (1歳6か月～2歳までの) 育児休業の再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能	再取得不可

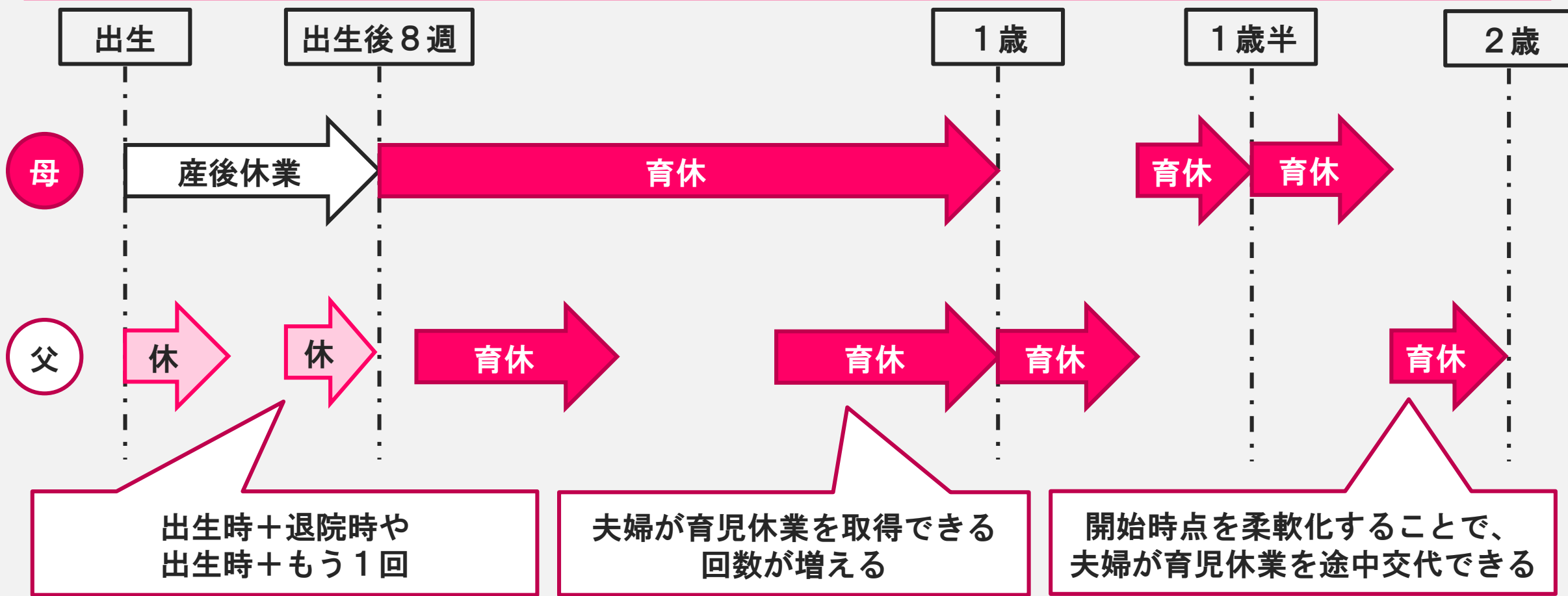
令和4年9月30日まで

働き方・休み方のイメージ(改正前の例)



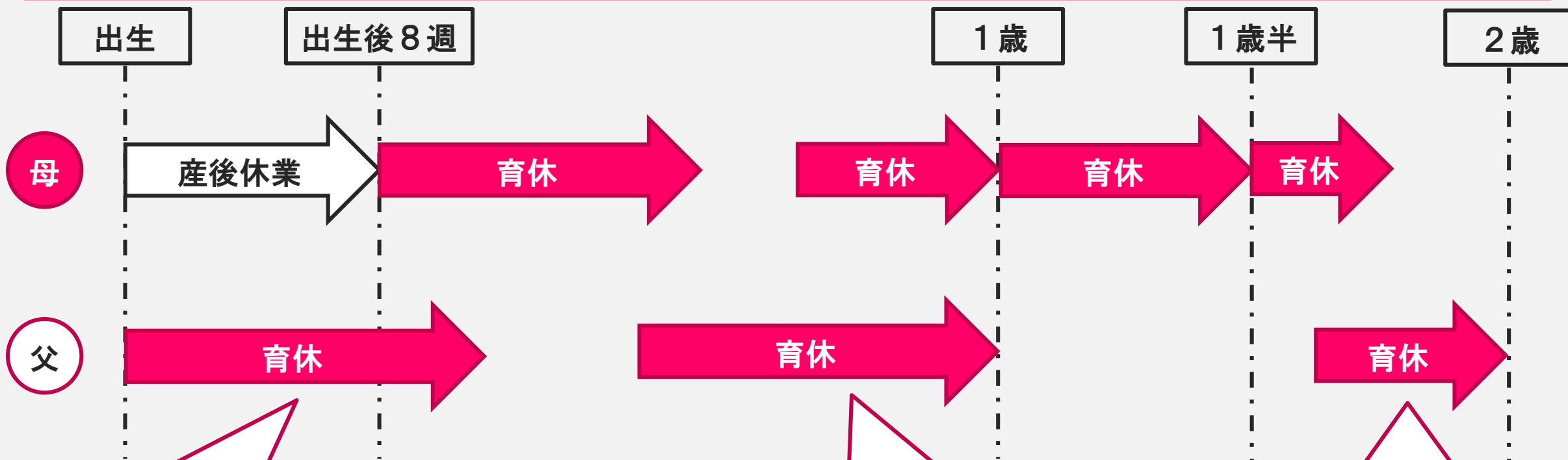
令和4年10月1日から

働き方・休み方のイメージ(改正後の例1) ～出生時育児休業と1歳までの育児休業を計4回取得～



令和4年10月1日から

働き方・休み方のイメージ(改正後の例2) ～出生後8週をまたいで育児休業を2回取得～



8週間以内に4週間以上休む場合や
出生後8週間をまたぐ場合は、
出生時育児休業ではなく
育児休業の取得となる

パパ・ママそれぞれ
1歳までに分割して2回まで

休業期間は重複してもよい

4. 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

改正内容の解説 P 13～23

就業規則の変更点③

	出生時育児休業 ※育児休業とは別に取得可能	育児休業（～R4. 9. 30）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間（28日）まで取得可能	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 （労使協定により1ヶ月前までとすることができる）	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）	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で休業中に就業することが可能	原則就業不可

4. 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

改正内容の解説 P 13・14

就業規則の変更点③

- 対象労働者は以下のとおりです。
 - 産後休業をしていない労働者
 - 有期雇用労働者は、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない者
 - 労使協定の締結で対象から除外された、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ことが明らかな労働者、③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 に該当しない者
- 分割して2回まで取得可能です。まとめて申し出が必要です。
- 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能です。（超える場合は通常の育児休業を取得）

4. 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

改正内容の解説 P 13・14

就業規則の変更点③

- 手続きについては、以下のとおりです。
 - 労働者から書面による申出があったら、事業主は速やかに（おおむね1週間以内）取扱通知書を書面で交付する必要があります。
 - 申出期限は原則、休業開始の2週間前までです。（出産予定日前に子が出生した場合、1週間前まで）
 - 出産予定日前に子が出生した場合、休業開始予定日の繰上げ変更が可能です。（1週間前までに）
 - 事由を問わず、休業終了予定日の繰下げ変更が可能です。（2週間前までに）
- 休業開始日予定日の前日までに申し出れば、撤回が可能です。撤回1回につき1回休業したものとみなします。（2回休業後の再度の休業申出はできない）

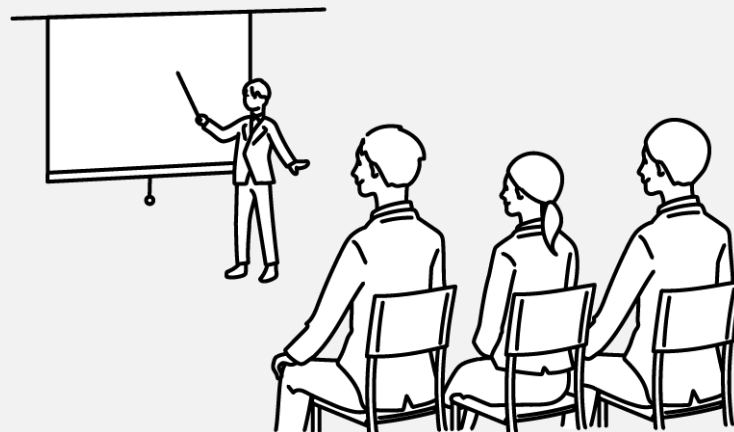
4. 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

改正内容の解説 P 15・16

就業規則の変更点③

- 出生時育児休業の申出期限は原則 2 週間前ですが、雇用環境の整備等の措置の内容を労使協定で定めることにより、申出期限を1 ヶ月前までとすることができます。
- 下記 **a**～**c** の 3 つの措置が全て必要です。
 - a. P 1 1 の★の①～④ + ⑤育児休業を申し出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又は人員の配置に係る必要な措置 の①～⑤のうち、**2 つ以上**を講ずること
 - b. 育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること
 - c. 育児休業申出をした労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと（リマインドを少なくとも 1 回）

事業主としても、労働者が早めに
休業を申し出てくれると対応しやすい！



4. 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

改正内容の解説 P 17・18

就業規則の変更点③

- 出生時育児休業中の就業が可能です。出生時育児休業期間中に就業させることができる労働者の範囲について労使協定を締結しておく必要があります。
- 具体的な手続の流れは以下のとおりです。
 1. 労働者が休業中の就業を希望する場合、休業開始予定日前日までに書面等で以下を申出。
 - ① 就業可能日、② 就業可能日における就業可能な時間帯その他の労働条件（テレワークの可否等）
 2. 事業主は、1. の申出がされたとき、次の事項を労働者に書面等で速やかに提示。
 - ① 就業可能日のうち、就業させることを希望する日、② ①に係る時間帯その他の労働条件（テレワークの可否等）
 3. 労働者が全部又は一部を同意する場合、その旨を休業開始予定日前日までに書面等で事業主に提出。
 4. 事業主は、3. で同意を得た旨と、就業させる日時その他の労働条件を書面等で労働者に通知。
- 労働者から申出があり、労使で合意することで初めて就労可能です。
 - 就業できるのは、休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分

5. 育児休業の柔軟な取得

改正内容の解説 P 24 ~ 26

就業規則の変更点②

	育児休業 (R4. 10. 1 ~)	育児休業 (~R4. 9. 30)
対象期間 取得可能日数	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 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	原則就業不可	原則就業不可
1歳~1歳6か月(1歳6か月~2歳)までの育児休業	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
// の再取得	特別な事情がある場合に限り再取得可能	再取得不可

5. 育児休業の柔軟な取得

改正内容の解説 P 24 ~ 26

就業規則の変更点②

- 子が1歳になるまでの育児休業の分割取得について、以下のとおりです。
 - 分割取得する場合にまとめて申出する必要はない（それぞれで申し出てOK）
 - 子が1歳～1歳6か月、1歳6か月～2歳の育児休業は分割不可（現行と同じ）
 - 1回の休業につき、休業開始予定日の繰上げ変更1回、休業終了予定日の繰下げ変更1回が可能
- 子が1歳～1歳6か月、1歳6か月～2歳までの育児休業について、以下のとおりです。
 - 1歳以降の**育児休業期間の途中**で夫婦で**交代**で取得することが可能になった
 - 特別な事情があるときに**再取得**が可能になった
- パパ休暇は令和4年9月30日で廃止されました。

6. 育児休業の取得の状況の公表の義務付け（法第22条の2）

改正内容の解説 P 27

- 常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、男性の育児休業等の取得の状況について、
①または②のいずれかの割合を年1回公表することが義務付けられます。

① 男性の育児休業等の取得割合

①公表前事業年度においてその雇用する
男性労働者が育児休業等をしたものの数

公表前事業年度において、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

② 男性の育児休業等と育児目的休暇の取得割合

②小学校就学の始期に達するまでの子を養育する
男性労働者が、雇用する事業主が講ずる
育児を目的とした休暇制度を利用したものの数
⇒①+②の合計数

公表前事業年度において、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

- 公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（⇒令和4年度）の実績が必要です。

スライドP46の参考資料②・③の
該当箇所を指しています
(画像は③規定(例)新旧対照表)

就業規則の規定例

※出生時育児休業は新しく創設される制度のため
新規に項目を設けて規定することをお勧めします

新

第2章 育児休業制度
(育児休業の対象者)

第2条

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則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、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項又は第7項の申出にあっては2歳）に達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育児休業をすることができる。

2 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

旧

第2章 育児休業制度
(育児休業の対象者)

第2条

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則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、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次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。

イ 入社1年以上であること。

ロ 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあっては2歳）に達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 本条第1項、第3項、第4項、第5項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

- ・ 労使協定例はこちらから



「入社1年未満の従業員」（有期無期間問わず）を制度の対象外とする場合、改めて労使協定の締結が必要

新

第3章 介護休業制度
(介護休業の対象者)

第10条

1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規則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、有期契約従業員にあっては、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。）から93日経過日から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者に限り介護休業をすることができる。

2 本条第1号にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

旧

第3章 介護休業制度
(介護休業の対象者)

第6条

1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規則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、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次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。

イ 入社1年以上であること。

ロ 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。）から93日経過日から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こと。

2 本条第1号にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

- ・ 労使協定例はこちらから



「入社1年未満の従業員」（有期無期間問わず）を
制度の対象外とする場合、改めて
労使協定の締結が必要

新

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か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歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項(本項)に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、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 従業員又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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業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歳以降育児に当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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項に基づく休業(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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6か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。

旧

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か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歳の誕生日に限るものとする。

イ 従業員又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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業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歳以降育児に当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

新

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か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歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項(本項)に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、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 従業員又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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業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歳以降育児に当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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項に基づく休業(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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6か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。

旧

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か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歳の誕生日に限るものとする。

イ 従業員又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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業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歳以降育児に当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

新

旧

6 次のいずれにも該当する従業員は、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か月の誕生日当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第6項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日当日から開始する場合は、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 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業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6か月以降育児に当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か月の誕生日当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、又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項、第3項又は第4項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了又は介護休業が始まったことにより、本条第3項又は第4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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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。

5 次のいずれにも該当する従業員は、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か月の誕生日当日に限るものとする。

イ 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業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6か月以降育児に当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

新

旧

6 次のいずれにも該当する従業員は、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か月の誕生日当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第6項(本項)に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日当日から開始する場合は、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 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業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6か月以降育児に当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か月の誕生日当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、又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項、第3項又は第4項に基づく育児休業(再度の休業を含む)が終了又は介護休業が始まったことにより、本条第3項又は第4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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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。

5 次のいずれにも該当する従業員は、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か月の誕生日当日に限るものとする。

イ 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業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6か月以降育児に当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

新

パパ休暇は廃止
(育児休業の分割取得と出生時育児休業に)

旧

2 第2条第1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。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 第2条第4項又は第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) 第2条第4項又は第5項に基づく休業をした者が本条第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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第4項又は第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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

4 第2条第6項又は第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) 第2条第6項又は第7項に基づく休業をした者が本条第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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第6項又は第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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

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回限りとする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の出生日又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回の申出にカウントしない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項又は第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 第2条第4項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合

(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

1歳から1歳6か月、
1歳6か月から2歳の
休業は原則として
取得回数1回まで

新

第4条

- 1 育休 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（社内様式4）を人事部労務課に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 育児休業申出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申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 3 第2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2条第4項又は第5項及び第6項又は第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2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項又は第5項及び第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項又は第5項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができない。

旧

第4条

- 1 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（社内様式4）を人事部労務課に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 育児休業申出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申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 3 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2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項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項に基づく休業の申出をすることができない。

撤回1回は休業1回としてカウント
(1歳以降の休業を撤回した場合
再取得できない)

新

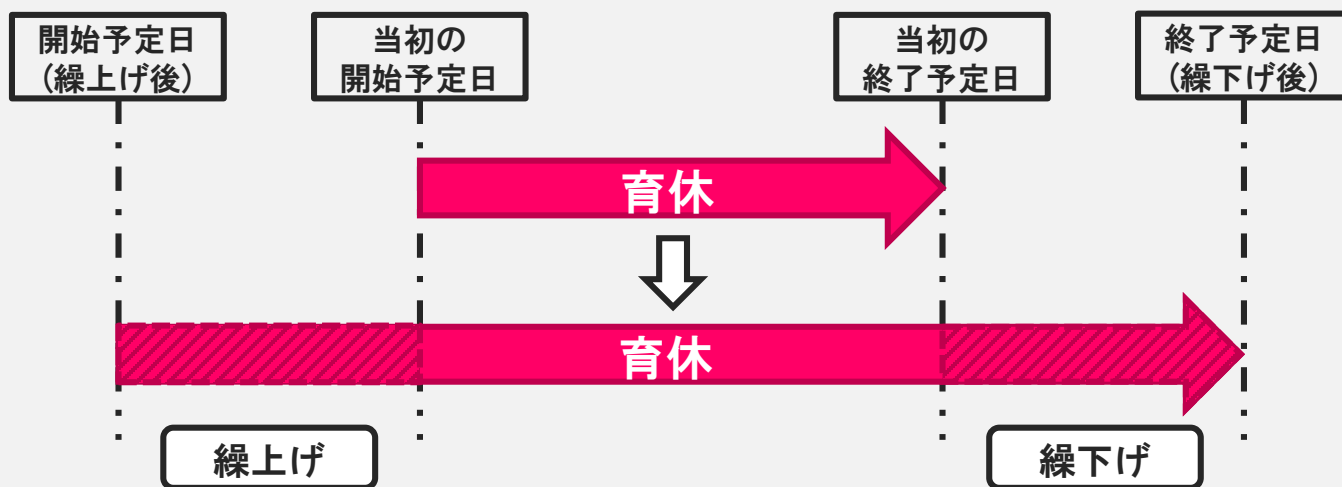
3 従業員は、育児休業期間変更申出書（社内様式5）により人事部労務課に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前（第2条第4項から第7項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として第2条第1項に基づく休業1回につき1回に限り行うことができるが、第2条第4項から第7項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

旧

3 従業員は、育児休業期間変更申出書（社内様式5）により人事部労務課に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前（第2条第4項及び第5項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項及び第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。



育児休業1回につきそれぞれ
休業開始予定日の繰上げ変更1回
休業終了予定日の繰下げ変更1回
行うことが可能

新

創設

旧

(出生時育児休業の対象者)第6条

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から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者に限り、出生時育児休業をすることができる。
- 2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 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従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員



目的や内容で探す



- 各種助成金
- 改正育児・介護休業法
- 女性活躍、ハラスメント対策、仕事と家庭の両立支援
- 長時間労働の抑制
- 最低賃金
- 労災保険給付
- 職業紹介、雇用保険、技能型出向

育児・介護休業法が改正されました～令和4年4月から段階的に施行～

育児・介護休業法の改正について

改正育児・介護休業法への対応は万全ですか？

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月から段階的に施行されています。事業主から労働者への育児休業取得の意向確認の義務化、「産後パパ育休制度」の新設など、仕事と生活の両立をより推進する内容となっています。

改正育児・介護休業法への対応は万全ですか？ [PDF 1.08MB]

令和4年4月1日から段階的に施行
改正育児・介護休業法への対応は万全ですか？
★改正法に対応できているかチェックしてみましょう！

令和4年4月1日施行
★個別の制度周知・意識啓発活動の徹底化
★雇用関係改善の推進の義務化

① 改正育児・介護休業法説明会 第2弾
【開催日時】
秋田県庁 秋田県庁5階5会議室
5月10日(水) 13:00～14:00 (21限室13:00)
5月26日(木) 13:00～14:00 (21限室13:00)

【申込方法】
秋田県庁5階5会議室
5月10日(水) 13:00～14:00 (21限室13:00)
5月26日(木) 13:00～14:00 (21限室13:00)

ニュース&トピックス

報道発表資料

イベント

トピックス

2022年度

2021年度

2020年度

2018年度

2017年度

2016年度

2015年度

フォトレポート

解説資料

- ① [パンフレット「育児・介護休業法 令和3年\(2021年\)改正内容の解説」](#) [PDF 1.88MB]
(クリックすると大きな画像でご覧いただけます)

育児・介護休業法
令和3年(2021年)改正内容の解説



- ② [就業規則の変更点～育児・介護休業法 令和3年\(2021年\)改正内容のポイント～](#) [PDF 138KB]
③ [育児・介護休業等に関する規則の規定\(例\) 新旧対照表](#) [Word 72KB]

規定例・様式例・労使協定例等

- ▶ [育児・介護休業等に関する規則の規定例\(詳細版\)](#) [Word 374KB]
- ▶ [社内様式例](#) [Word 490KB]
 - ▶ 様式例を個々にダウンロードしたい方は[こちら\(雇用環境・均等関係様式集\)](#)
- ▶ [労使協定例](#) [Word 221KB]
- ▶ 参考様式
 - ▶ [個別周知・意向確認書記載例](#) [Word 1,028KB]
 - ▶ [事例紹介、制度・方針周知 ポスター例](#) [Word 735KB]
- ▶ [育児・介護休業等に関する規則の規定例\(簡易版\)](#) [Word 46KB]
- [規定例パンフレット\(詳細版全体\)](#) [PDF 10,773KB]
- [規定例パンフレット\(簡易版全体\)](#) [PDF 3,993KB]

関連機関

- ▶ [労働基準監督署](#)
- ▶ [ハローワーク](#)

出生時育児休業

参考資料(スライドP46)

改正内容の解説P13～23

就業規則の変更点③

規定(例)新旧対照表 第6条～第9条

- ▶ [職場のハラスメント対策あかるい職場応援団](#)

企業のご紹介

こちらをご確認ください

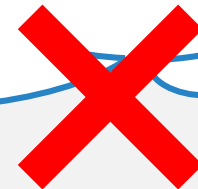
- ▶ [育児・介護休業法](#)

- ▶ [子育てサポート企業](#)

育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 改正前から、育児休業等の申出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取扱いを行うことは禁止されています。
- 今回の改正で、妊娠・出産の申出をしたこと、出生時育児休業の申出・取得、出生時育児休業期間中の就業を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取扱いも禁止されました。

「妊娠しても正社員を続けたい」って上司に言ったら、
「育児休業の後はパートで復帰ね」って言われた……



育児休業等を理由とするハラスメントの禁止

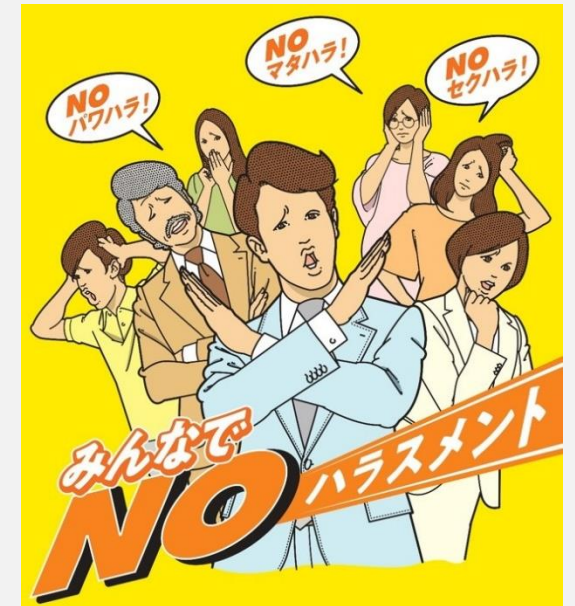
- 事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

【ハラスメントの典型例】

- 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- 出生時育児休業の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ、苦痛に感じた。



職場におけるハラスメントの防止のために
(厚生労働省HP)



育児休業給付・社会保険料の取り扱い(概要)

- 育児休業開始日前2年間に被保険者期間が通算して12か月以上ある場合、育児休業(出生時育児休業を含む)を取得したときに、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。
- ①・②のいずれかの要件を満たしていれば、育児休業期間(出生時育児休業を含む)における各月の月給・賞与に係る社会保険料が、被保険者本人負担分・事業主負担分ともに免除されます。
 - ① その月の末日が育児休業期間中である場合
 - ② (令和4年10月以降) 同一月内で育児休業を取得(開始・終了)し、その日数が14日以上の場合
- 賞与に係る保険料については、令和4年10月以降、
「連続して1か月を超える育児休業を取得した場合に限り」免除することとしました。

両立支援等助成金 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

I 男性労働者が育児休業を取得した

- ① P 1 1 ☆の措置を複数実施すること。
- ② 男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得すること。
- ③ 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。

※育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（派遣を含む）した場合、加算して支給（代替要員加算）。

➤ 20万円（1事業主1回限り）

※代替要員加算：20万円

（代替要員が3人以上の場合45万円）

II 男性労働者の育児休業取得率が上昇した

- Iの助成金を受給したことがあること。
- Iの①～③の要件を満たしていること。
- ④ 男性労働者の育児休業取得率が、Iの支給を受けてから3事業年度以内に30%以上上昇していること。
- ⑤ 育児休業を取得した男性労働者が、Iの申請に係る者の他に2名以上いること。

➤ 育児休業取得率が30%以上上昇したのが、Iの支給を受けてから

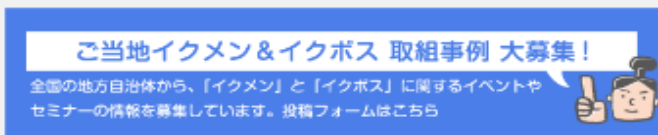
- 1事業年度以内：60万円＜75万円＞
- 2事業年度以内：40万円＜65万円＞
- 3事業年度以内：20万円＜35万円＞

※＜＞内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

その他のコース、詳しい支給要件や手続、生産性要件等については秋田労働局へお問い合わせください。

その他

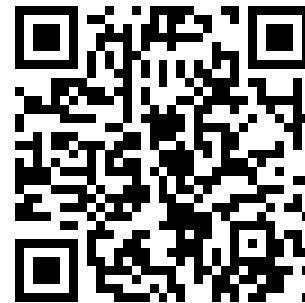
イクメンプロジェクト



秋田働き方改革推進支援センター

- 秋田働き方改革推進支援センターでは、労働時間等の労務管理、就業規則や助成金の活用など様々なお悩みについてご相談を受け付けています。
- 必要に応じて専門家による派遣支援も実施しています。
- TEL：0120-695-783
- FAX：018-823-3883
- E-mail：support@hatarakikata.akita.jp

秋田働き方改革推進支援センターHP



参考資料

① 育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容の解説

1

② 就業規則の変更点

特設ページ

～育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容のポイント～

③ 育児・介護休業等に関する規則の規定(例) 新旧対照表



育児・介護休業法
令和3年(2021年)改正内容の解説

改正事項

令和4年(2022年) 4月1日施行	令和4年(2022年) 10月1日施行	令和5年(2023年) 4月1日施行
① 雇用の制度周知・休業取得等関係と雇用環境整備の推進 ② 有期雇用の労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	③ 出生前育児休業(産後バカ育休)と育児休業の分割取得 ④ 育児休業の分割取得	⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

I 令和4年(2022年)4月1日施行の内容

1 雇用の制度周知・休業取得等関係と雇用環境整備の推進	P2
1-1 本人又は配偶者の妊娠・出産等による労働者に対する雇用の制度周知・休業取得等関係の推進	P2
1-2 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備	P8
2 有期雇用の労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	P10

II 令和4年(2022年)10月1日施行の内容

1 出生前育児休業(産後バカ育休)と育児休業の分割取得の改正概要	P11
2 出生前育児休業(産後バカ育休)	P13
3 育児休業の分割取得など育児休業の改正内容	P24

III 令和5年(2023年)4月1日施行の内容

1 育児休業取得状況の公表の義務化	P27
IV 育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止	P28
V 関連資料など	P29
VI 中小企業向けの支援	P30

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

・このほか、労使協定の例・様式の例などを秋田労働局HP内特設ページに掲載しています。

① 改正内容の解説
(法がどう変わるか)

② 就業規則の変更点
(規則等のどこを変えるか)

③ 規定(例)新旧対照表
(規則等をどう変えるか)