厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

改正 育児・介護休業法について

【令和４年1月13日、１月17日オンライン説明会資料】

～男性の育児休業取得促進等～

厚生労働省

群馬労働局雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

１．改正法の全体像

２．改正の各内容

２－１．雇用環境整備、個別の周知と意向確認

２－２．有期雇用労働者の要件緩和

２－３．「産後パパ育休」(出生時育児休業)、分割取得

２－４．育児休業取得率の公表

４．制度改正により実現できる働き方・休み方イメージ

５．改正法に対応した育児・介護休業規則の規定例等

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

１．改正法の全体像

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の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

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ようにするため、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、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

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『産後パパ育休』の創設　【育児・介護休業法】

子の出生後8週間以内に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を創設する。

①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。　※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、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。

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

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3　育児休業の分割取得

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4　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1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5　有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

6　育児休業給付に関する所要の規定の整備　【雇用保険法】

①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

・2及び5：令和4年4月1日
・1、3及び6：令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日）
・4：令和5年4月1日　等

２－１．雇用環境整備、個別の周知と意向確認

【令和４年４月１日施行】

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

改正後の制度の概要

1．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。（→p20参照）

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 注：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

2．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。（→p21参照）

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**

※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。

実務上のポイント①

● 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

措置実施の際の留意事項（指針※より(以下同じ)）

① 育児休業に関する制度等を知らせる措置及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周知及び意向確認の措置**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。

② 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。

※指針：子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

・・・・・その他のポイント・・・・・

○ **上記指針**事項②は、意向確認の措置は、面談／書面の交付／FAX／電子メール等の**いずれかの措置**を行えばよいことを示したものです。

○ 個別周知や意向確認の措置の実施にご活用いただける素材を、厚生労働省のウェブサイトに掲載しています（詳細次ページ）。

○ 措置は、労働者が**希望の日から円滑に育児休業を取得することができるよう**に配慮し、**適切な時期に実施**することが必要です。具体的には、

- 妊娠・出産の**申出**が**出産予定日の１か月半以上前**に行われた場合：**出産予定日の１か月前まで**に、
- それ以降に申出があった場合でも、**出産予定日の１か月前**までに**申出**が行われた場合：**２週間以内**、出産予定日の１か月前から**２週間前の間**に申出が行われた場合：**１週間以内**など、**できる限り早い時期に措置**を行うことが必要であり、
- 出産予定日の**２週間前以降**に申出があった場合や、**子の出生後**に申出があった場合は、**できる限り速やかに**措置を行うことが必要。

○ 「妊娠・出産」の申出については、「妊娠・出産」に準ずる**以下の事実**を事業主に申し出ることも、ここでの「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こと、**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こと、**受託する意思を明示**したこと　等

実務上のポイント②

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

措置実施の際の留意事項（指針）

① 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**の休業を申出し取得できるように配慮すること。

② 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。

・・・・・その他のポイント・・・・・

○ 雇用環境の環境整備措置は、ｐ５にあるとおり、①研修、②相談窓口設置、③自社の育休取得の事例提供、④制度と育休取得促進に関する方針の周知のいずれかを実施することが必要ですが、その際に**活用できる素材**を、厚生労働省のウェブサイトに掲載しています。

① 「**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**管理職については、**研修を受けたことがある状態にすることが必要です。

② 「**相談体制の整備**」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を意味します。窓口を形式的に設けるだけでなく、**実質的な対応が可能な窓口が設けられていることが必要**であり、また、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。

③ 「**自社の育休取得の事例提供**」は、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**ことを意味します。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が必要です。

④ 「**制度と育休取得促進に関する方針の周知**」は、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。

■雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

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

① **社内研修用資料、動画** https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/

※令和３年中に改正内容も踏まえて改訂予定です。

② **個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例**

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

①

②

２－２．有期雇用労働者の要件緩和

【令和４年４月１日施行】

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前後の制度の概要

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

●介護休業の場合

(1) 引き続き雇用された期間が１年以上

(2) 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

令和４年４月１日～

育児休業・介護休業いずれも、
(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、介護休業給付についても同様に緩和

実務上のポイント

○　育児休業の取得要件の、「**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**」については、**改正前から変更ありません**が、判断のポイントは以下のとおりです。

- 育児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、「労働契約の更新がないことが確実」とは判断されません。

２－３．「産後パパ育休」（出生時育児休業）、分割取得

【令和４年10月１日施行】

男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、育児休業の分割取得

改正前後の制度の概要

	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（←p13）	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 (←p12)	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) (←p13)	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** (←p14,15)	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**※1	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**※2	再取得不可

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

※１　１歳（１歳６か月）以降の育児休業について、**期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点**から、育休開始日について、１歳（１歳６か月）時点に加え、配偶者が１歳（１歳６か月）以降の育児休業を取得している場合には、その**配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるように**なります。

※２　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。

（前ページの続き）

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

● 申出期限を１か月前までとする労使協定

労使協定で定めることにより、原則２週間前までとする出生時育児休業の申出期限を現行の育児休業と同様に**１か月前までとしてよいこととする、職場環境の整備等の措置**は、次の①～③。

① 次に掲げる措置のうち、２**以上の措置**を講ずること。

- 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**及び当該**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**及び育児休業の**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**業務の配分又は人員の配置**に係る必要な措置

② 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。

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**意向を把握するための取組**を行うこと。

ここの「育児休業」には、産後パパ育休も含まれます。

- 「定量的な目標」は「数値目標」を意味します。
- 法に基づく育児休業の取得率のほか、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。

- 妊娠・出産の申出があった場合に**意向確認の措置**を行うことは、この労使協定の締結にかかわらず、**法律上の義務**になります（p5参照）。
- ここの「**意向を把握するための取組**」は、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**です（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）。

実務上のポイント①

●産後パパ育休（出生時育児休業）

措置実施の際の留意事項（指針）

○ 出生時育児休業含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の**申出期限にかかわらず**労働者による**申出が円滑に行われるよう**にするための雇用環境の整備を行い、**労働者の側においても**、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の**意向に応じて早めに申し出ることが効果的**であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。

・・・・・その他のポイント・・・・・

○ 産後パパ育休（出生時育児休業）については、従来の育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、**事業所にあらかじめ制度を導入**し、**就業規則の整備**等必要な措置を講ずることが必要です。

○ 産後パパ育休の取得可能日数の**「４週間」**については、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**と解されます。

○ **有期雇用労働者**については、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場合**に、対象となります。

○ 産後パパ育休申出を**２回に分割して取得する場合**は、１回目の申出時に、出生後８週間のうちいつ休業しいつ就業するかについて、初回の産後パパ育休の申出の際に**まとめて申し出ることが必要**です。（これは、法律上、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回目の申出を拒むことができるとされているものです。なお、事業主はこれを拒まないとすることも可能であり、その場合、その２回目の申出について法定の産後パパ育休を取得することとなります。）

○ 育児休業と同様に、産後パパ育休**開始予定日の繰上げ･終了予定日の繰下げ変更**、**申出の撤回**が可能です。

○ **労使協定**を締結することで、次の労働者を**対象外**とすることが可能です。

雇用された期間が１年未満の労働者、申出の日から**８週間以内に雇用関係が終了**する労働者、週の所定労働日数が**２日以下**の労働者

実務上のポイント②

●産後パパ育休期間における休業中の就業
～～労使協定をあらかじめ締結している場合に限ります～～

《具体的な手続きの流れ》

(1) **労働者**が休業中に就業することを**希望する場合**は、出生時育児休業の**開始予定日の前日まで**に**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**（所定労働時間内の時間帯に限る。）その他の労働条件

(2) **事業主**は、(1)の申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに**提示**。

① 就業可能日のうち、**就業させることを希望する日**（就業させることを**希望しない場合はその旨**）

② ①の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

※ この事業主の提示に対して、休業開始予定日の**前日までに**労働者が**同意を行った範囲内**で就業させることができる。

※ 事業主は、上記の同意を得た場合は、同意を得た旨と、就業させることとした日時その他の労働条件を**労働者に通知**。

《休業中の就業日数等には上限があります》 (注) 育児休業給付や社会保険料免除との関係についてはp16をご参照ください

- 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

《例えば…》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

（前ページの続き）

措置実施の際の留意事項（指針）

① 育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、**出生時育児休業期間中の就業**については、事業主から労働者に対して就業可能日等の**申出を一方的に求めること**や、**労働者の意に反するような取扱いがなされてはならない**ものであること。

② 出生時育児休業制度に関し、**休業中の就業の仕組みについて知らせる際**には、**育児休業給付及び育児休業（出生時育児休業含む。）期間中の社会保険料免除**について、休業中の**就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性**があることについてもあわせて説明するよう留意すること。

・・・・・その他のポイント・・・・・

○ 労働者が初めに申し出る「**就業可能な時間帯その他の労働条件**」の「その他」の例としては、**就業の場所**（**テレワークの可否**を含む）に関する事項などが考えられます。

○ 労働者による就業可能日等の提示 → 事業主による日時等の提示 → 労働者の同意 により就業日等が決まりますが、労働者が**同意した就業日等について**、

- 出生時育児休業の**開始予定日の前日まで**は、労働者は、**事由を問わず**、同意の全部又は一部の**撤回が可能**です。
- 出生時育児休業の**開始予定日以後**は、以下の**特別な事情がある場合に限り**、労働者が**撤回可能**です。
  - ① 配偶者の死亡
  - ② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上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
  - ③ 婚姻の解消等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くなった
  - ④ 出生時育児休業申出に係る子が負傷・疾病・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

育児休業、出生時育児休業（産後パパ育休）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**。

【受給資格とは】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

※ 原則として賃金の支払の基礎となった日数が月に11日以上ある場合に１か月と計算します。

育児休業**給付**について詳しくはこちら →

育児休業**給付**の令和４年10月以降の**改正**についてはこちら →

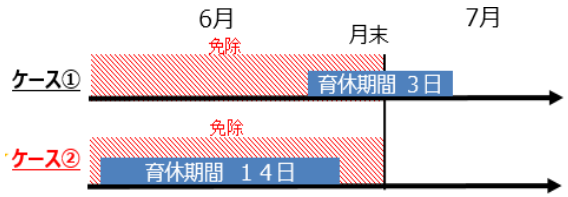
●育児休業期間中の社会保険料の免除

下記の一定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及び事業主負担分**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**は

- ①に加えて、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、新たに保険料免除の対象とし、
- ただし、**賞与**に係る保険料については連続して**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。



！休業中の就業を行う際の留意点！

● 出生時育児休業給付金について

① 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または時間数。（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））

② また、出生時育児**休業期間中に就業して得た賃金額**と出生時育児休業**給付金の合計**が、休業前賃金日額×休業日数**の80%を超える場合**は、当該超える額が出生時育児休業給付金から**減額**されます。

● 育児休業期間中の社会保険料の免除について

令和４年10月以降に開始した育児休業間中の**社会保険料免除**については、**「14日以上」の日数**には、産後パパ育休の休業中の就業の仕組み（p28～29）により事前に事業主と労働者の間で調整した上で**就業した日数は含まれません**。

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、**産後パパ育休の申し出・取得**、産後パパ育休期間中の**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。

・ 産後パパ育休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。

ハラスメント防止について詳しくはこちら →

《休業中の就業に関する不利益取扱い禁止》

事業主は労働者に対して、休業中の就業に関する次に掲げる事由を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

① 休業中に就業を希望する旨の申出をしなかったこと。

② 休業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 休業中の就業の申出に係る就業可能日等の変更をしたこと又は当該申出の撤回をしたこと。

④ 休業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 休業中の就業に係る事業主との同意の全部又は一部の撤回をしたこと。

２－４．育児休業取得率の公表

【令和５年４月１日施行】

育児休業の取得の状況の公表の義務付け

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

産後パパ育休（出生時育児休業）も含みます！

※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･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。

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。

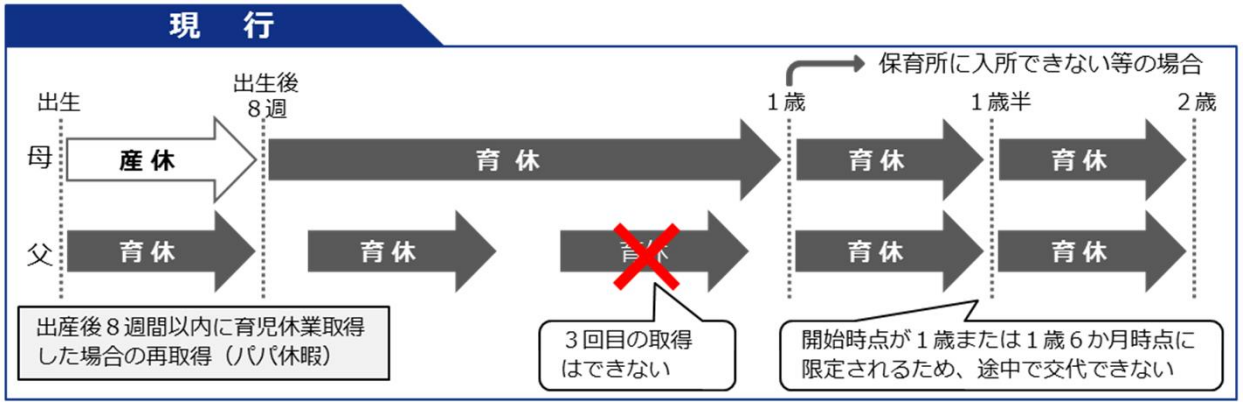
○　公表する割合は、算出された割合について**少数第１位以下を切り捨て**たものとし、配偶者が出産したものの数(分母となるもの)が０人の場合は、割合が算出できないため「－」と表記してください。

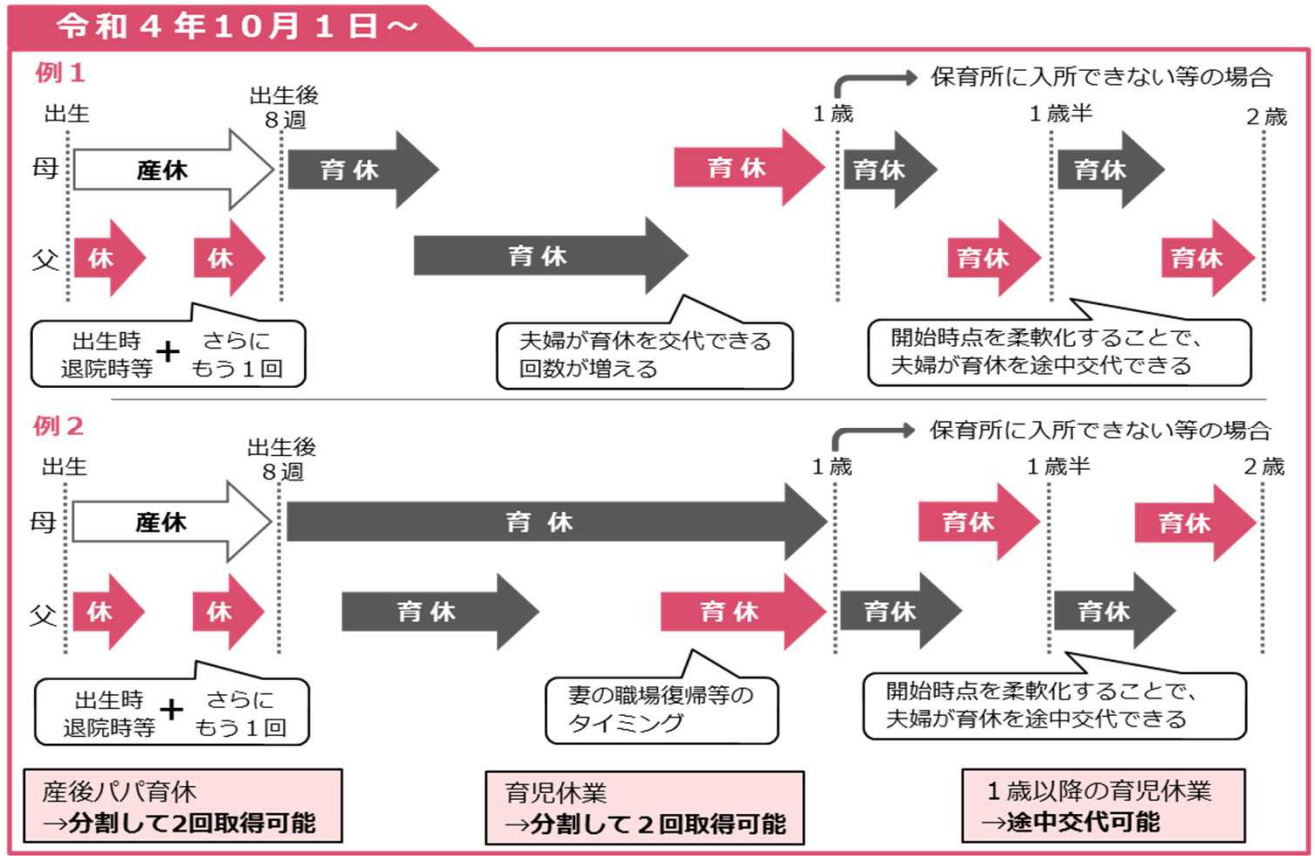
■両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

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/

３．制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）





ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

４．改正法に対応した育児・介護休業規則の規定例等

■育児・介護休業規則の規定例・労使協定①

①

群馬労働局ホームページよりダウンロードして利用いただけます

群馬労働局ホームページ＞各種法令・制度・手続き＞雇用環境・均等関係＞

育児・介護休業法＞ 【群馬局版 令和４年４月１日～改正法反映】 育児・介護休業規則の規定例

URL：https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou.html

■改正育児・介護休業法に関する資料②

②

厚生労働省の以下のページに関係条文等最新情報を順次掲載しています

育児・介護休業法について

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