

令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A (令和4年7月25日時点)

1. 全体

(改正内容について)

Q1-1: 今回の改正の主な内容と施行日を教えてください。

A1-1: 今回の改正は、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、

- ① 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設(出生時育児休業。(通称:産後パパ育休))
- ② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- ③ 育児休業の分割取得
- ④ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- ⑤ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和等の措置を講ずるものです。

内容に応じて3段階の施行となり、

- ・ ②、⑤は令和4年4月1日から、
- ・ ①、③は令和4年10月1日から、
- ・ ④は令和5年4月1日から

施行されます。

内容等について詳細は、厚生労働省のホームページに掲載されているリーフレット等をご参照ください。

(派遣労働者・出向者への法令の適用について)

Q1-2: 今回の改正で、派遣元・派遣先がそれぞれ行わなければならないことは何ですか。

A1-2: 派遣元は育児休業、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(以下「法」といいます。)で事業主として課せられた義務の全てを行う必要があります。

派遣元と派遣先の双方に課せられた義務としては、

- ・ 妊娠又は出産したこと等の申出を理由とした、解雇その他不利益な取扱いの禁止(法第21条第2項)、
- ・ 職場における育児休業等に関するハラスメントに関する相談等を理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止(法第25条第2項)

があります。

(令和4年4月1日から施行。労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第47条の3。)

Q1-3：出向者については、個別の周知・雇用環境整備の措置は、出向元・出向先どちらの事業主が行うべきですか。

A1-3：育児休業に関する雇用管理を行っている事業主が行うべきものです。なお、育児休業の取得についての解釈としては、出向元との間に労働契約関係が存在しない、いわゆる移籍出向者については、出向先の事業主が該当し、いわゆる在籍出向者については、賃金の支払、労働時間管理等が出向先と出向元でどのように分担されているかによって、それぞれケースごとに判断されるべきものとしています。

2. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

(改正内容について)

Q2-1：個別の周知と意向確認の措置として、事業主は、どのような内容をどう実施すればよいですか。

A2-1：労働者から、本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合に、当該労働者に対して、育児休業制度等（令和4年10月1日からは、出生時育児休業も含みます。）について周知するとともに、制度の取得意向を確認するための措置を実施する必要があります。※取得を控えさせるような形での個別の周知と意向確認は認められません。

周知事項は、

- 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負担すべき社会保険料の取扱い

であり、これらの個別の周知及び意向確認の措置は、

- ① 面談
- ② 書面交付（郵送によることも可能）
- ③ FAX
- ④ 電子メール等

のいずれかによって行う必要があります（③・④は労働者が希望した場合のみ）。

なお、個別の周知・意向確認の措置に活用できる資料素材を、厚生労働省ホームページの以下のページに掲載しております。

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

「個別の周知・意向確認書記載例」をご参照ください。

Q2-4：個別の周知・意向確認措置について、次のような場合は、申出時に周知・意向確認措置義務が課されるのですか。それとも取得可能になった時に周知・意向確認措置義務が課されるのですか。

- ① 労働者から妊娠の申出があったが、労使協定で除外している入社1年未満の労働者である場合。
- ② 有期契約労働者から妊娠の申出があったが、雇用契約の更新予定がない場合。
- ③ 育児休業を取得できないことが明らかな労働者である場合。（入社1年以上経つ時には子が2歳を超える等）

A2-4：いずれの場合も妊娠・出産等の申出があった段階で周知・意向確認の措置の義務が発生するものですが、子の年齢が育児休業の対象年齢を既に超えている場合等、今後育児休業を取得する可能性がない場合については、育児休業の制度の対象とはならない旨の説明を行えば足ります。

①②のように当該労働者にとって後に育児休業申出が可能になる可能性があるケースについては、個別の周知の措置は通常どおり行う必要がありますが、意向確認の措置については、その時点では当該労働者は育児休業申出が可能でないことから、措置を実施する必要はありません。

Q2-5：出生時育児休業は令和4年10月から施行されますが、それ以前に妊娠・出産等の申出があり、出産予定日が令和4年10月以降の場合は、個別の周知の際に、出生時育児休業についても周知する必要がありますか。

A2-5：出生時育児休業については、令和4年10月以降に労働者から妊娠・出産等の申出が行われた場合に周知しなければならないものです。ただし、妊娠・出産等の申出が令和4年10月より前に行われた場合でも、子の出生が令和4年10月以降に見込まれるような場合には、出生時育児休業制度も含めて周知することが望ましいです。

Q2-6：個別の周知・意向確認の措置は、令和4年4月1日以降に妊娠・出産等の申出があった労働者に対して行えばよいですか。

A2-6：そのとおりです。

(妊娠・出産等の申出について)

Q2-7：妊娠・出産等の申出は口頭でよいですか。

A2-7：法令では、申出方法を書面等に限定していないため、事業主において特段の定めがない場合は口頭でも可能です。(※)

事業主が申出方法を指定する場合は、申出方法をあらかじめ明らかにしてください。

仮に申出方法を指定する場合、その方法については、申出を行う労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、適切に定めることが求められますので、例えば、労働者が当該措置の適用を受けることを抑制するような手続を定めることは、認められません。

また、仮に、その場合に指定された方法によらない申出があった場合でも、必要な内容が伝わるものである限り、措置を実施する必要があります。

(※) 口頭による申出の場合でも措置を実施する必要がありますので、円滑な措置の実施のために、例えば、あらかじめ社内で申出先等を決めておき、その周知を行っておくことが望ましいです。

Q2-8：妊娠・出産等の申出があった際に、母子健康手帳等の証明書を提出させてよいですか。

A2-8：労働者から妊娠等の申出があった際に、事業主が当該労働者に対して、労働者又はその配偶者が妊娠、出産したこと等の事実を証明する書類（母子健康手帳等）の提示や、その写しの提出を求めることについては、法令上の規定はありませんが、事業主が労働者に対して提出を依頼し、本人が任意で提出することは可能です。

ただし、仮にその提出を当該労働者が拒んだ場合であっても、当然、当該事実の申出自体の効力には影響はありません。

(個別の周知・意向確認の実施について)

Q2-9：個別の周知と意向確認は、人事部から行わなければならないのですか。所属長や直属の上司から行わせることとしてもよいですか。

A2-9：現行の育児休業に関する規定と同じく、「事業主」として行う手続きは、事業主又はその委任を受けてその権限を行使する者と労働者との間で行っていただくものです。

Q2-10：妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の方法の一つとして、面談によることが定められていますが、ビデオ通話を用いたオンラインによる面談は可能ですか。

A2-10：面談による方法については、直接対面して行うほか、ビデオ通話が可能な情報通信技術を用いたオンラインによる面談を行うことも可能です。(ただし、対面で行う場合と同程度の質が確保されることが必要であり、音声のみの通話などは面談による方法に含まれません。)なお、このほか、書面交付や、FAX・電子メール等の送信により行うことも可能です。(QA2-1 参照。)

Q2-11：個別の周知・意向確認の措置について、面談による方法の場合、実施した内容を記録する必要はありますか。

A2-11：記録する義務はありませんが、面談の場合は、その他の書面を交付する方法や電子メールの送信方法等と異なり、記録が残らないため、必要に応じて作成することが望ましいです。

●Q2-12：個別の周知・意向確認の措置について、印刷可能な書面データをイントラネット環境に保管しておき、妊娠・出産等をした者はそれを確認するようにあらかじめ通達等で社内周知しておく、という方法でも書面による措置として認められるのでしょうか。

A2-12：法第 21 条第 1 項では、妊娠・出産等の事実を申し出た労働者に対して、事業主が、個別に、育児休業等に関する制度の周知を行い、また、その申出に係る意向確認を行うことが義務付けられておりますので、お尋ねのように、あらかじめ広く社内周知を行い、妊娠等の申出をした労働者が自らその書面等を確認するといった方法では、法第 21 条第 1 項の事業主の義務を履行したことにはなりません。

Q2-13：個別の周知・意向確認の措置については、取得を控えさせるような形で実施することは認められていませんが、具体的にどういった場合が取得を控えさせるような形に該当しますか。

A2-13：取得を控えさせるような形での措置の実施としては、例えば、取得の前例がないことをことさらに強調することなどが考えられます。なお、取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合の不利益をほのめかすといった、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当する様態も含まれます。

また、仮に一度取得を控えさせるような言動があった後に、個別の周知、意向確認の措置が改めて行われた場合であっても、既に行われた取得を控えさせるような言動を含め、実施された措置全体として取得を控えさせる効果を持つ場合には、措置を実施したものとは認められません。

(意向確認と育児休業申出について)

Q2-14：意向確認の措置に対して労働者から「育児休業の取得の意向はない」と回答があった場合、その後に労働者から育児休業申出が行われても、拒むことができるのですか。

A2-14：法第 21 条第 1 項に基づき事業主が労働者に育児休業の意向確認をした際に、労働者が「育児休業の取得の意向はない」旨を示したとしても、労働者は法に基づき育児休業の申出を行うことができ、事業主は適法な労働者の育児休業申出を拒むことはできません。

3. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置

(改正の概要・出向者への適用について)

Q3-1：育児休業を取得しやすい雇用環境の整備として、事業主は、具体的にどのようなことをすればよいですか。

A3-1：育児休業と出生時育児休業（P11参照）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。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 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

Q3-2：出向者については、個別の周知・雇用環境整備の措置は、出向元・出向先どちらの事業主が行うべきですか。（Q1-3 再掲）

A3-2：育児休業に関する雇用管理を行っている事業主が行うべきものです。なお、育児休業の取得についての解釈としては、出向元との間に労働契約関係が存在しないいわゆる移籍出向者については出向先の事業主が該当し、いわゆる在籍出向者については、賃金の支払、労働時間管理等が出向先と出向元でどのように分担されているかによってそれぞれケースごとに判断されるべきものとしています。

(対象者について)

Q3-3：育児休業を取得しやすい雇用環境の整備は、男性だけを対象に実施すればよいですか。

A3-3：男女問わず対象とする必要があります。

(雇用環境整備の措置の実施について)

●Q3-4：法第 22 条第 1 項の雇用環境の整備等の措置のうち、第 1 号の「育児休業に係る研修の実施」について、

- ① オンラインでの研修の実施は可能でしょうか。
- ② 厚生労働省のホームページに掲載されている育児休業に関する資料の会社掲示板への掲載、配付でも雇用環境の整備の措置を実施したものと認められますか。

A3-4：

- ① 動画によるオンライン研修とすることも可能ですが、事業主の責任において、受講管理を行うこと等により、労働者が研修を受講していることを担保することが必要です。
- ② 研修とは、一般に「知識等を高めるために、ある期間特別に勉強をすること。また、そのために行われる講習のこと」を意味しますので、単に資料や動画の会社掲示板への掲載や配付のみでは、研修を実施したこととはなりません。

Q3-5：法第 22 条第 1 項の雇用環境の整備等の措置のうち、第 2 号の「育児休業に関する相談体制の整備」について、既に育児休業に関する相談窓口がある場合は、新たに整備することなく、同号の措置を講じたものとすることはできますか。

A3-5：法第 22 条第 1 項第 2 号の整備に関する要件は次のとおりですので、これを満たす相談体制であれば新たに整備することなく同号の要件を満たすものとなります。具体的には、

- ・ 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。
- ・ 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す。

●Q3-6：同じく「育児休業に関する相談体制の整備」について、相談を受け付けるためのメールアドレスや URL を定めて労働者に周知を行っている場合は、相談体制の整備を行っているものとして認められますか。

A3-6：A3-5 のとおり、実質的な対応が可能な窓口が設けられていれば、その存在をメールアドレス等の方法で労働者に周知を行うことは差し支えありません。

●Q3-7：法第 22 条第 1 項の雇用環境の整備等の措置のうち、

- ① 雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集・提供は、1 度だけ行えばよいものでしょうか。
- ② また、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方針の周知についても、1 度だけ行えばよいものでしょうか。

A3-7：

- ① 法第 22 条は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、事業主に雇用環境の整備に関する措置を義務付けているものです。育児休業に関する制度は時間の経過とともに、法令改正等（あるいは事業主独自の取組がある場合はその制度の改変等）が行われることにより取得時の制度等が変化していくこともあるため、社内の制度改正状況や、法令改正の状況も踏まえ、定期的に育児休業の取得に関する事例の更新を行い、閲覧した労働者が育児休業申出の参考となる事例にする必要があります。
- ② 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方針についても、社内制度や法令の改正の状況、社内での認知状況等を踏まえ、定期的な周知の実施が必要です。

Q3-8：育児期の社員がおらず、また、採用する予定もない場合でも、雇用環境整備をする必要はありますか。

A3-8：育児休業の申出対象となる子には、養子縁組等も含まれていることから、特定の年齢に限らず幅広い年齢の労働者が育児休業申出を行う可能性があります。また、雇用環境の整備の措置を求めている法第 22 条では、義務の対象となる事業主を限定していないことから、全ての事業主が雇用環境の整備をしていただく必要があります。

4. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

(改正内容について)

Q4-1：有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件はどう緩和されるのですか。

A4-1：改正前は、育児休業・介護休業ともに、有期雇用労働者の取得要件として「引き続き雇用された期間が1年以上」が定められていましたが、今回の改正で、この点は要件としては廃止されました。これに伴い、無期雇用労働者と同じく、引き続き雇用された期間が1年未満の場合は、労使協定において、対象から除外可能という形になります。

なお、今回の改正後も、有期雇用労働者について以下の要件は残ります。

- ・ 育児休業：子が1歳6か月に達する日までに、労働契約が満了することが明らかでないこと
- ・ 介護休業：介護休業開始予定日から93日経過する日から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こと

Q4-2：有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件について、今回の改正後も残る要件の（育児休業であれば「子が1歳6か月に達する日までに」）「労働契約が満了することが明らかではない」とは、具体的にどのようなことですか。

A4-2：休業の申出があった時点で労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「更新しない」とは判断されず、「労働契約が満了することが明らか」には当たらないこととなります。

(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理解してよいですか。

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。

5. 出生時育児休業（産後パパ育休）について

（改正の概要）

Q5-1：出生時育児休業の基本的な内容を教えてください。

A5-1：出生時育児休業は、子の出生後8週以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みです。現行の育児休業と比べて、

- ①申出期限が原則休業の2週間前まで
 - ②新制度の中で分割して2回取得することが可能
 - ③労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主が合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中に就業することが可能
- という特徴があります。

Q5-2：法改正後は、子の出生後8週以内は4週間までしか休業を取得できなくなるのですか。

A5-2：違います。現行の育児休業は改正後も取得可能です。改正後は、育児休業に加えて、出生時育児休業が創設されるものです。子の出生後8週以内の期間は、労働者の選択により、出生時育児休業と育児休業のいずれも取得可能となります。
（出生時育児休業と育児休業を同時に取得することはできません。）

（対象者について）

Q5-3：出生時育児休業は、男性だけが取得可能ですか。

A5-3：出生時育児休業の対象期間である子の出生後8週以内は出産した女性は通常産後休業期間中になるため、この新制度の対象は主に男性になりますが、女性も養子を養育している場合などは対象となります。

（出生時育児休業制度に関する改正法の施行前後の取扱いについて）

●Q5-4：現行のいわゆる「パパ休暇」（子の出生後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には再度取得可）はどうなりますか。また、現行のいわゆる「パパ・ママ育休プラス」はどうなりますか。

A5-4：現行のいわゆる「パパ休暇」は、今回の改正に伴いなくなり、出生時育児休業と、育児休業の分割取得化に見直されることとなります。なお、現行のいわゆる「パパ・ママ育休プラス」は引き続き利用できます。

Q5-5：令和4年10月1日から出生時育児休業を取得したい場合、2週間前に申し出ればよいのですか。

A5-5：法のうち、出生時育児休業制度に係る規定は令和4年10月1日から施行されますので、法令上、労働者は令和4年10月1日より前に、事業主に対して出生時育児休業の申出をすることはできません。（※）

なお、事業主が、法を上回る措置として、令和4年10月1日以降の日から開始する出生時育児休業の申出を令和4年10月1日より前に受け、同年10月1日以降、出生時育児休業を取得させることは差し支えありません。

（※）労働者は事業主に対して、令和4年10月1日に、その当日を出生時育児休業の開始予定日とする出生時育児休業申出をすることは可能ですが、事業主は、申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日まで（10月1日～10月15日）のいずれかの日を出生時育児休業の開始予定日として指定することができますので、労働者は必ずしも10月1日から出生時育児休業を取得できるとは限りません。

Q5-6：令和4年10月1日より前に育児休業を取得していた場合、施行日後に出生時育児休業を取得することはできるのでしょうか、また、その後育児休業は何回取得可能ですか。例えば、令和4年9月1日に生まれた子について、同年9月5日から9月14日まで10日間育児休業（子の出生後8週以内の休業なのでパパ休暇に該当）を取得していた場合はどうですか（例①）。

また、例えば令和4年9月1日に、出産予定日である同年10月1日から11月25日まで育児休業の取得を申し出ていた場合は、施行日である同年10月1日以降の育児休業はどのようなのですか（例②）。

A5-6：令和4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）及び第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出生時育児休業とみなされます（法附則第4条参照）。

このため、例①については、施行日（令和4年10月1日）後については、出生時育児休業を1回・18日の範囲内（出生時育児休業は2回・28日まで取得できるものであるところ、既に取得したのが1回分・10日分であるため）で取得することができ、また、その後育児休業については2回まで分割取得できることとなります。

令和4年10月1日以降に開始した育児休業については経過措置は適用されず、例②については、申出時点で育児休業の申出であったことから、その後変更がなければ令和4年10月1日から同年11月25日までの育児休業（1回目）の取得となりますが、労使で話し合いの上、出生時育児休業4週分、育児休業4週分（どの休業を・いつから・いつまでを明確にすること）と取り扱うことは差し支えありません。

改正法の施行前でも令和4年10月1日以降の期間を含む育児休業申出がなされた場合は、労使双方でいずれの休業であるか、十分に確認し、双方で認識の誤りのないようにしてください。

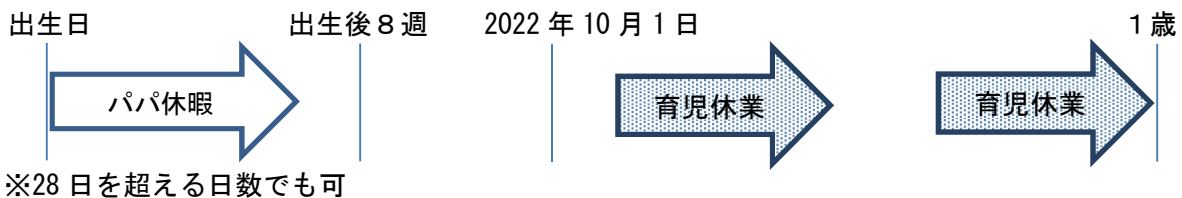
その他の出生時育児休業等の施行前後に係る事例とその取扱いは以下のとおりです。

(参考) 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及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）（抄）

附則（育児休業に関する経過措置）

第四条 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日（附則第七条において「第三号施行日」という。）前の日に開始した育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、労働者が当該子を養育するためにする最初の育児休業に限る。）は、第二条の規定による改正後の育児休業、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第五条第二項及び第九条の二第二項の規定の適用については、同条第一項の規定による申出によりした同項に規定する出生時育児休業とみなす。

(例1) 施行日（2022年10月1日。以下例1から例6において同じ。）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。

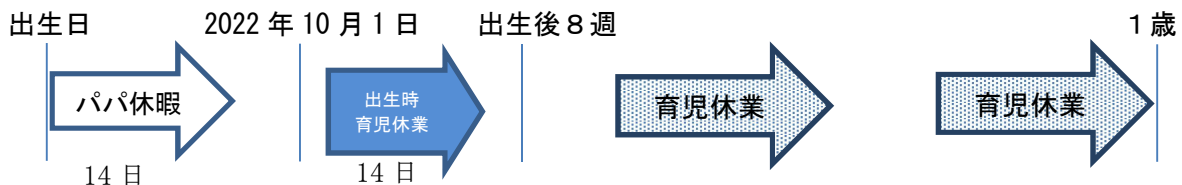


(例2) 施行日前にパパ休暇と通常の育児休業を取得し、施行日後に出生時育児休業を1回、育児休業を1回取得することは可能。



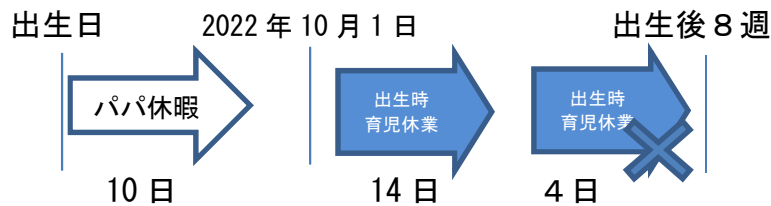
※ 施行日前に取得した2回目の育児休業は本条の経過措置の対象外となるため、施行日後に育児休業を2回取得することは不可能。

(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。



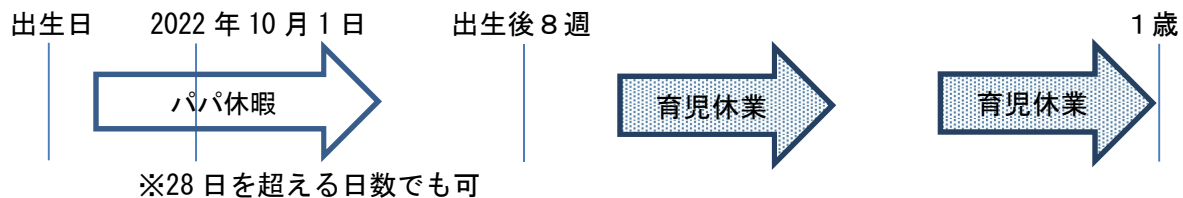
※ パパ休暇と出生時育児休業で合計28日まで。
パパ休暇（27日以下）が施行日をまたぐものであっても同様に出生時育児休業は可能。

(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。

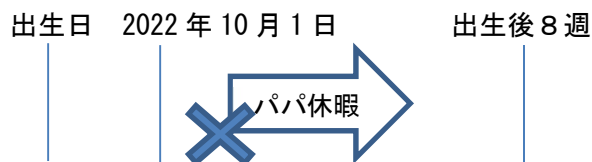


※ パパ休暇と1回目の出生時育児休業の合計が27日以下であっても、2回目の出生時育児休業を取得することは不可能。

(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能。
(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)

(出生時育児休業申出・期間について)

Q5-7：産後7週～10週の休業申出がありましたが、産後7～8週は自動的に出生時育児休業になりますか。または、8週のうち4週までの育児休業は全て出生時育児休業として取り扱うよう労使で取り決めてよいですか。

A5-7：育児休業と出生時育児休業はそれぞれ別の権利として労働者に付与されているものですので、「産後〇週間以内の期間についての休業の申出は出生時育児休業の申出とする」といった自動的・一律の取扱いはできません。また、労使協定等でそのような取扱いとすることを事前に取り決めることもできません。

仮に、労働者から、育児休業申出又は出生時育児休業申出のどちらか不明な申出が行われた場合には、事業主はいずれの申出に対しても、その申出をした労働者にどの申出であるかを確認してください。

Q5-8 :

- ① 既に社内に、配偶者の出産時や育児のために、年5日、子が生まれてから小学校を卒業する年度末まで利用できる育児目的休暇がある場合、出生時育児休業については、28日から5日間を引いたうえで、23日間取得できる制度としてよいですか。
- ② 既に社内に、子が生まれる前に5日間休暇を取得できる育児目的休暇制度がある場合、出生時育児休業については、28日から5日間を引いたうえで、23日間取得できる制度としてよいですか。
- ③ ①の場合、年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たって、出勤したものとみなすのは、出生時育児休業として申出された23日以内となるのですか。

A5-8 :

- ① 育児のための休暇であり、その内容が法で定める出生時育児休業の要件（申出期限原則2週間前、2回に分割可能、事業主の時季変更権なし等）を満たすものであれば差し支えありません。
- ② 法で定める出生時育児休業の要件を満たすことが必要であり、法第9条の2では、「子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間以内の期間を定めてする休業」とされていることから、当該育児目的休暇の5日間は、法で定める出生時育児休業の要件を満たしていません。
- ③ 社内の名称如何に関わらず、事業主は法第9条の2に基づく労働者の申出があった場合は、28日以内の出生時育児休業を取得させなければならず、従前から育児目的休暇として設けられていた5日の部分についても、育児・介護休業法上は、出生時育児休業の扱いとなることから、年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たっては、出勤したとみなされます。

(参考) 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第39条

- ⑩ 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、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第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

Q5-9 : 出生時育児休業を2回に分割して取得する場合は、その都度申し出ればよいですか。

A5-9 : 出生時育児休業を2回に分割して取得する場合は、初回の出生時育児休業の申出の際にまとめて申し出ることが原則であり、まとめて申し出ない場合（1回目の出生時育児休業の申出をした後日に2回目の申出をする場合）には、事業主は2回目以降の出生時育児休業に係る申出を拒むことができます。なお、事業主はこれを拒まないことも可能ですので、この場合は法第9条の2に規定する法定の出生時育児休業を取得することとなります。

(出生時育児休業中の給付金について)

Q5-10 : 出生時育児休業は、育児休業給付の対象になりますか。

A5-10 : なります。(出生時育児休業給付金)

(出生時育児休業申出期限の変更)

●Q5-11：法令で定められた雇用環境の整備等の措置を労使協定で定めることにより、原則2週間前までとされている出生時育児休業の申出期限を最大で1か月前までとしてよいこととされていますが、この措置のうち、「育児休業の取得に関する定量的な目標を設定」すること（育児・介護休業法施行規則（以下「則」といいます。）第21条の7第2号）については、グループ会社全体の数値目標を設定すれば要件を満たすことになりませんか。

A5-11：育児・介護休業法上の義務は事業主に課せられているため、グループ内のそれぞれの事業主において当該事業主が雇用する労働者による育児休業の取得に関する定量的な目標を設定する必要があります。

●Q5-12：出生時育児休業申出期限の短縮に関する雇用環境の整備等の措置のうち、「育児休業の取得の促進に関する方針の周知」（則第21条の7第2号）については、1度周知すればそれで十分でしょうか。

A5-12：育児休業の取得の促進に関する事業主の方針の社内での認知状況等を踏まえて、1度きりではなく、定期的に周知する必要があります。

●Q5-13：出生時育児休業申出期限の短縮に関する雇用環境の整備等の措置のうち、「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、その意向を把握するための取組を行うこと」（則第21条の7第3号）について、事業主が育児休業申出の意向を確認したものの、回答がない労働者がいる場合は、この要件を満たすためには、どのような取組を行えばよいのでしょうか。

A5-13：最初の意向確認のための措置の後に、回答がないような場合は、回答のリマインドを少なくとも1回は行うことが必要です（そこで、労働者から「まだ決められない」などの回答があった場合は、「未定」という形で把握することとなります。）

6. 出生時育児休業期間における休業中の就業

(改正の概要・派遣労働者への適用について)

Q6-1：出生時育児休業中の就業は、労働者が希望すればいつでもできるのですか。

A6-1：出生時育児休業中の就業（以下「出生時育休中の部分就業」という。）は、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とするものです。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（就業させることを希望しない）場合はその旨）
- ③ 労働者が同意
- ④ 事業主が通知

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) 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

(注) 以上とは別に、出生時育児休業給付金の対象となるのは、出生時育児休業期間中の就業日数が一定の水準(※)以内である場合です。

※ 出生時育児休業を28日間(最大取得日数)取得する場合は、10日(10日を超える場合は80時間)。これより短い場合は、それに比例した日数又は時間数。
(例：14日間の出生時育児休業の場合は、5日(5日を超える場合は40時間))

Q6-2：派遣労働者が出生時育児休業中に就業する場合、就業可能日の申出・変更・撤回、就業日の提示は派遣先と派遣労働者で直接行ってよいのですか。

A6-2：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第2条第2号の派遣労働者については、派遣元と派遣労働者との間に労働契約関係があることから、派遣労働者は派遣元の事業主に対して出生時育児休業中の就業可能日の申出等を行うこととなります。

(出生時育児休業期間の年次有給休暇の付与に係る出勤率算定)

●Q6-3：出生時育児休業は、年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たって、出勤したものとみなされますか。また、出生時育児休業中に部分就業を行う予定であった日について、欠勤した場合や子の看護休暇等の年休の出勤率算定に含まれない休暇を取得した場合についてはどのようにみなされますか。

A6-3：出生時育児休業は法第2条第1号に規定する育児休業に含まれるため、出生時育児休業をした期間についても、育児休業をした期間と同様に出勤率の算定に当たり出勤したものとみなされます。

また、出生時育児休業中に部分就業を行う予定であった日について、欠勤した場合や子の看護休暇等の年次有給休暇の付与に係る出勤率算定に当たり出勤したものとみなされない休暇を取得した場合であっても、その日については出生時育児休業期間中であることから、出勤したものとみなされます。

(出生時育児休業中の就業申出について)

Q6-4：出生時育児休業中に就業する場合、契約上の勤務時間以外の時間を労働者が申し出てもよいのですか。(勤務時間外の夜間の2時間でテレワークであれば勤務可能など。)

A6-4：出生時育児休業中の就業可能な時間帯等の申出は、所定労働時間内の時間帯に限って行うことができますので、所定労働時間外の時間帯について、労働者は就業の申出を行うことはできません。

Q6-5：出生時育休中の部分就業について、労働者から就業可能日等の申出があり、事業主がその範囲内で日時を提示した後に労働者から就業可能日の変更の申出があった場合はどのように対応すればよいのですか。

A6-5：出生時育児休業の開始予定日の前日までに労働者から変更の申出があった場合には、事業主は、労働者から再度申出がされた変更後の就業可能日等について、再度就業可能日等のうち、就業させることを希望する日(希望する日がない場合はその旨)及びその時間帯その他の労働条件等を労働者に提示(規則第21条の15第4項)し、労働者の同意を得る必要があります。

Q6-6：出生時育休中の部分就業について、就業可能日等の申出の際に労働者は従事する業務内容についても申し出ることができますか。その場合、事業主が労働者を就業させることができるのは、労働者が申し出た業務内容の範囲に限られますか。

A6-6：労働者からの申出可能な内容は「就業可能日」「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」であり、業務内容が「労働条件」の範囲内であれば(例えば、テレワークで実施できる集計業務に限って就業可能と申し出る、等)、労働者から申し出ることができ、事業主は労働者の申出の範囲内で就業させることができますこととなります。

Q6-7：派遣元とその事業所の過半数労働組合等との労使協定において出生時育休中の部分就業が可能とされた派遣労働者から申出があった就業可能日について、当該派遣労働者を（派遣元の事業所ではなく）派遣先において就業させる場合、当該派遣労働者が、派遣先とその事業所の過半数労働組合等との労使協定において定められた「出生時育児休業期間中に就業させることができるもの」にも該当している必要があるのですか。

A6-7：派遣元とその事業所の過半数労働組合等との労使協定において定められた「出生時育児休業期間中に就業させることができるもの」に該当していれば足りります。

Q6-8：出生時育児休業開始後、出生時育休中の部分就業日に撤回事由に該当しない事由で休む場合に、年次有給休暇を取得することは可能ですか。また、出生時育児休業開始後に予定していた業務がなくなったため事業主側から就業日を撤回することは可能ですか。

A6-8：出生時育児休業期間中の就業日は労働日であるため、年次有給休暇を取得することは可能です。また、出生時育児休業期間開始後に事業主から当該就業日について撤回することはできません。

●Q6-9：出生時育児休業中に就業させることができる者について労使協定で定める際、
・「休業開始日の○週間前までに就業可能日を申し出た労働者に限る」といった形で対象労働者の範囲を規定することや、
・1日勤務できる者（所定労働時間より短い勤務は認めないなど）、特定の職種や業務（営業職は可だが事務職は不可、会議出席の場合のみ可など）、特定の場所（A店は可だがB店は不可、テレワークは不可など）で勤務できる者、繁忙期等の時期に取得する者等に限定することは可能ですか。

A6-9：ご指摘のような形で対象労働者の範囲を定めることは可能です。

●Q6-10：出生時育休中の部分就業の上限について、「就業日における労働時間の合計が、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の2分の1以下であること」とありますが、直前まで育児短時間勤務をしている場合等は1日の所定労働時間は6時間になるのですか。それとも出生時育児休業の開始により短時間勤務が終了となり、通常の勤務時間で計算するのでしょうか。

A6-10：申出を行った期間について、労働者の労務提供義務の消滅する育児休業と、労務提供義務が存在することを前提とする所定労働時間の短縮の措置は両立しないため、出生時育児休業期間中については、所定労働時間の短縮措置の対象となりません。したがって、出生時育休中の部分就業の上限時間は、短縮前の労働時間をもとに計算します。

(管理監督者や通常と異なる労働時間制度の適用される労働者への適用)

●Q6-11：労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者に出生時育休中の部分就業を行わせることは可能ですか。

A6-11：

- 1 管理監督者とは、事業経営の管理的な立場にある者又はこれと一体をなす者であり、具体的には、労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいいます。ある労働者について、管理監督者に該当するか判断するにあたっては、①労働者が実質的に経営者と一体的な立場にあると認めるだけの重要な職務と責任、権限を付与されているか、②自身の労働時間に関する裁量を有しているか、③賃金等の待遇面においてその地位にふさわしい待遇がなされているかという判断要素から総合的に判断されることとなります。
- 2 管理監督者については、労働基準法第4章の労働時間に関する規定の適用が排除されますが、他の法令における規定は排除されないため、管理監督者についても、法第9条の5の定めるところに従い、通常の労働者と同様の手続きを踏んだ上で、出生時育休中の部分就業を行わせることは可能です。
- 3 管理監督者が出生時育休中の部分就業を行う場合の、就業可能な時間帯の申出については、当該管理監督者について、就業規則等で定められた所定労働時間内の時間帯で行うことができ、また、この所定労働時間数を元に就業可能な時間数の上限（出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分）の算出を行います。
- 4 なお、管理監督者にあたるか否かは1のとおり、各種要素から総合的に判断されるため、出生時育休中の部分就業の合意の範囲内に労働時間の選択が限定されることをもって直ちに管理監督者性が否定されることにはなりません。
ただし、出生時育休中の部分就業を行う場合であっても、引き続き管理監督者として扱われ、自身の労働時間に関する裁量を有していることから、予め合意した就業日時より少ない時間数しか実際に就業しなかったことをもって賃金の減額等のペナルティを課すことは、管理監督者性の判断においてこれを否定する要素として働きうることに留意する必要があります。
- 5 一方で、予め合意した就業日時の範囲を超えて就業することは育児・介護休業法上認められていないため、当日就業する日時の目途が立たない場合には、予め合意する就業日時を広く設定しておくことが考えられます。ただし、その場合でも、出生時育休中の部分就業を実際に行う時間数は、則第21条の17に定める範囲内（※）に収めなければならないことに留意が必要です。

- (※)・出生時育児休業期間の所定労働日数の2分の1以下（1日未満の端数があるときは切り捨て）
- ・出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の2分の1以下
 - ・出生時育児休業開始予定日又は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

●Q6-12：フレックスタイム制の適用される労働者に出生時育休中の部分就業を行わせることは可能ですか。

A6-12：

可能です（労使協定等により対象外とされた労働者を除く。）。この場合、請求を行った労働者が現実に法第9条の5の定めるところに従って制度の利用ができていない状態にしなければなりません。

このため、具体的には、以下の2つの方法が考えられます。

- ① 労働者をフレックスタイム制の対象としたまま出生時育休中の部分就業の対象とする。

この場合は、以下に留意する必要があります。

- ・ 事業主は、法第9条の5に定める手続に従って就業を命じるだけでなく、当該就業が現実に同条の定めるところに従って行われることを実際に確保することが必要であること。このため、事業主は、同条第4項において特定される日時の範囲内での始終業時刻の決定を労働者に委ね、実際に労働した時間はその就業日が属する清算期間における労働時間に算入するものとする。
- ・ また、事業主は、必要に応じ業務内容の見直しや業務量の削減などを行い、労働者が同項において特定される日時の範囲を超えて就業することがないこと及び当該日時の範囲内で始終業時刻を労働者が決定できる余地があることを実際に確保することが必要であり、そのようになっていない場合は適法に出生時育休中の部分就業を行わせたと評価されないこと。

- ② 労働者をフレックスタイム制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした上で、法第9条の5第2項の就業可能日等の申出を受け、同条第4項の規定に従ってその範囲内で日時を提示し、労働者の同意を得た場合に当該日時に就業させる。

●Q6-13：フレックスタイム制の適用される労働者がその適用を受けたまま出生時育休中の部分就業をする場合は、労働者の就業可能日等の申出とそれを受けた事業主の提示については、例えばどのように行うことが考えられますか。

A6-13：

フレックスタイム制の適用される労働者がその適用を受けたまま出生時育休中の部分就業を行う場合は、例えば、

- ① 労働者が、就業可能な時間帯（※1）と出生時育児休業中に就業可能な時間数の最大幅（※2）を示し、
- ② そのうえで、事業主から就業可能日時の外枠（その枠内で就業してよい範囲）のみを示し、その枠内での始終業時刻は労働者の決定に委ねること（※3）などが考えられます。

※1 就業可能な時間帯の申出については、フレキシブルタイムに限定がある場合はその時間帯の範囲内において行うことができ、限定がない場合は時間帯の制限はありません。

※2 就業可能な時間数は則第21条の17で定める範囲内に限られます。この上限については、導入に当たって労使協定において定めることとなっている標準となる1日の労働時間を元に決定されます。

例えば、標準労働時間が7時間の労働者が14日間の出生時育児休業（出生時育児休業期間中における所定労働日数は10日）を取得する場合には、労働者が出生時育児休業期間中の就業として申出可能な時間数は7（時間）×10（日）÷2で35時間までとなります。（申出可能な日数は5日が上限です。）

なお、この上限は就業させる時間の上限ですので、※1の就業可能な時間帯の範囲はこの上限を超えて申し出ても差し支えありません。

※3 この場合、労働者の判断で事前に合意した最大幅の時間数よりも少ない時間数で就業することは可能であり、賃金は実労働時間に応じて支払われることとなります。

●Q6-14：フレックスタイム制の清算期間中に出生時育休中の部分就業を行った場合の賃金の支払に関してはどうなりますか。

A6-14： 清算期間中の賃金の支払方法に関しては、フレックスタイム制における総所定労働時間は、出生時育児休業期間が含まれる清算期間でも特別の定めをしない限り変更になることはありません。そのため、出生時育休中の部分就業を行った時間を含む清算期間の実労働時間が清算期間の総所定労働時間に満たない場合には、その満たない労働時間分を控除した賃金を支払うこととなります。

●Q6-15：事業場外労働のみなし労働時間制の適用される労働者に出生時育休中の部分就業を行わせることは可能ですか。

A6-15：可能です（労使協定等により対象外とされた労働者を除く。）。この場合、請求を行った労働者が現実に法第9条の5の定めるところに従って制度の利用ができていない状態にしなければなりません。

このため、具体的には、以下の2つの方法が考えられます。

① 事業場外における労働時間を算定しがたい業務に引き続き従事させ、労働者を事業場外のみなし労働時間制の対象としつつ、出生時育休中の部分就業の対象とする。

この場合は、以下に留意する必要があります。

- ・ 事業主は、法第9条の5に定める手続に従って就業を命じるだけでなく、当該就業が現実に同条の定めるところに従って行われることを実際に確保することが必要です。このため、事業主は、必要に応じ業務内容・量の削減などを行い、労働者が同条第4項において特定される日時の範囲を超えて就業することがないことを実際に確保することが必要であり、単にのみなし労働時間を見直すだけで、同項において特定される日時の範囲に見合う業務内容・量となっていない場合は適法に出生時育休中の部分就業を行わせたとは評価されません。

- ・ のみなし労働時間を労働基準法第38条の2に基づく労使協定で定めている場合において、出生時育休中の部分就業を行う日についてのみなし労働時間を変更するときは、当該労使協定を変更する必要があります。

② 事業場外における労働時間を算定しがたい業務から一時的に外して別の業務に従事させることとした上で労働者を事業場外のみなし労働時間制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした上で、出生時育休中の部分就業の対象とする。

●Q6-16：裁量労働制の適用される労働者に出生時育休中の部分就業を行わせることは可能ですか。

A6-16：

1 裁量労働制とは、業務の遂行の手段や時間配分などについて使用者が具体的な指示・管理をせず、労働者本人の裁量に委ねる必要がある業務について、実際の労働時間にかかわらず、当該業務に必要な労働時間として定められた時間労働したものとみなされる制度です。

2 裁量労働制の適用される労働者については、その業務の遂行を労働者の裁量に委ねることとされており、かつ、当該労働者については実際の労働時間数を把握しないこととなっています。このため、予め合意した就業日時の範囲内で就業することとなっている出生時育休中の部分就業を行いながら裁量労働制の適用を続けることはできません。

3 したがって、裁量労働制の適用される労働者について、法第9条の5の定めるところに従い出生時育休中の部分就業を行わせる場合には、労働者を裁量労働制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした上で、通常の労働者と同様に、法第9条の5第2項の就業可能日等の申出を受け、同条第4項の規定に従ってその範囲内で日時を提示し、労働者の同意を得た場合に当該日時に就業させることとなります。

なお、この場合においては、就業規則等で定められた通常の労働者に適用される所定労働時間数を元に就業可能な時間数（所定労働時間の半分）の算出を行います。

(出生時育休中の部分就業についての休業手当の取扱い)

●Q6-17：出生時育休中の部分就業を行う日が、使用者の事情による休業となった場合について、会社は休業手当を支給する義務がありますか。

A6-17：出生時育休中の部分就業であっても、就業日について使用者の責めに帰すべき事由による休業となった場合は、休業手当の支払いが必要となります。

7. 育児休業の分割取得等

Q7-1：育児休業について2回まで分割取得が可能になるとのことですが、出生時育児休業とあわせた場合、1歳までの間に4回まで取得可能になるということですか。

A7-1：そのとおりです。

Q7-2：育児休業が分割取得できるようになると、これまでのいわゆる「パパ休暇」はどうなりますか。

A7-2：現行のいわゆる「パパ休暇」は、今回の改正に伴い廃止され、出生時育児休業と、育児休業の分割取得化に見直されることとなります。

Q7-3：出生時育児休業については、2回に分割して取得する場合には初めにまとめて申し出なければならないとのことですが、通常の育児休業についても、2回に分割して取得する場合にはまとめて申し出ないといけないのですか。

A7-3：通常の育児休業については、まとめて申し出る必要はありません。

Q7-4：育児休業及び出生時育児休業を2回分割する場合、繰上げ・繰下げ変更の回数は何回ですか。

A7-4：育児休業や出生時育児休業について、2回に分割して取得する場合は各申出について、育児休業の開始予定日の繰り上げ（出産予定日前に子が出生した場合等について）を1回、終了予定日の繰り下げ（事由を問わない）を1回ずつすることができます。

8. 職場における育児休業等に関するハラスメント

Q8-1：出生時育児休業期間中の就業について、事業主が提示した日時で就業することを労働者に強要することはハラスメントに該当しますか。

A8-1：出生時育児休業期間中の就業については、労使協定の締結を前提に、

- ① 出生時育児休業申出をした労働者が、事業主に対して、当該出生時育児休業期間において就業することができる日等（就業可能日等）を申し出た場合に、
- ② 事業主が当該申出に係る就業可能日等の範囲内で日時を提示し、当該労働者の同意を得た場合に限り、

当該日時で労働者を就業させることが可能となるものです。

つまり、あくまで出生時育児休業期間中の就業は、労使協定の締結を前提として、労働者側からの就業可能日等の申出と、それを受けた事業主の提示に対する労働者の同意の範囲内で就業させるものです。

そのため、労働者が休業中の就業可能日等の申出を行わない場合や事業主の提示した日時に同意しない場合に、上司等が解雇その他不利益な取扱いを示唆したり、嫌がらせ等をしたりすることは、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当し、また、事業主が提示した日時で就業することを労働者に対して強要した場合には法違反にもなります。

Q8-2：妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認のための措置の実施に際して、上司等が育児休業制度等の利用を控えさせるような対応をすることはハラスメントに該当しますか。

A8-2：そのとおりです。なお、新たに創設される出産時育児休業制度についても、上司等が当該制度の利用を控えさせるような言動等をすることは、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するため、留意する必要があります。

Q8-3：育児休業制度等を利用していない労働者に対して、育児休業等の取得率の向上等を目的として、当該制度の利用を強要することはハラスメントに当たりますか。

A8-3：育児休業等の取得率の向上等を目的とする場合などに、法の趣旨を踏まえて、上司等から育児休業等を利用していない労働者に積極的に育児休業等の取得を勧めること自体は差し支えありませんが、当該制度の利用を強制するために、上司等が当該労働者に対して人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃等をした場合には、パワーハラスメントに該当すると考えられます。

9. 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が1000人超の事業主が対象）

Q9-1：育児休業の取得の状況の公表は、どのように行うのですか。

A9-1：育児休業の取得の状況の公表（法第22条の2）は、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこととされています。（育児・介護休業法施行規則第71条の3）

Q9-2：育児休業の取得の状況の公表は、どのような内容を公表することが必要ですか。

A9-2：①又は②のいずれかの割合を公表する必要があります。（育児・介護休業法施行規則第71条の4）

①

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

②

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（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）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

※2 育児休業等：育児休業及び法第23条第2項又は第24条第1項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。