

# 改正育児・介護休業法について

令和4年10月施行部分を中心に

兵庫労働局 雇用環境・均等部  
指導課

- 1 育児休業制度は満30歳
- 2 育児休業はどんな制度？
- 3 令和4年4月1日からの改正ポイント
- 4 令和4年10月1日からの改正ポイント
- 5 育児休業の構造  
～出生時育児休業（産後パパ育休）は「第4の育休」～
- 6 育児休業の取得事例（令和4年10月以降）
- 7 兵庫労働局作成版規定例のご案内
- 8 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
- 9 育児休業取得状況の公表の義務化（令和5年4月1日施行）

（参考1）雇用保険の育児休業給付制度の改正

（参考2）令和4年10月以降の育児休業期間中の社会保険料  
の免除について

# 1 育児休業制度は満30歳

育児休業制度は、平成4年(1992年)4月に施行されてから30年が経過しました。  
産休制度と比較すると、育児休業制度の特徴が見えてきます。

## 産前産後休業 (労働基準法)

昭和24年6月施行  
(1949年)

産前6週(申出)  
・産後6週(強制)  
(産後5週で復帰可)

制度の目的：母体の保護  
(労働者の健康の確保)

対象者：女性労働者

昭和61年4月施行  
(1986年)

産前6週(多胎10週)(申出)  
・産後8週(強制)  
(産後6週で復帰可)

## 育児休業 (育児・介護休業法)

平成4年4月施行  
(1992年)

子1歳まで  
(30人以下の事業所は適用猶予)

制度の目的：  
仕事と育児の両立  
(労働者の雇用の継続)

対象者：**男女労働者**

育休は基本1歳  
まで！

# 産前産後休業 (労働基準法)

平成11年4月施行  
(1999年)  
産前6週(多胎14週)(申出)  
・産後8週(強制)  
(産後6週で復帰可)

産休施行  
50年!

# 育児休業 (育児・介護休業法)

平成7年4月施行  
(1995年)  
子1歳まで  
(すべての事業所で適用開始)

育児取得率  
男 0.12%  
女 49.1%  
(H8調査)

雇用保険より  
「育児休業給付」支給開始  
\*休業前賃金の25%  
厚生年金保険料・健康保険料  
従業員負担分免除開始

雇用保険の給付を  
休業前賃金の40%に引き上げ  
厚生年金保険料・健康保険料  
事業主負担分も免除開始

平成17年4月施行  
(2005年)  
子1歳6か月まで取得可  
期間雇用者に適用拡大

育児取得率  
男 1.23%  
女 90.6%  
(H20調査)

過去最高

1歳から1歳6か  
月までの育児創設

厚生年金保険料・健康保険料  
免除期間延長(3歳まで)

平成22年6月施行  
(2010年)  
・パパ・ママ育休プラス新設  
・パパ休暇新設  
・配偶者要件廃止

男性の育休取得  
促進

育児取得率  
男 1.89%  
女 83.6%  
(H24調査)

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 産前産後休業 (労働基準法)

# 育児休業 (育児・介護休業法)

雇用保険の給付を  
休業前賃金の67%に引き上げ  
(半年経過後は50%)

平成29年1月施行  
(2017年)

- ・ 期間雇用者の適用範囲拡大
- ・ 育休対象の子の範囲拡大  
(特別養子縁組、里親等)
- ・ 制度利用ハラスメント防止  
措置義務化

平成29年10月施行  
(2017年)

**子2歳まで取得可**

育休取得率  
男 6.16%  
女 82.2%  
(H30調査)

1歳6か月から2  
歳までの育休創設

令和4年4月施行  
(2022年)

- ・ 期間雇用者の適用範囲拡大  
(勤続1年要件撤廃)
- ・ 妊娠・出産申出者に対する  
個別周知・意向確認義務化
- ・ 雇用環境整備の措置義務化

育休施行  
30年!

過去最高 → 育休取得率  
男 13.97%  
女 85.1%  
(R3調査)

産休施行73年  
(産後8週に  
なっているからは  
36年)

令和4年10月施行  
(2022年)

- ・ **出生時育児休業(産後パパ育休)新設**
- ・ 1歳までの育休**分割取得可**(パパ休暇廃止)
- ・ 1歳(1歳6か月)以降の育休の**開始時期  
柔軟化**・再申出可

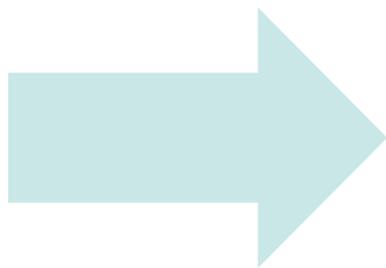
雇用保険より  
「出生時育児休業給付」  
支給開始

厚生年金保険料・健康保険料  
免除ルール改正

## 2 育児休業はどんな制度？

### <育児休業の特徴>

- 男女労働者（両親）とも取得できる
- 使うのか使わないのか、いつからいつまで休むのか、取得者本人が決める
- 雇用継続（職場復帰）を目的とする



**両親で協力して計画的に育児休業を取得することで、両親とも早期の職場復帰を目指すことができる**

### 3 令和4年4月1日からの改正ポイント

#### 1 雇用環境整備 **対象者：すべての従業員（①のみ少なくとも管理職）**

- 育児休業（10月以降は出生時育児休業（産後パパ育休）を含む。以下同じ。）に関して、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。

- ① 研修の実施
- ② 相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者への育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

#### 2 個別の周知・意向確認の措置の義務化 **対象者：（本人又は配偶者の）妊娠・出産等の申出をした労働者**

- 以下のすべての事項を個別に周知する必要があります。

- ① 育児休業に関する制度（制度の内容など）
- ② 育児休業の申出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

- 休業取得の意向確認を個別に行う必要があります。

方法：面談又は書面交付（労働者が希望すればFAX、電子メール等も可）

×電話  
だけ

#### 3 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 **対象者：有期雇用労働者**

- 勤続1年以上の要件が撤廃されます。

※就業規則の改定が必要です。

※無期雇用労働者と同様に、労使協定に基づき勤続1年未満の有期雇用労働者を対象除外とする場合は、労使協定の再締結が必要です。

## 4 令和4年10月1日からの改正ポイント

※就業規則の改定が必要です。

### ① 1歳までの育休の改正点 分割取得

- 1歳までの育児休業は分割して**2回取得可能**になります。

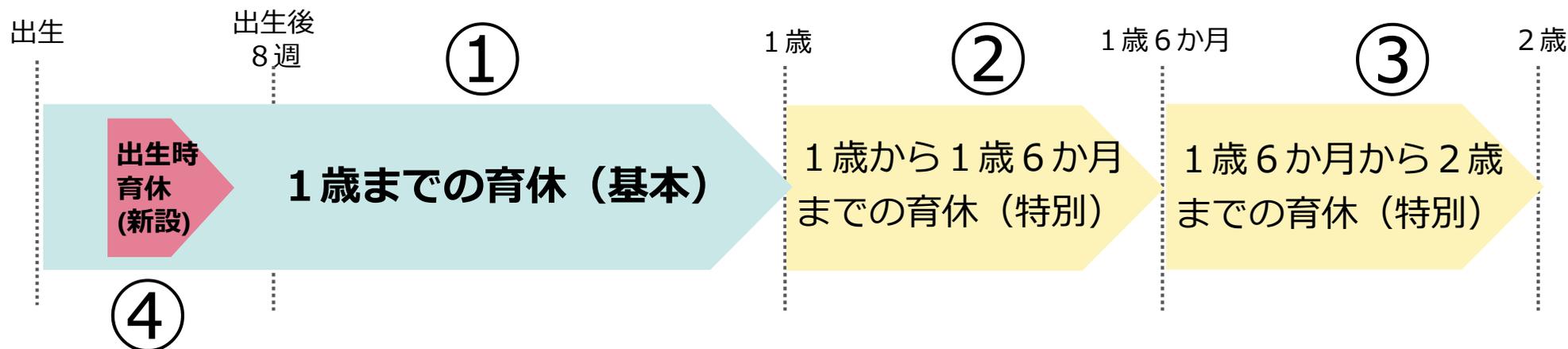
### ②③ 1歳（1歳6か月）以降の育児休業の改正点 開始日の柔軟化、再取得

- 保育所に入所できない等の理由で1歳（1歳6か月）以降に延長した場合の育児休業について、開始日が柔軟化されることにより、**休業期間の途中で夫婦で交代することが可能**になります。
  - ✓ 夫婦のどちらかは1歳（1歳6か月）時点で育児休業を取得している必要があります。
  - ✓ 本人と配偶者の育児休業に切れ目（空白）がないように取得する必要があります（重複取得も可能）。
- 他の子の産前・産後休業、新たな育児休業又は家族の介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、新たな休業の対象だった子等が死亡等したとき、1歳（1歳6か月）以降の育児休業の再取得が可能になります。

### ④ 出生時育児休業（産後パパ育休） 新設

- 従来の育児休業とは別に、**子の出生後8週間以内に4週間まで**取得できます。男性の育児休業取得促進のために、男性の育児休業取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、これまでの育児休業よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組みとして新設されました。
- **労使協定を締結**すれば、**労働者が合意した範囲**で、休業中の就業が可能です。

## 5 育児休業の構造 ～出生時育児休業（産後パパ育休）は「第4の育休」～



① 1歳までの育休（基本）と、

② 1歳から1歳6か月までの育休（特別な場合に利用可）、

③ 1歳6か月から2歳までの育休（特別な場合に利用可）は、

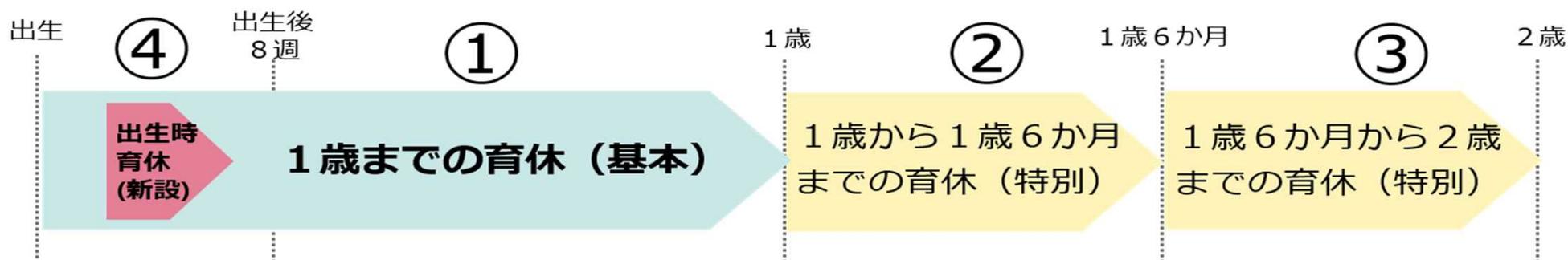
それぞれの取得要件を満たすことにより、独立して取得できます（続けて取得する場合も、改めて申出が必要）。

つまり、育休は3種類あり、労働者は3つの育休の権利を持っているといえます。

今回の改正により、これに第4の育休として、

④出生時育児休業（産後パパ育休）が加わりました。

育児休業の種類ごとに、取得要件等が異なります。



	④ 出生時育休	① 1歳までの育休	② 1歳から1歳6か月までの育休	③ 1歳6か月から2歳までの育休
取得要件	産後8週間以内	子が1歳未満	子が1歳時点で保育所に入れない等	子が1歳6か月時点で保育所に入れない等
取得可能回数	2回 (まとめて申出必要)	1回 (パパ休暇 (産後8週以内に開始・終了) を使えば2回) → 2回	1回	1回
申出期間	2週間前 (特別な事情の場合1週間前、一定手続きで1か月前も可)	1か月前 (予定日前の出生など特別な事情がある場合は1週間前)	2週間前 (子の1歳誕生日以降の申出は1か月前)	2週間前 (子の1歳6か月誕生日応当日以降の申出は1か月前)
取得期間	4週間 (28日) 以内の希望する期間	子が1歳になるまで (パパ・ママ育休プラスを使えば1歳2か月まで) の希望する期間	開始日は子の1歳誕生日 (夫婦どちらか)	開始日は子の1歳6か月誕生日応当日 (夫婦どちらか)
再度の申出	不可	①新たな休業の対象者が死亡等した ②配偶者が育児できなくなった ③子のケガや病気 ④保育所に入所できない とき可	不可 → 新たな休業の対象者が死亡等したときのみ可	不可 → 新たな休業の対象者が死亡等したときのみ可
期間変更	開始日繰り上げ、終了日繰り下げ	開始日繰り上げ、終了日繰り下げ	終了日繰り下げのみ可	終了日繰り下げのみ可
休業中の就労	可	不可 (一時的・臨時的な就労は可)	不可 (一時的・臨時的な就労は可)	不可 (一時的・臨時的な就労は可)

## (参考)

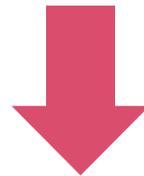
### 育児休業中の就労について

育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、**休業期間中に就労することは想定されていません。**

しかし、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、**一時的・臨時的にその事業主の下で就労することはできます。**その場合、就労が月10日（10日を超える場合は80時間）以下であれば、育児休業給付金が支給されます。

- ✓ 労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。事業主の一方的な指示により就労させることはできません。
- ✓ **恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはなりません。**

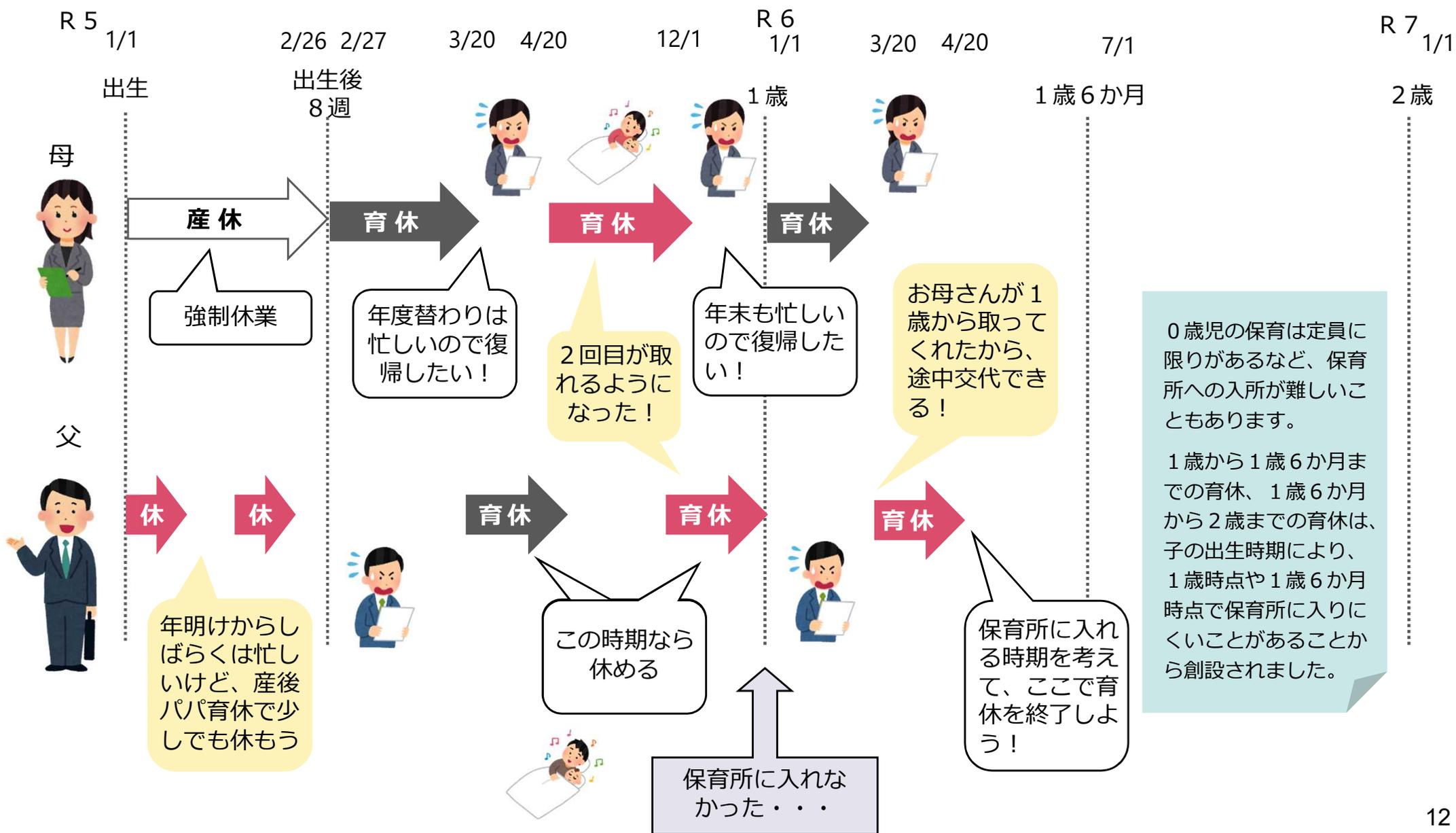
育休開始前からの約束で、あらかじめ決められた日や、毎週特定の曜日に勤務する場合など



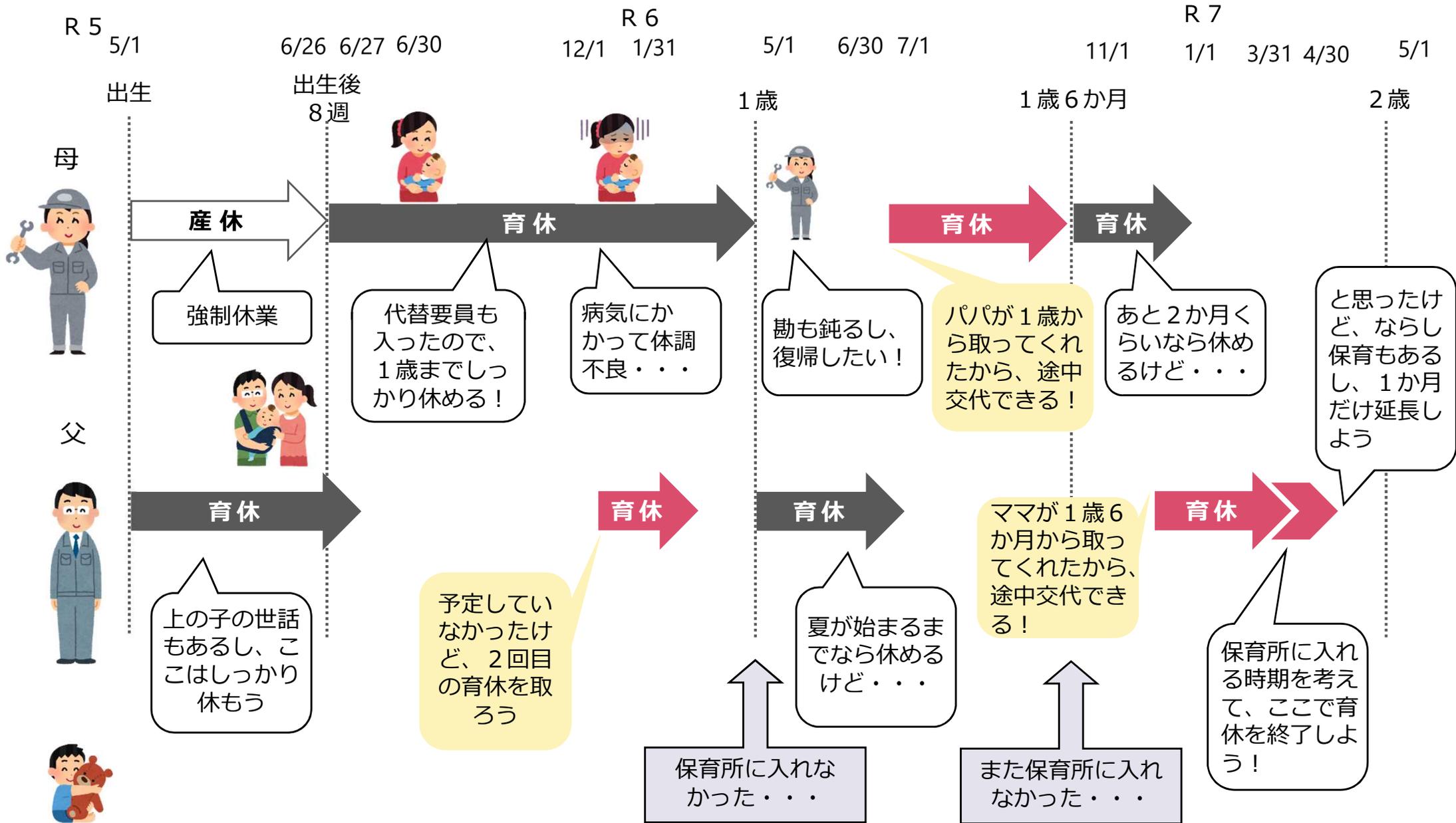
令和4年10月から施行される**出生時育児休業（産後パパ育休）**は、労使協定を締結すれば、労使で合意した範囲で、休業期間中に**計画的に就労することが可能**です。

## 6 育児休業の取得事例（令和4年10月以降）

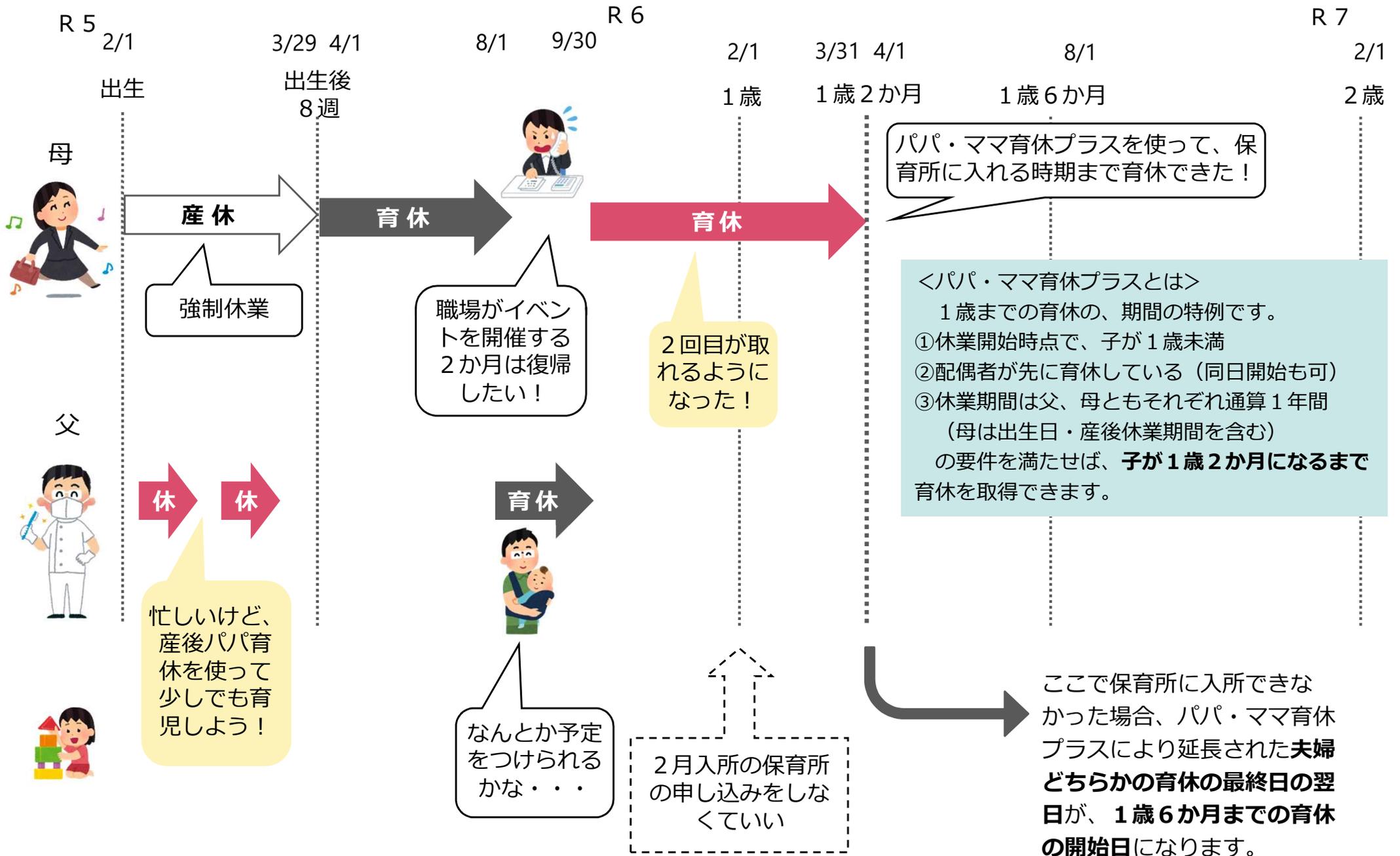
10月からはどのような育児休業の取り方が可能になるのか、具体的な例で見てみましょう。



## 2歳まで取得の例



# パパ・ママ育休プラスを利用したときの例



## 7 兵庫労働局作成版規定例のご案内

兵庫労働局において、令和4年10月施行対応版の「育児・介護休業等に関する規則の規定例」を作成しました。全文は、以下の場所からダウンロードできますので、規定の整備にご活用ください。

厚生労働省  
兵庫労働局  
HYOGO LABOUR BUREAU

ニュース&トピックス 各種法令・制度・手続き 事例・統計情報 窓口案内 労働局について

ホーム > 各種法令・制度・手続き > 法令様式集 > 雇用均等関係 > 改正育児・介護休業法特設ページ

### 改正育児・介護休業法特設ページ

育児・介護休業法が改正されました！

「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(以下「改正法」という。)」が令和3年6月9日に成立し、令和3年6月9日に公布されました。  
改正内容は、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等を含むもので、令和4年4月1日から段階的に施行されます。

- ◆育児・介護休業法改正に伴う解説資料、関係条文等【厚生労働省HP】
- ◆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)【厚生労働省HP】
- ◆**育児・介護休業等に関する規則の規定例(令和4年10月施行対応版)**  
兵庫労働局において、改正部分の解説を加えた規定例(改正法対応版)を作成しました。
  - [育児・介護休業等に関する規則\(解説入り全文\)](#) [PDF]
  - 【加工用】
    - ・ [本文](#) [Word]
    - ・ [労使協定](#) [Word]
    - ・ [様式例](#) [Word]

解説の入った規定例全文を掲載しています。

テキストのみの加工用データもご利用ください。



兵庫労働局トップページ (<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/home.html>)

> 各種法令・制度・手続き > 雇用均等関係 > 改正育児・介護休業法特設ページ

兵庫労働局トップページの検索窓で検索することもできます。

改正育児・介護休業法特設ページ

検索

## 8 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

- ◆ 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。

<今回の改正により、不利益取扱いの禁止対象に追加されること>

- ① **妊娠・出産の申出をしたこと**（令和4年4月1日から）
- ② **出生時育児休業（産後パパ育休）の申出・取得**  
**出生時育児休業（産後パパ育休）期間中の就業を申出・同意しなかったこと等**  
（令和4年10月1日から）

男性に対して「子どもができたなら辞めて」も、禁止になりました。

産後パパ育休中の就業を強要することは禁止。

産後パパ育休中に労働者の希望どおり就業させないことは、不利益取扱いになりません。

育休中は原則休むもの！

- ◆ 人事権を持たない上司や、同僚からの制度利用に対するハラスメントを防止する措置を講じること、事業主には義務付けられています。

妊娠・出産の申出をした労働者に対して個別周知・意向確認のための措置を行う際、上司等が育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）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。

育休なんかとらないよね？

君が育休するとみんなが迷惑するなあ



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト  
あかるい職場応援団



## 9 育児休業取得状況の公表の義務化（令和5年4月1日施行）

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**することが義務となります。

### 公表内容

公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度（公表前事業年度）の男性の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割合」です。

#### ① 育児休業等の取得割合

公表前事業年度中に**育児休業等**をした**男性労働者**の数  
-----  
公表前事業年度中に**配偶者が出産**した**男性労働者**の数

公表割合とあわせて、以下も明示

- ・ 算定期間である公表前事業年度の期間
- ・ ①又は②のいずれの方法により算出したものか

算定期間末日  
時点で退職し  
ている者は除  
きます。

#### ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度中に、**育児休業等**をした**男性労働者**の数  
+  
小学校就学の始期に達するまでの子について  
**育児を目的とした休暇制度**を利用した**男性労働者**の数  
-----  
公表前事業年度中に**配偶者が出産**した**男性労働者**の数

- 「育児休業等をした男性労働者の数」「育児目的休暇を利用した男性労働者の数」は、複数回取得していても、**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**。
- 事業年度をまたがって育児休業等を取得した場合には、その子についての最初の**育児休業等を開始した日を含む事業年度の取得**とします。

分子は分母のうち数ではありません。100%を超えることもあります。

次世代法の「くるみん認定」の認定基準の一つである、男性の育児休業取得率の算出方法と同様です。ぜひくるみん認定にもチャレンジしてみてください。

### ■ 公表は、**両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）**をご利用ください。

両立支援に取り組む企業の事例検索や育児休業取得率の公表も行えます。

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



# (参考1) 雇用保険の育児休業給付制度の改正

育児休業の分割取得、産後パパ育休に対応した育児休業給付が受けられます

令和4年10月から、育児休業の2回までの分割と、産後パパ育休（出生時育児休業）の施行に伴い、育児休業給付についても以下の点が変更になります。

## 1. 育児休業の分割取得

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。

※ 1歳（1歳6か月）以降の特別な事情による再申出の育児休業も支給対象となります。

## 2. 産後パパ育休（出生時育児休業）

産後パパ育休を取得した場合に、出生時育児休業給付金を受けられます。

支給要件	<ul style="list-style-type: none"><li>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）。</li><li>休業期間中の就業日数が、<b>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）※以下であること。</b><ul style="list-style-type: none"><li>※ <b>最大28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。</b> <b>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。</b> (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日を超える場合は約28.57時間） [10日（最大就業日数）× 10（休業日数）/ 28（最大休業日数）= 3.57（端数切り上げ）→ 4日] [80時間（最大就業時間）× 10/28≒28.57時間（端数処理なし）]</li></ul></li></ul>
支給額	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）× <b>支給日数</b> × <b>67%</b> <b>(注) 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。</b> <b>(注) 産後パパ育休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、超えた額が出生時育児休業給付金から減額されます。</b>
申請期間	<b>出生日</b> （出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日）の <b>8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで</b> 【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 (注) 2回まで分割して取得できますが、1回にまとめての申請となりますのでご注意ください。

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 →



詳しくは、お近くのハローワークにお尋ねください。 →



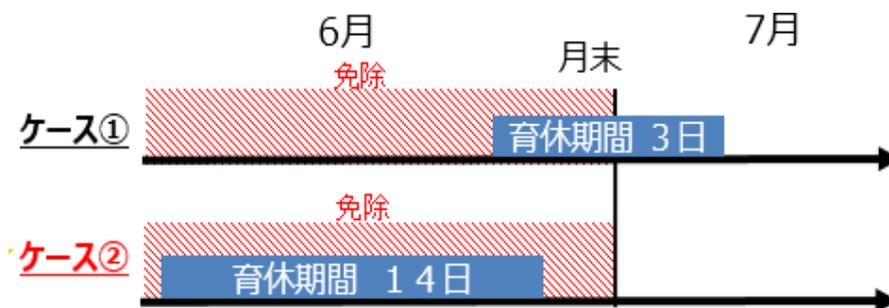
## (参考2) 令和4年10月以降の育児休業期間中の社会保険料の免除について

令和4年10月から、育児休業等期間（出生時育児休業を含む）中の保険料の免除要件が改正されます。主な改正内容は次の2点です。

### 【月額保険料】

次の**いずれか**に該当すれば免除となります。

- ① その月の末日が育児休業期間中である場合
- ② 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



### ※ 出生時育児休業（産後パパ育休）期間中に就業した場合の留意点

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。**

### 【賞与保険料】

連続して**1か月を超える（暦日で計算）育児休業を取得した場合のみ**免除されます。

社会保険料免除の令和4年10月以降の改正についてはこちら →



詳しくは、事業所を管轄する年金事務所にお尋ねください。 →



## (お問い合わせ先・関連資料など)

### ■ 育児・介護休業法についてのご相談やお問合せは・・・

#### 兵庫労働局雇用環境・均等部 指導課

場 所 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15F

電話番号 TEL 078-367-0820

受付時間 8時30分～17時15分

【兵庫労働局ホームページ】  
各種パンフレットや様式例、就業規則の  
規定例などをダウンロードできます。



兵庫労働局 育児・介護休業法

検索

### ■ 仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供や、男性の育児休業取得促進セミナーなど

#### イクメンプロジェクト

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



### ■ 両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

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**中小企業**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。



### ■ 両立支援に取り組む**中小企業事業主**への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む中小企業事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています（助成金は支給額や支給要件が毎年度見直されます。）

問い合わせ・申請先：兵庫労働局雇用環境・均等部 企画課（TEL 078-367-0700）



### ■ ハローワークにおける求人者支援員による支援等

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。

兵庫県内のハローワークはこちら →

求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけ等を行います。

求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークが企業を訪問することもできます。

