

令和4年8月30日 改正育児・介護休業法等に関する説明会資料

# 改正育児・介護休業法について


宮崎労働局 雇用環境・均等室

 厚生労働省  
宮崎労働局

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



# 第1章 育児休業取得の現状と企業における課題

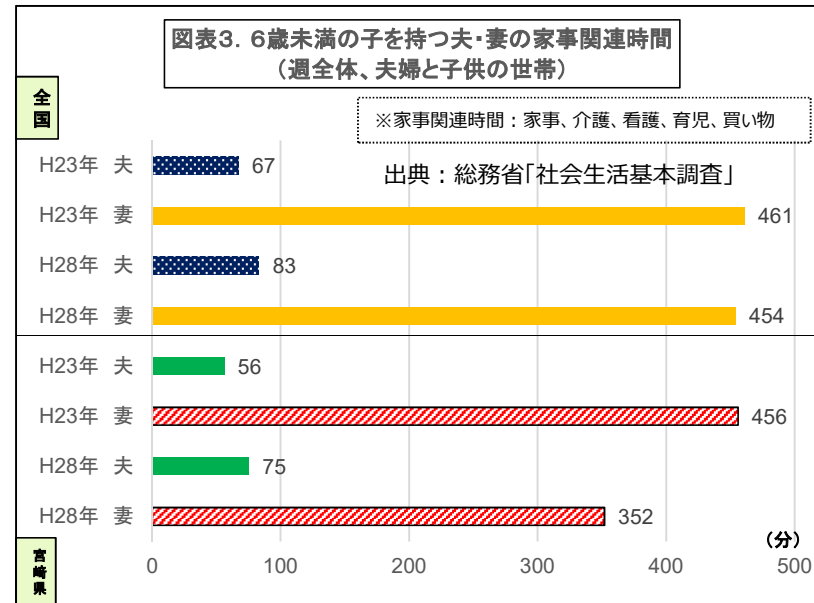
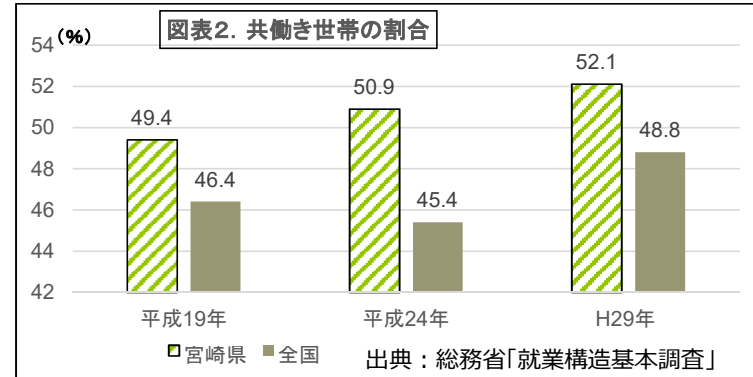
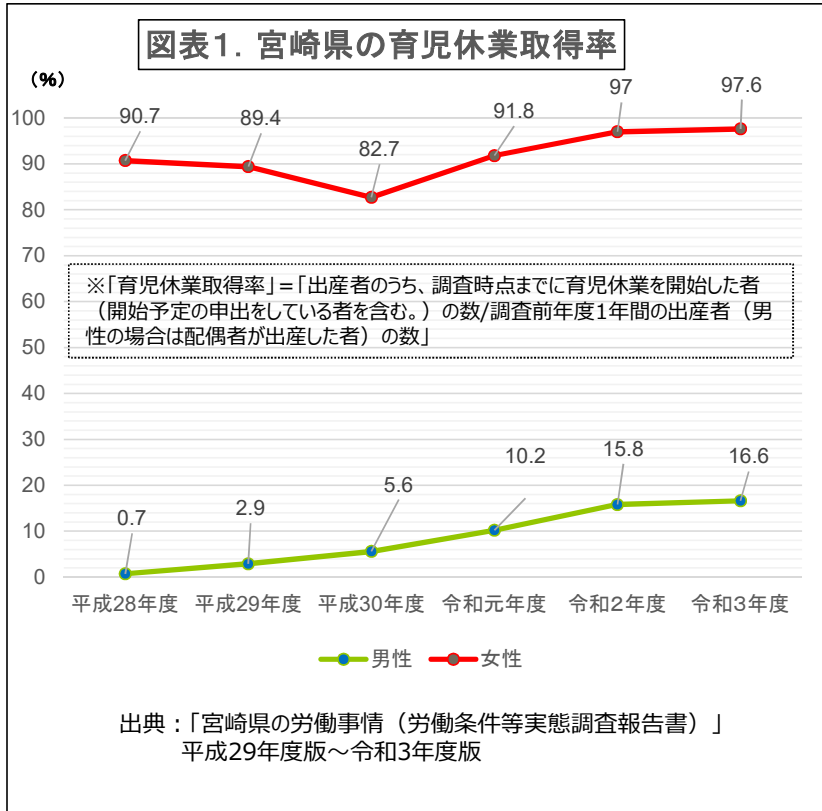
 厚生労働省

宮崎労働局

育てる男が、家族を変える。社会が動く。

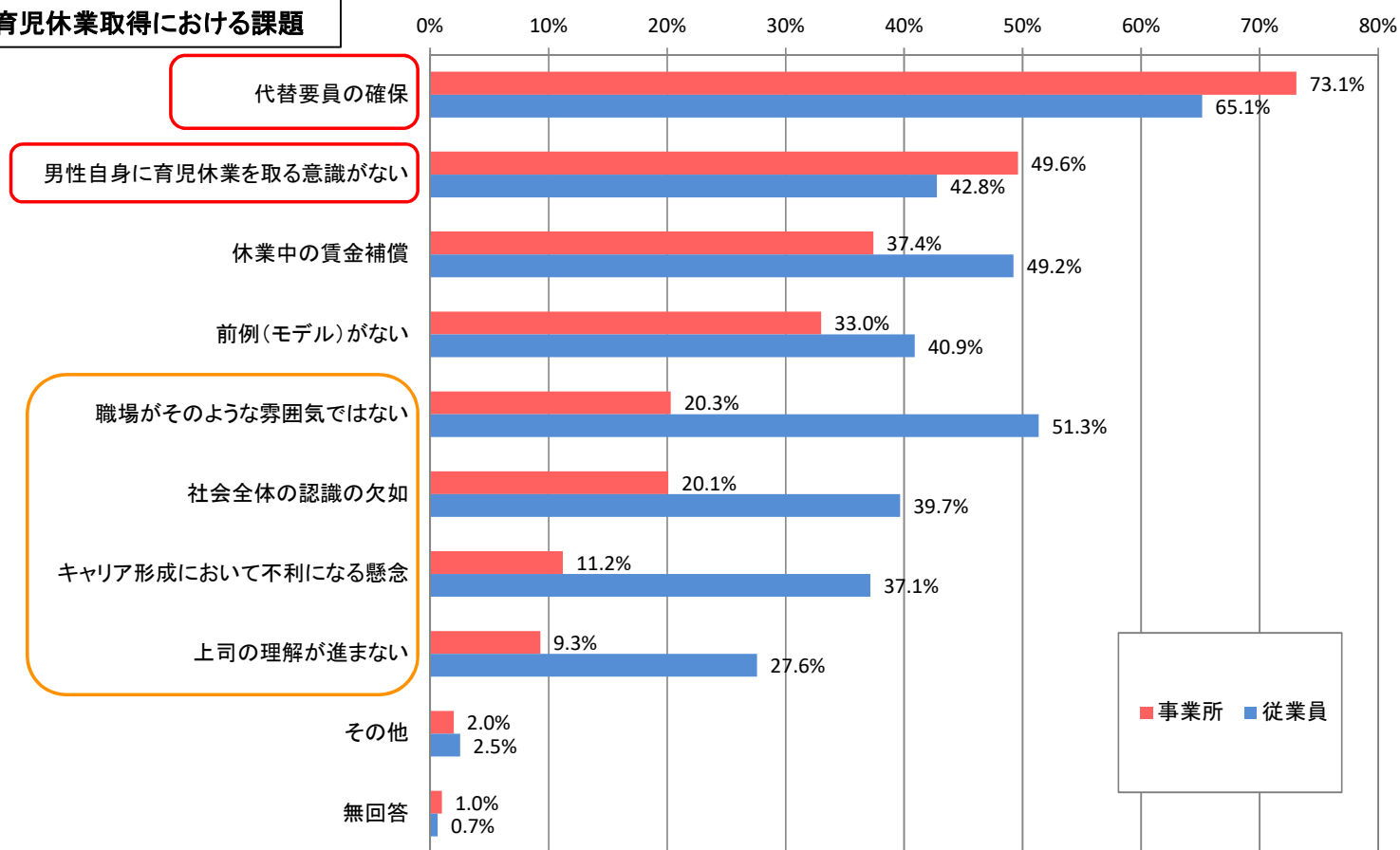


# 1-1. 宮崎県内の状況



## 1-2. 男性の育児休業取得における課題

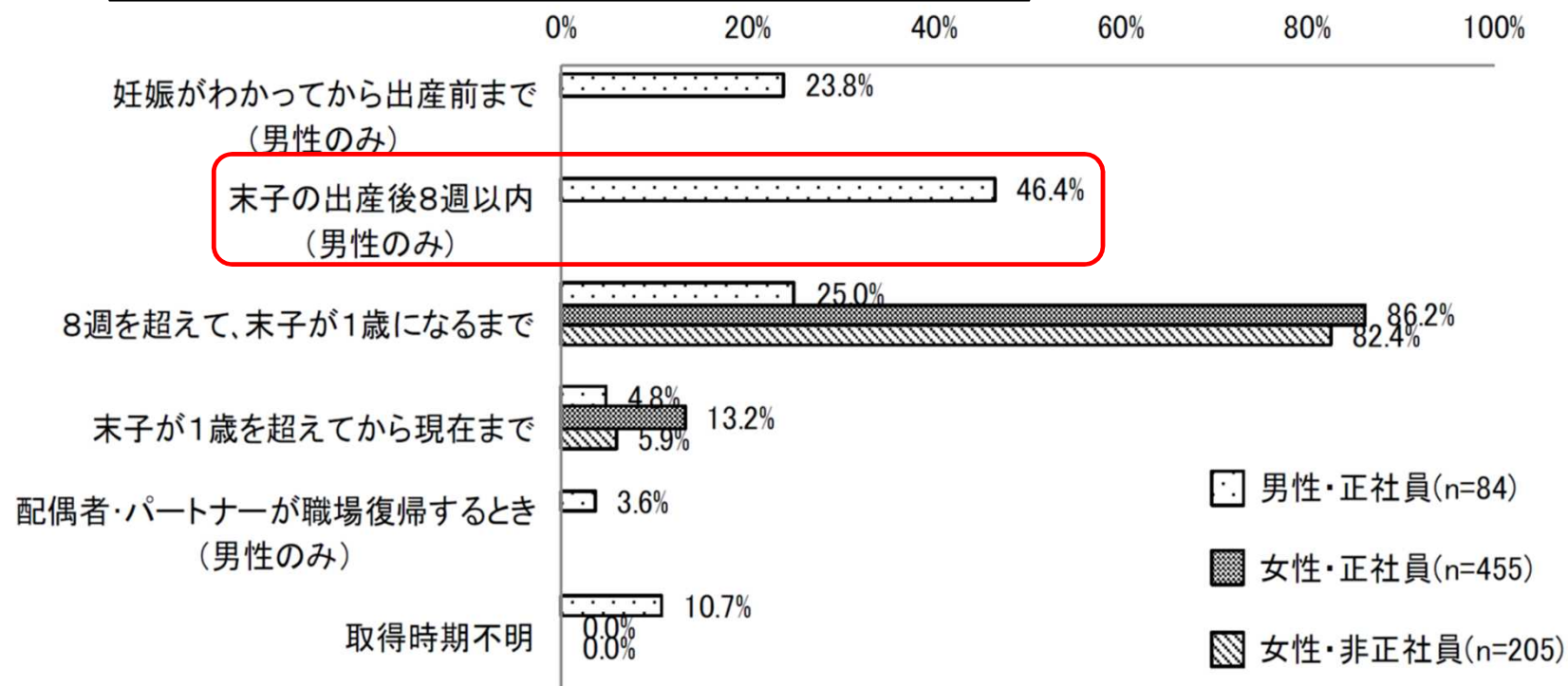
図表4. 男性の育児休業取得における課題



出典：東京都産業労働局「令和元年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」（R2年3月）を  
もとに東京海上ディーアール(株)作成

## 1-3. 男性の育児休業取得時期(改正の背景①)

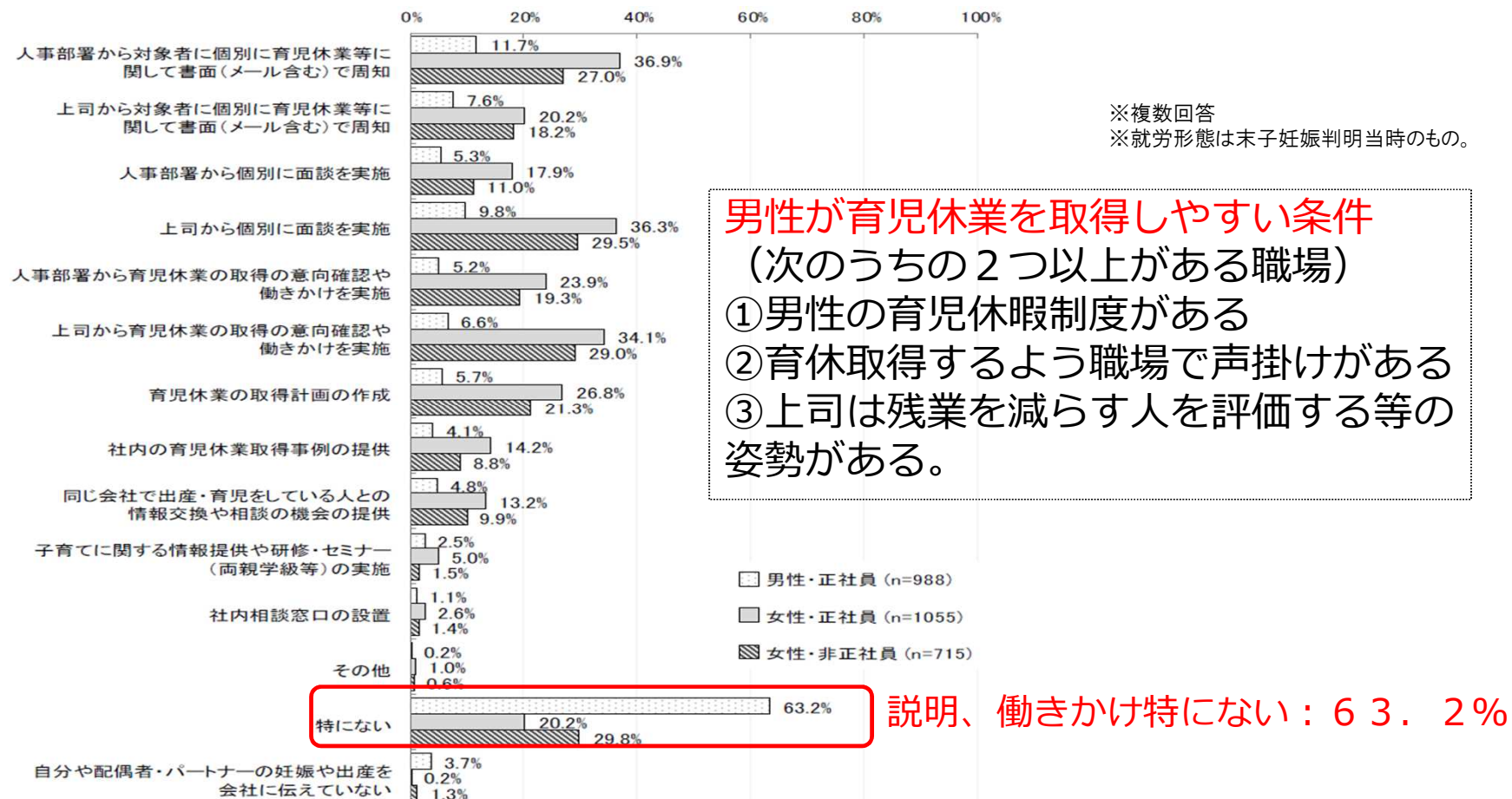
図表5. 取得した休暇・育児休業制度の取得時期(複数回答)



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。


(出典) 厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

## 1-4. 妊娠・出産を会社に伝えた際に会社から受けた説明や働きかけ (改正の背景②)



出典：厚生労働省委託事業 「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」 (株式会社日本能率協会総合研究所)

## 第二章 育児休業制度の概要

 厚生労働省

宮崎労働局

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



## 2-1. 育児休業制度の概要（おさらい）

### 育児休業は育児・介護休業法で取得が認められている

原則、『1歳になるまでの子ども』を育てる**男女**労働者が取得できる

ただし、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで



**ポイント 妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能**



**ポイント 派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能**

育児休業取得の申出の時点で次の要件を満たす労働者が取得可能

○子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと



## 2-2. 改正の概要①

### 1. 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

令和4年4月1日施行

- 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（**研修・相談窓口設置等**）を講ずることを事業主に義務付ける。
- 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。

### 2. 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4月1日施行

- ・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。

## 2-2. 改正の概要②

### 3. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

令和4年10月1日施行

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

- 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。（初めにまとめて申し出ることが必要）
- 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。

### 4. 育児休業の分割取得

令和4年10月1日施行

育児休業（3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。

### 5. 育児休業等の取得の状況の公表 義務付け

令和5年4月1日施行

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業等の取得の状況について公表を義務付ける。

## 2 - 3. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する制度の個別周知・意向確認の措置の義務付け及び育児休業を取得しやすい雇用環境整備

令和4年4月1日施行

### 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制度の個別周知・意向確認の措置

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 ※以下のいずれかの措置を講じること

- 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**

※ 1.個別周知・意向確認、2.雇用環境整備とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

## 2-3. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する制度の個別周知・意向確認の措置の義務付け及び育児休業を取得しやすい雇用環境整備

### 実務上のポイント①

#### ● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する制度の個別周知・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 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 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・・・

- 個別周知や意向確認の措置に活用できる資料を、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）。
- 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、適切な時期に実施が必要です。
  - ・ 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、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、「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

## 2 - 3. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する制度の個別周知・意向確認の措置の義務付け及び育児休業を取得しやすい雇用環境整備

### 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 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 可能な限り、**複数の措置を行うことが望ましい**。

### ・・・その他のポイント・・・

- ① 「**研修**」は、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、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、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。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資料

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/>
- 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>

「制度の個別周知・意向確認、雇用環境の整備」については、令和4年4月から施行されています。  
実際に運用しているか、就業規則の改訂を行っているか、再度、自社の取組状況をご確認ください。



## 規定改訂の具体例

改訂前

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第〇条

会社は、育児休業又は介護休業の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

- (1) 従業員やその配偶者が妊娠・出産したことや従業員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その従業員に個別に育児休業等に関する制度（育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など）の周知を実施する。
- (2) 当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援復帰プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎにかかる支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。



改訂後

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第〇条

会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、以下(1) (2)の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、(3)の措置を実施する。

- (1) 当該従業員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施すること。
- (2) 当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援復帰プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎにかかる支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。
- (3) 従業員に対して育児休業（出生時育児休業含む）に係る研修を実施する。

第〇条(1) → 制度の個別周知・意向確認  
第〇条(3) → 雇用環境の整備

(注)：努力義務

## 2-4. 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4月1日施行

### 改正前

- 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**」の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**。
  - ・ 事業主が「更新しない」旨の明示をしてるか否か。

「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和について」は、令和4年4月から施行されています。  
就業規則の改訂を行っているか、今一度、自社の就業規則のご確認をお願いします。

規定改訂のポイント ※ 有期雇用労働者の取得要件について、以下のような規定となっている場合は改訂が必要です。

### 規定改訂の具体例（育児休業の場合）



有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

● 育児休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
- (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 ←この部分は削除しない。

● 介護休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
- (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 ←この部分は削除しない。

改訂前

(育児休業の対象者)

第〇条

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）であつて、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つては、本条第2項に定める者に限り、育児休業をすることができる。

2 育児休業ができる有期契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

イ 入社1年以上であること。

ロ 子が1歳6か月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。

改訂後

(育児休業の対象者)


第〇条

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）であつて、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つては、子が1歳6か月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ものに限り、育児休業をすることができる。



## 2-5. 産後パパ育休制度

令和4年10月1日施行

<b>新制度（産後パパ育休）</b> （育休とは別に取得可能）（2022.10.1～）	 <b>新制度</b> （2022.10.1～）	<b>現行制度</b>
<b>① 対象期間、取得可能期間</b> 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則、子が <b>1歳</b> （最長2歳）に なるまで	原則、子が <b>1歳</b> （最長2歳）に なるまで
<b>② 申出期限</b> 原則、休業の2週間前まで ※ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよい。	原則、1か月前まで	原則、1か月前まで
<b>③ 分割取得</b> 分割して2回取得可能 （はじめにまとめて申し出が必要）	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 ※パパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。

## 2-5. 産後パパ育休制度(労使協定①)

### ● 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週間前までとする産後パパ育休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のとおり。

- 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**
  - 育児休業の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(数値目標)**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。

## 2-6. 産後パパ育休制度(労使協定②)

○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**を行うことの留意点

- 妊娠・出産の申出があった場合に**意向確認**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**です。
- 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、最初の意向確認の後に、返事がないような場合、**再度の意向確認を少なくとも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）。

## 2-6. 産後パパ育休制度(その他ポイント)

- 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**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。
- 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。
- ※ 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ます。
- 今までの育児休業と同様に、産後パパ育休は① **開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰下げ変更** ② **申出の撤回**が可能です。
- **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。
- **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。
  - ① **雇用された期間が1年未満**      ② **申出の日から8週間以内に雇用関係が終了**      ③ **週の所定労働日数が2日以下**

## 2-7. 産後パパ育休制度(休業中の就業)

### 新制度(産後パパ育休) (育休とは別に取得可能)

#### ④ 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。**

新制度の育児休業期間も、育児休業給付(給付率:67%(180日間まで))の対象となる

※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、給付の対象となる。

### 育休制度 (2022.10.1~)

原則就業不可

### 育休制度 (現行)


原則就業不可



## 2-7. 産後パパ育休中の就業の具体的な流れ

### 【具体的な流れ】

1. 労働者が就業することを希望する場合は、産後パパ育休の  
開始予定日の前日までに以下を申出

- 
- ・就業可能日
  - ・就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内に限る）
  - ・その他の労働条件

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

- 
3. 労働者が同意

- 
4. 事業主が日時、その他労働条件を通知

## 2-7. 産後パパ育休制度(就業日数・時間の上限)

《休業中の就業日数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  
※育児休業給付や社会保険料免除との関係についても注意が必要です。

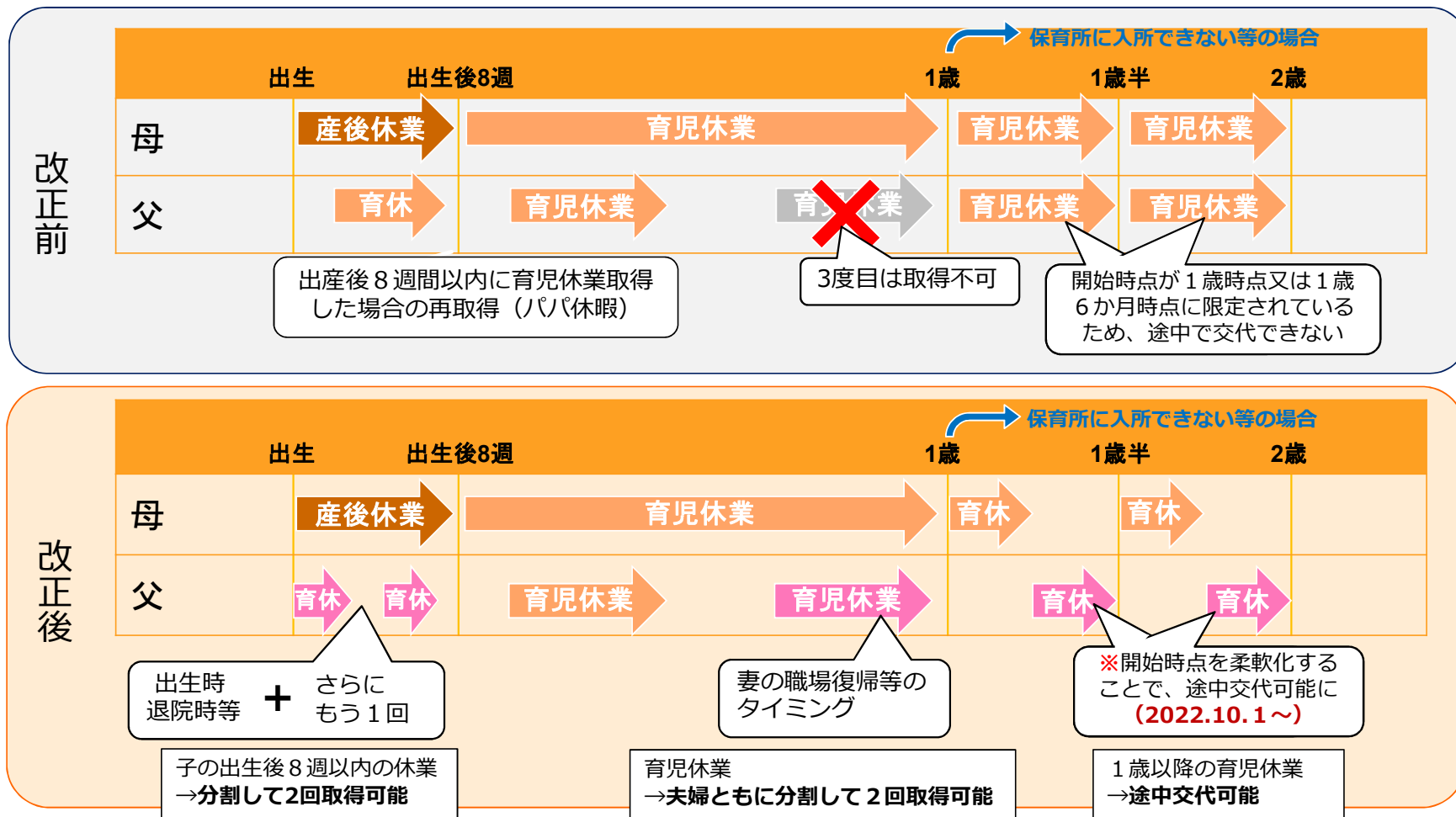
《例えば…》所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、

- ・産後パパ育休を、2週間取得する
- ・休業期間中の所定労働日は、10日
- ・休業期間中の所定労働時間は、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	育休	育休	8時間	6時間	育休	育休	育休	6時間
育休				育休		4時間		育休

## 2-8. 令和4年10月以降の育休取得パターンのイメージ図





## 2-9. 育児休業給付金制度・社会保険料免除

### ● 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(※)

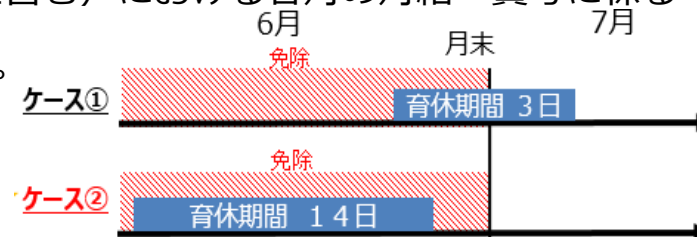
※ 原則として賃金の支払の基礎となった日数が月に11日以上ある場合に1か月と計算します。

### ● 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**の追加要件

- ・ 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**の場合も対象
- ・ **賞与**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



## ※産後パパ育休中に就業を行う際の注意点※

### ● 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、産後パパ育休期間中の**就業日数が次の水準**以内である場合です。

① 産後パパ育休を最大4週間（28日）取得する場合は、10日（10日を超える場合は80時間）

② ①より短い場合は、それに**比例した日数**または時間数

（例：14日の産後パパ育休の場合は5日、（5日を超える場合は40時間））

2 産後パパ育休期間中に就業して得た賃金額と給付金の合計が、

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**。

# 出生時育児休業の申出期限、出生時育児休業中の就業に係る労使協定例

## 1. 出生時育児休業の申出期限を1か月前までとする場合

第〇条一、二 →①研修の実施、相談体制の整備  
第〇条三 →②定量的な数値目標の設定と方針の周知  
第〇条四 →③意向を確認するための取組

(出生時育児休業の申出期限)

第〇条 事業所長は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1か月前までとすることができるものとする。

- 一 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること。
- 二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。
- 三 育児休業について、〇〇会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上、取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。
- 四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し解答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者からの意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

## 2. 出生時育児休業中の就業を可能とする場合

(出生時育児休業中の就業)

第〇条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。



## 関連資料などのご案内

宮崎労働局HPでは以下の資料をご用意しています。

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/roudoukyoku/120352/120581/120463.html#kiteirei>

### ■ 育児・介護休業等規定例（令和4年10月1日施行対応）

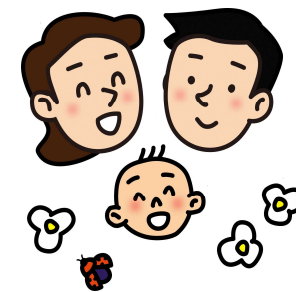
- ・ケース① ‘有期雇用労働者のすべて’を育児休業等の対象とする規定例
- ・ケース② ‘法に基づき一定範囲の有期雇用労働者’を育児休業等の対象から除外する規定例
- ・ケース③ ‘法に基づき一定範囲の有期雇用労働者’と‘労使協定の締結により除外可能な者’を除外する規定例

### ■ 労使協定例（令和4年10月1日施行対応）

- ・ケース①、②に対応した労使協定例
- ・ケース③に対応した労使協定例



規定例を  
ダウンロード  
してください  
←



## 改正育児・介護休業法に関するQ&A（一部抜粋）

Q1. 子どもが産まれる全ての労働者に個別の周知・意向確認の措置を実施する必要がありますか。

A1. 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、これらの措置の実施をする必要があるものです。

Q2. 制度の個別周知について、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 育休取得できないことが明らかな労働者である場合（入社1年以上経つときはきは子が1歳を超える場合等）

A2. いずれの場合も妊娠・出産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せん。（③）

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、個別周知の措置は通常通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。

Q3. 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がありますか。

A3. 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。

## 改正育児介護休業法に関するQ&A（一部抜粋）

Q4. 今回の改正で入社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したが、既に締結している労使協定で、入社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、労使協定を締結しなおさなくとも、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解して良いですか。

A4. 改正前の法第5条1項但書では、入社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、既締の労使協定については、そもそも入社1年未満の有期雇用労働者を労使協定の対象とすることを予定していません。  
改正法の施行後において、有期雇用労働者も含めた入社1年未満の労働者について、法第6条1項但書に基づき当該申出を拒む場合は、新しい労使協定が既存の労使協定と同じ文言であったとしても、改めて労使協定を締結する必要があります。

Q5. 産後7週～10週の休業申出があった。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協定で取り決めてよいですか。

A5. 育児休業申出と出生時育児休業申出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・一律的な取扱いはできません。  
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、事業主は労働者にいずれの申出であるか確認をしてください。

Q6. 休業中の就業について、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。

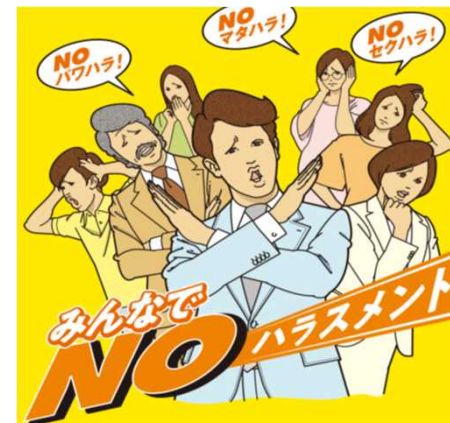
A6. 労働者からの申出可能な内容は「就業可能日」「就業可能日における就業可能な時間帯その他の労働条件」であり、業務内容が「労働条件」の範囲内であれば（例えば、テレワークで実施できる集計業務に限って就業可能と申し出る等）、労働者から申し出ることができ、事業主は労働者の申出の範囲内で就業させることができますこととなります。

## 2-10. 不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止①

- **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り扱いを行うことは禁止**されています。
- 今回の改正で、**産後パパ育休の申出・取得**、産後パパ育休期間中の**就業を申出・同意しなかったこと**等を理由とする**不利益な取り扱いも禁止**されます。
- 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。
- ・ 育休取得について上司に相談したところ「次の査定は厳しくなるがいいか」と言われた。
- ・ 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。



## 2-11. 不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止②

### 育児等に関するハラスメントのない職場とするために一人ひとりが心掛けたいこと

#### <育児休業等の制度を利用しながら働く者として…>

- 周囲との円滑なコミュニケーションを心掛け、自身の都合・体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持ちましょう。
- 周囲に感謝の気持ちを忘れないようにしましょう。

#### <上司、先輩、同僚として>

- 妊娠・出産・育児等についての知識や制度について理解しましょう。
- 「育児は妻に任せて、男は仕事をするものだ」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、育児休業等の制度利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。



## 2-12. 育児休業取得状況の公表義務付け

令和5年4月1日施行

### 新制度

#### 育児休業等取得状況の公表義務付け

- ・ **従業員1000人超の企業**を対象に、育児休業の取得の状況について**年1回、公表を義務付け**。

※ 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」**。

※ **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**。

### 現行制度

プラチナくるみん企業のみ公表  
(次世代育成支援対策推進法)

#### ① 育児休業等の取得割合

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


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**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**を利用したものの数の**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

## 第三章 男性の育児休業取得のために

 厚生労働省

宮崎労働局

33

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



## 3-1. 家族にとってのメリット



メリット

### 配偶者（妻）

- 育児不安、ストレスの軽減などに好影響
- 就労継続、昇進意欲、社会復帰への意欲の維持

- ・産後の妻の不安のピークは、産後2週間
- ・母子のみで過ごす時間が増え、産後3か月まで育児不安が強くなる場合がある



メリット

### 夫婦関係

- コミュニケーションが活発に・・・**良好な夫婦関係を構築**
- 家事育児だけでなく、家計も二人で担うことで、**経済的不安が軽減**



妻の生涯所得に  
大きな違い

### 妻の就労継続による家計のメリット



出典：ニッセイ基礎研究所 ニッセイ基礎研究所報Vol.61  
「大学卒女性の働き方別生涯所得の推計」 図表10 女性の働き方ケース別生涯所得 より一部抜粋 H29年6月

## 3-2. 企業・職場にとってのメリット



### メリット 男性の育児休業取得によるメリット！

- **男性の育児参加への理解が深まり、職場に好影響が！**
  - **仕事の進め方を見直すきっかけに**  
業務引継ぎの際に、業務の棚卸し・見える化を行うことで、  
「本当に必要な業務」がわかる業務マニュアルの作成等により、業務の属人化も排除
  - **会社に対する満足度・帰属意識の向上で仕事の効率UP！**
  - **従業員の多様な事情に配慮した制度の導入、取組実施により、離職率が低下**  
従業員の定着率向上で知識・ノウハウが蓄積すれば、業務効率も向上！
- …加えて、会社の取組を公表・アピールすることで、企業イメージの向上や人材確保に寄与



くるみん認定  
(子育てサポート企業)




えるぼし認定  
(女性の活躍を  
推進している企業)

ご清聴ありがとうございました

---

育てる男が、家族を変える。社会が動く。

 厚生労働省

宮崎労働局

