



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省
岐阜労働局

Gifu Labour Bureau

Press Release

厚生労働省 岐阜労働局発表

令和3年10月28日(木)

岐阜労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 平林 健生

雇用環境・均等室長補佐 永田 陽一

電話 058-245-1550 FAX 058-245-7055

改正育児・介護休業法の施行に向けて

「育児休業制度等に関する相談窓口」を開設します

岐阜労働局(局長 大地 直美)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。以下「改正法」という。)が令和4年4月1日より順次施行されることに伴い、育児休業制度等に関する相談窓口を開設します。

改正法は、出産・育児等による離職を防ぎ労働者の希望に応じて男女ともに仕事と育児等の両立を推進していくことを趣旨として、令和3年6月9日に公布されました。本改正の概要としては、以下のとおりです(別添①参照。)

【改正の概要】

- (1) 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設
- (2) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び
妊娠・出産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

岐阜労働局では、改正法の円滑な施行に向け、労働者、事業主等からの相談に幅広く対応できるよう育児・介護休業法の改正内容を始めとする育児休業制度等に関する相談窓口を以下のとおり開設します(別添②参照。)

1 相談窓口	岐阜労働局 雇用環境・均等室 〒500-8723 岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階 電話 058-245-1550
2 設置期間	令和3年11月1日～令和5年3月31日
3 相談受付時間	平日の9時～16時30分(12時～13時を除く)
4 相談方法	来室または電話

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し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・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**

● 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

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以下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。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（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可）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	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	分割して 2回取得可能	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

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

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

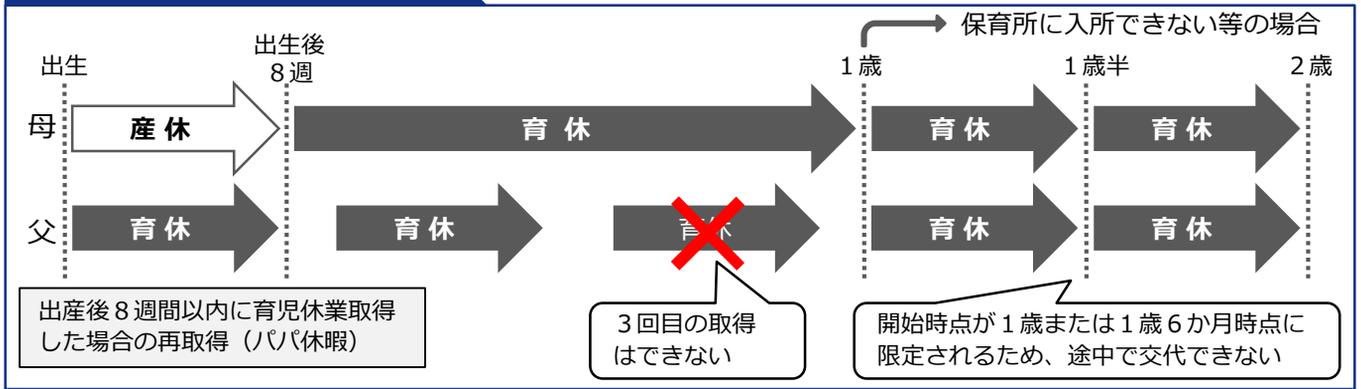
産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

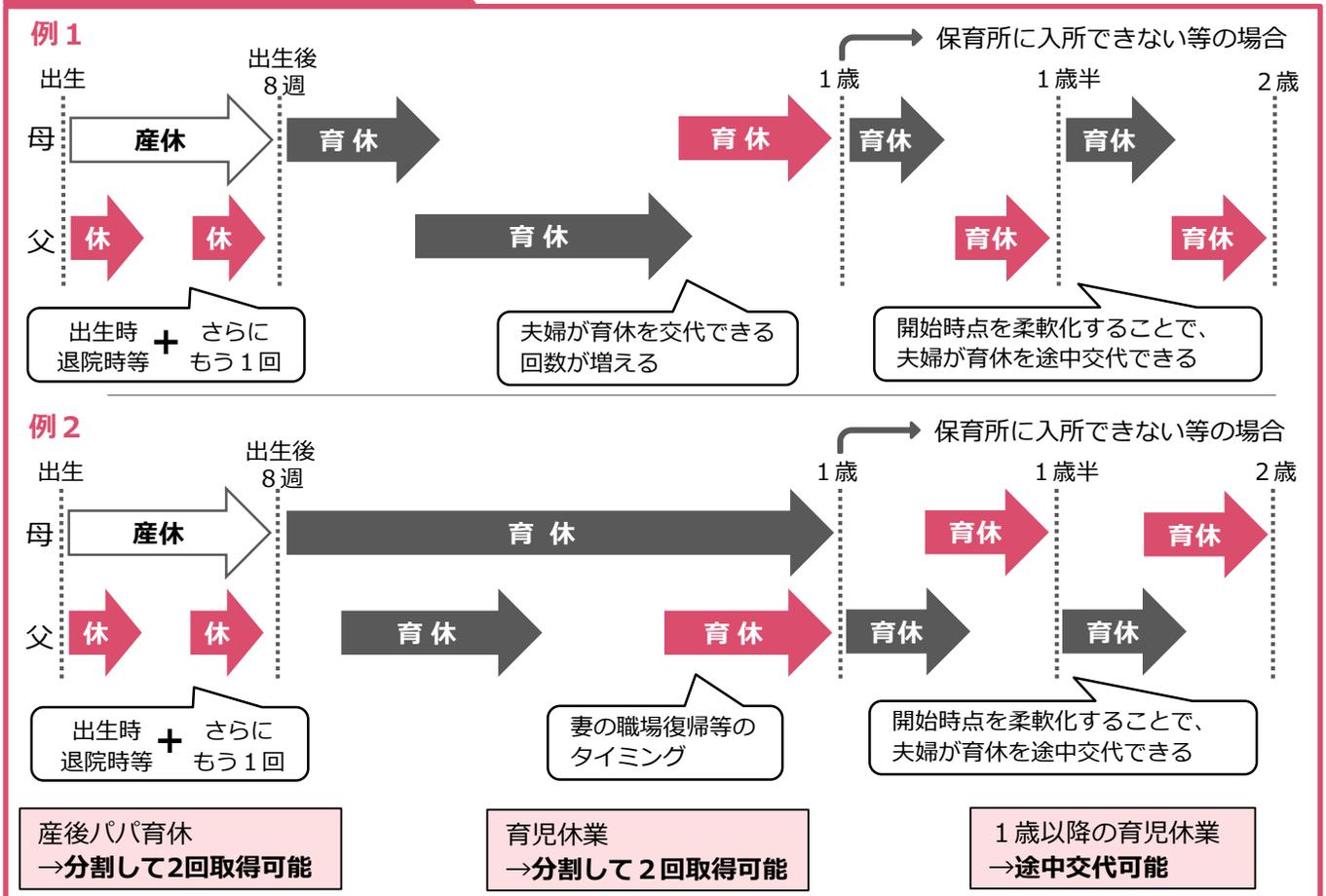
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）

現行



令和4年10月1日～



※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、産後パパ育児、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。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・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り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育児の申し出・取得、産後パパ育児期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、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。
- ・産後パパ育児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。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**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。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

① 男性の育児休業取得促進セミナー

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



■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

② 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

③ 社内研修用資料、動画

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

④ 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

近日厚生労働省ホームページに掲載予定です。



育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）



男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするために、改正育児・介護休業法が令和3年6月9日に公布されました。

「産後パパ育休」創設！ 会社は育休取得の後押しを！

改正法のポイントは裏面をチェック！



令和4年4月1日より順次施行されます！

こんなお悩みありませんか？
どなたでもお気軽に相談窓口にご相談ください！

産後育休を取りたい！
いつから何日休めるの？
会社にはどうやって相談
すればいいかな？



男性・女性労働者



有期契約労働者

産後パパ育休って何？
会社は何をすればいい？
どんな対応が必要なの？



事業主

今回の法改正以外の育児休業制度、介護休業制度等についてもご相談ください。

育児休業制度等に関する

相談窓口

平日 9:00～16:30

〒500-8723

岐阜市金竜町5-13

岐阜合同庁舎4階

来局相談
OK!

岐阜労働局

雇用環境・均等室

電話相談
OK!

TEL 058-245-1550

育児・介護休業法 改正のポイント

1 出生直後の時期に柔軟に育児休業が取得できる「産後パパ育休」を創設

施行日：令和4年10月1日

- ・従来からある1歳（最長2歳）までの育児休業とは別に取得できる新たな育児休業です。
- ・原則休業開始の2週間前までに申し出ること、子の出生後8週間以内において、4週間までの育児休業が取得できるようになります。
- ・この育児休業は2回に分割して取得することができます。
- ・この育児休業の期間中は、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です。（就業可能日数には上限あり。）

2 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が義務化

施行日：令和4年4月1日

- ・育児休業を取得しやすい雇用環境を整備のため、次の①～④のうち1つ以上の措置を講じなければなりません。（①研修の実施 ②相談窓口の設置 ③自社労働者の育児休業取得事例の収集・提供 ④自社労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知）
- ・妊娠・出産（本人又は配偶者）を申し出た労働者に対する個別の制度周知、意向確認の措置を講じなければなりません。（周知事項は①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②その申出先 ③育児休業給付に関する事 ④労働者が育児休業期間において負担すべき社会保険料の取扱い）

※事業主が労働者に対し取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

3 育児休業の分割取得

施行日：令和4年10月1日

- ・1の「産後パパ育休」とは別に、従来からある1歳までの育児休業は2回の分割取得が可能となります。（改正前は分割取得できません。）
- ・また、保育所に入所できない等の理由により1歳以降に育児休業を延長する場合の開始日を柔軟化し、期間途中でも夫婦交代（各期間の途中から取得）することが可能となります。（改正前は1歳以降に育児休業を延長する場合の開始日は、1歳、1歳半時点に限定されています。）

4 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和

施行日：令和4年4月1日

- ・引き続き雇用された期間が1年未満の有期契約労働者についても、無期雇用労働者と同様、労使協定の締結がないと育児休業の申し出を拒むことができなくなります。改正前は有期契約労働者については、労使協定が締結されていなくても申し出を拒むことができます。
- ・育児休業については、労使協定の締結がなくても1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかな有期契約者からの申し出を拒むことができます。

5 育児休業取得状況の公表が義務化

施行日：令和5年4月1日

- ・従業員1,000人超の企業は育児休業等の取得状況を公表しなければなりません。
- ・公表内容は、男性の「育児休業取得率」又は「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

改正法の詳細は厚生労働省ホームページでチェック ▶▶

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

