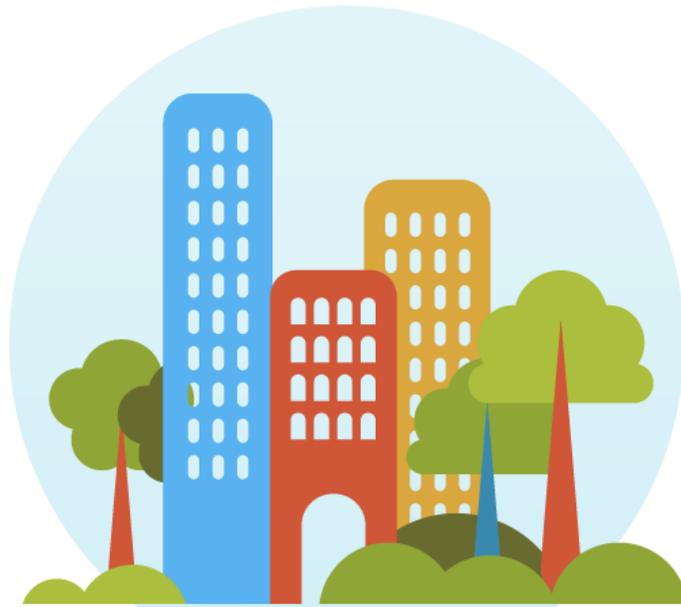


# 改正育児・介護休業法

---



育てる男が、家族を変える。社会が動く。



**MEN**  
イクメンプロジェクト



ひと、暮らし、みらいのために

**厚生労働省**

Ministry of Health, Labour and Welfare

**大分労働局 雇用環境・均等室**

# はじめに 男性育児休業がなぜ必要なのか！

急速な人口減少、少子高齢化の時代に入っています。

## ◎大分県の総人口

▶2035年：100万人以下  
(約15万人減少)

## ◎大分県の生産年齢人口

(生産年齢とは、15歳以上65歳未満の労働力の中核となる年齢)

▶2035年：55万人台  
(約10万人減少)

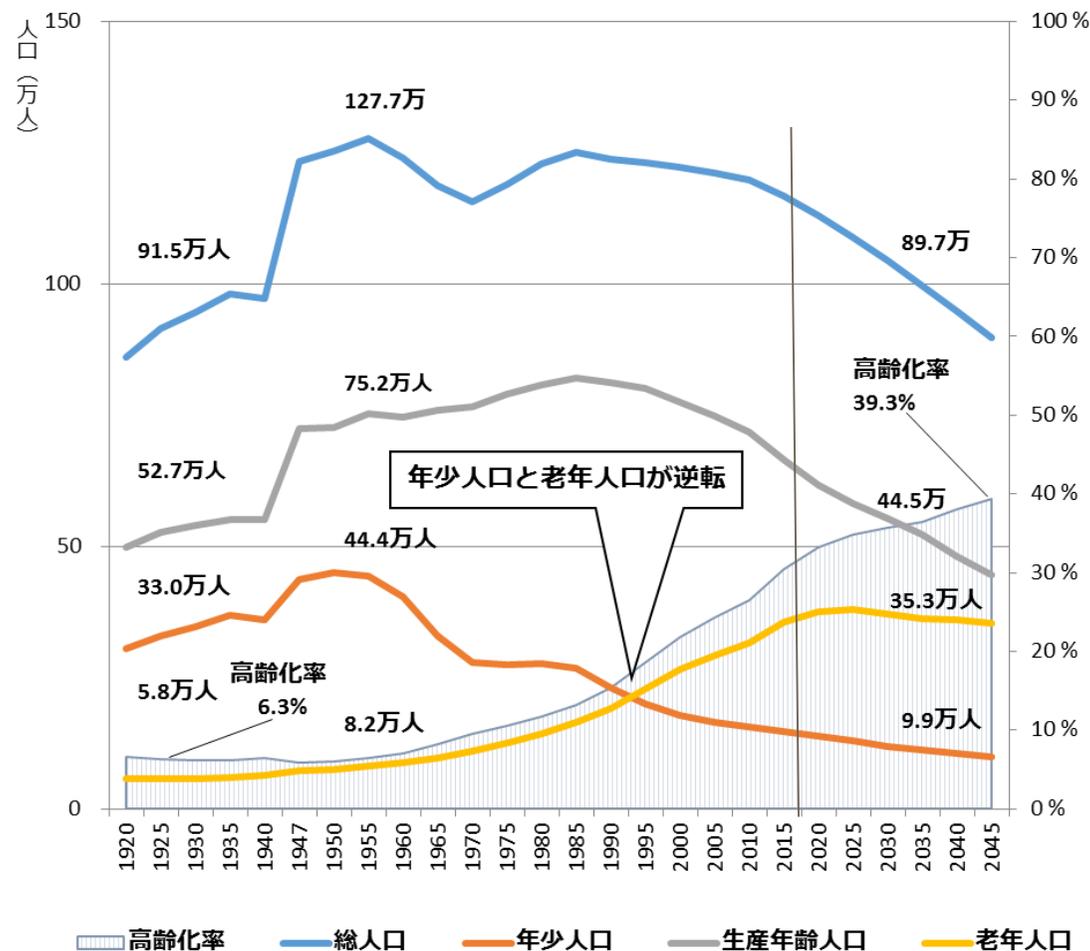
## ◎大分県の高齢化率

▶2045年：39.3%  
(全国平均：36.8%)

人材の確保が困難な時代

男性育児休業によって  
少子化対策・女性の活躍

### 年齢3区分別人口の推移 (大分県)



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2018推計）」

# 第一章 男性の育児休業取得の現状と 企業における課題

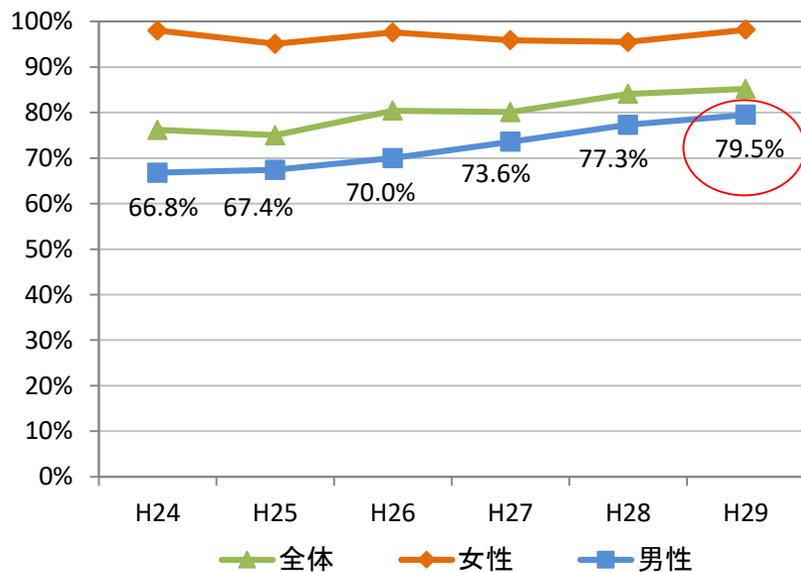
# 1-1. 男性の育児休業取得の現状

育児休業取得を希望しているが、取得できない！ ➡ 希望と現実が乖離！！

(男性正社員で育休希望していたが、利用しなかった割合が37.5%というデータもある)

男性新入社員の約8割が育休取得を希望しているというデータもある

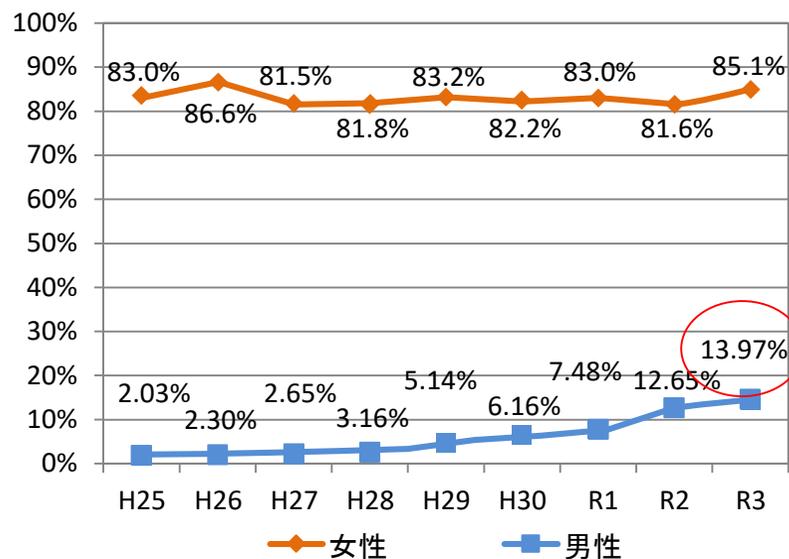
育児休業の取得意向



出典：日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」(H24年度～H29年度)

直近の男性の育児休業取得率は約14%

育児休業取得率の推移



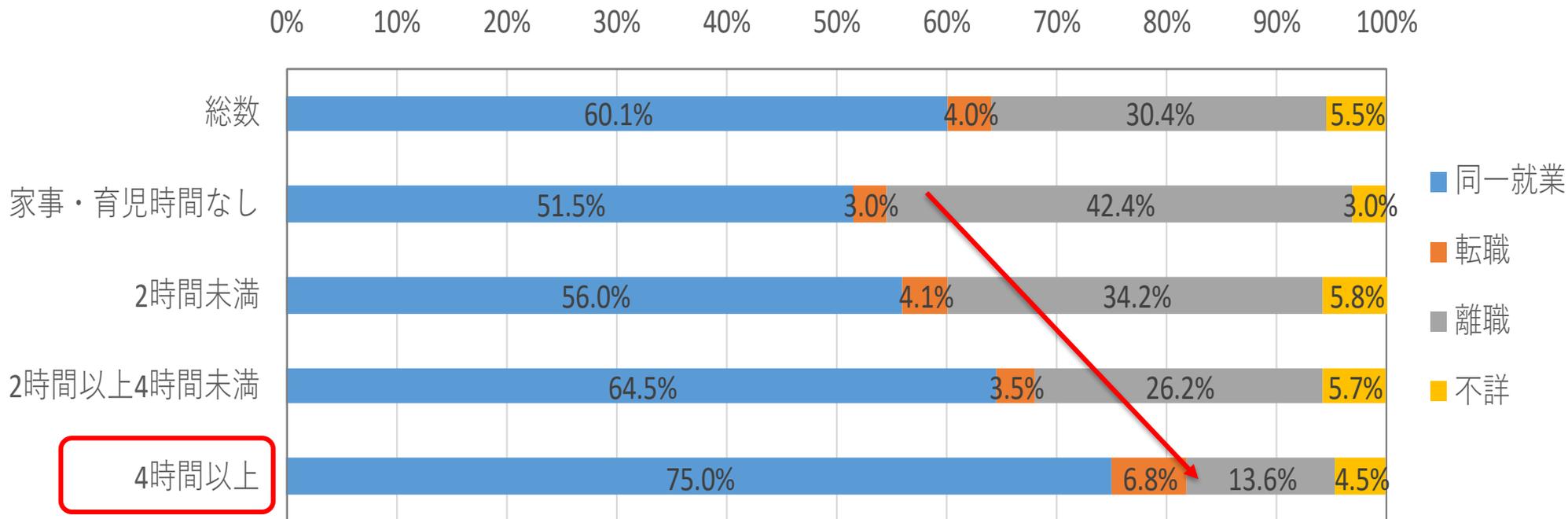
出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 1-2. 共働き世帯の現状

➤ 夫の家事・育児時間が長いほど、就業を継続する妻の割合が高い

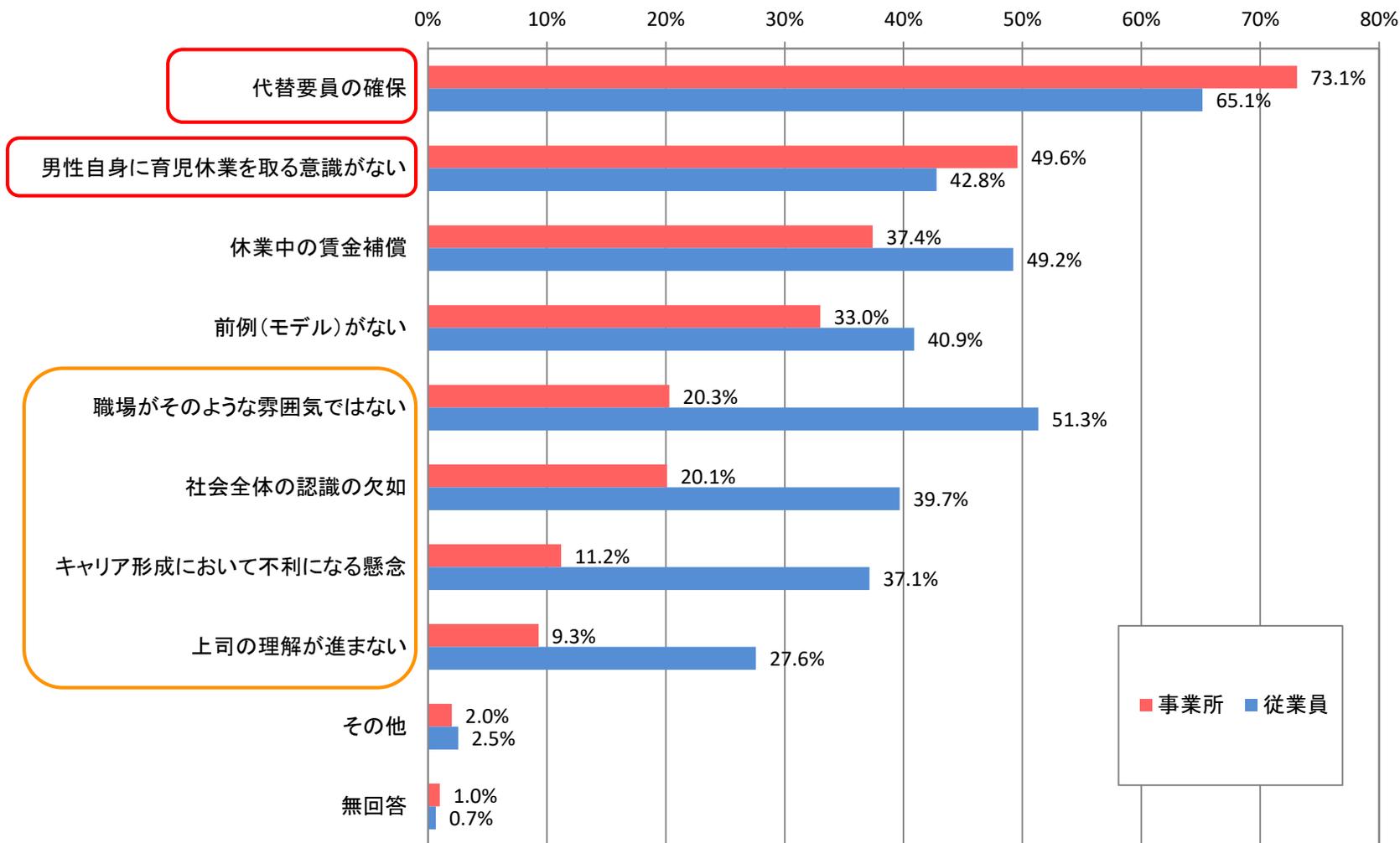
➡ 女性が出産後も継続して活躍していくためには、男性の家事・育児への参画が不可欠

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続割合



出典：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019、厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）の概況」（調査年月：2015年11月）

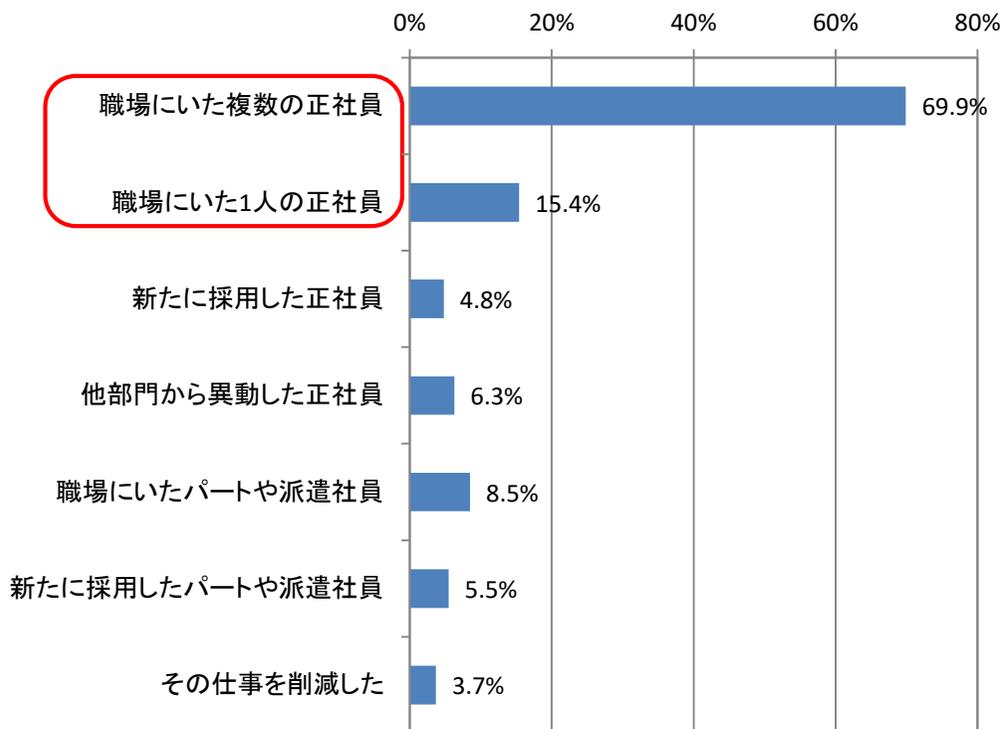
# 1-3. 男性の育児休業取得における課題①



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における課題②

## 休業中の業務の担当者



出典：財団法人こども未来財団「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について  
研究報告書」H23年3月

○ 事業所、従業員ともに「代替要員の確保」が最も多い



代替要員の確保が難しい職場では、日頃から仕事の進め方や業務の分担を工夫し、多能工化などを進めておくことが必要

○ 事業所と従業員の認識に大きなギャップあり（従業員の思い込み）

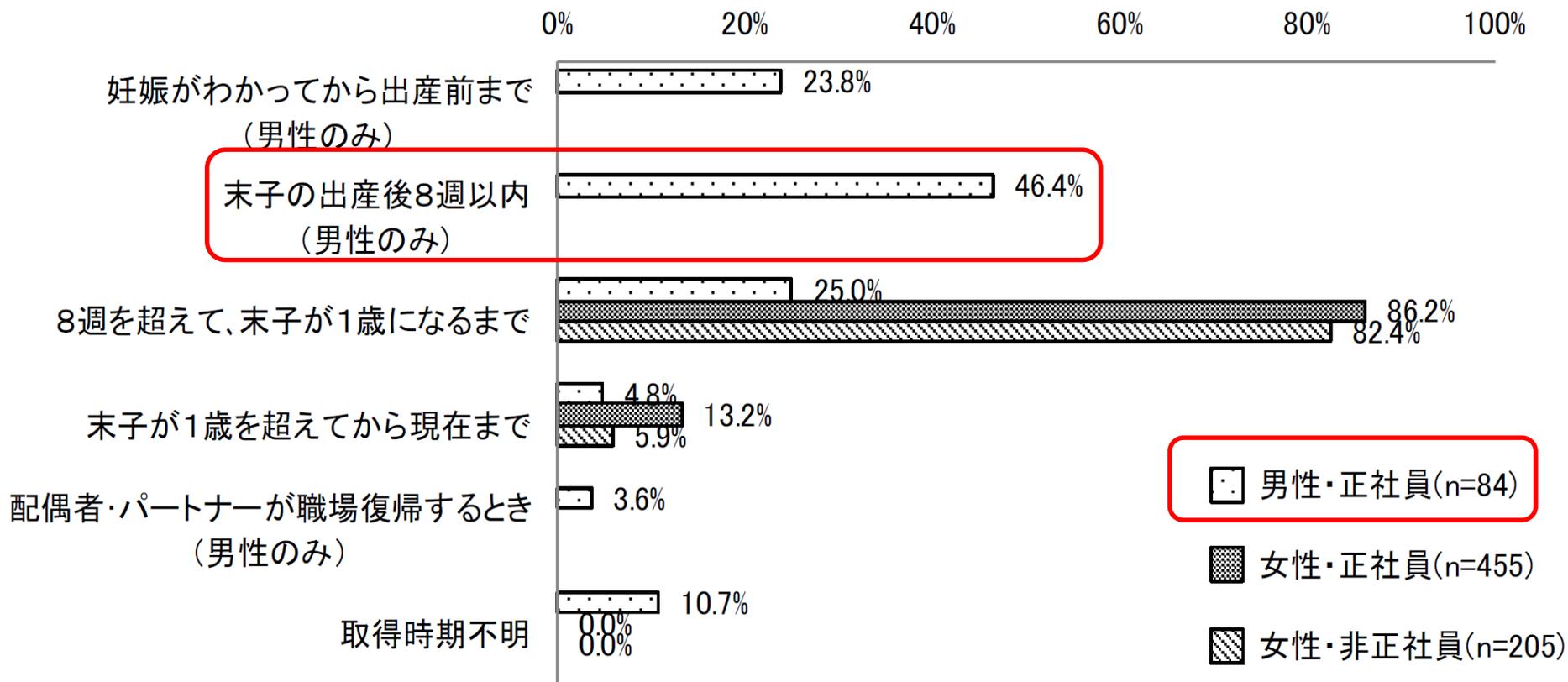
- ・ 職場がそのような雰囲気でない
- ・ キャリア形成において不利になる懸念
- ・ 上司の理解が進まない



男性が育休取得しやすい職場環境の醸成、キャリアへの懸念を払拭することが必要

# 男性の育児休業取得時期(改正の背景)

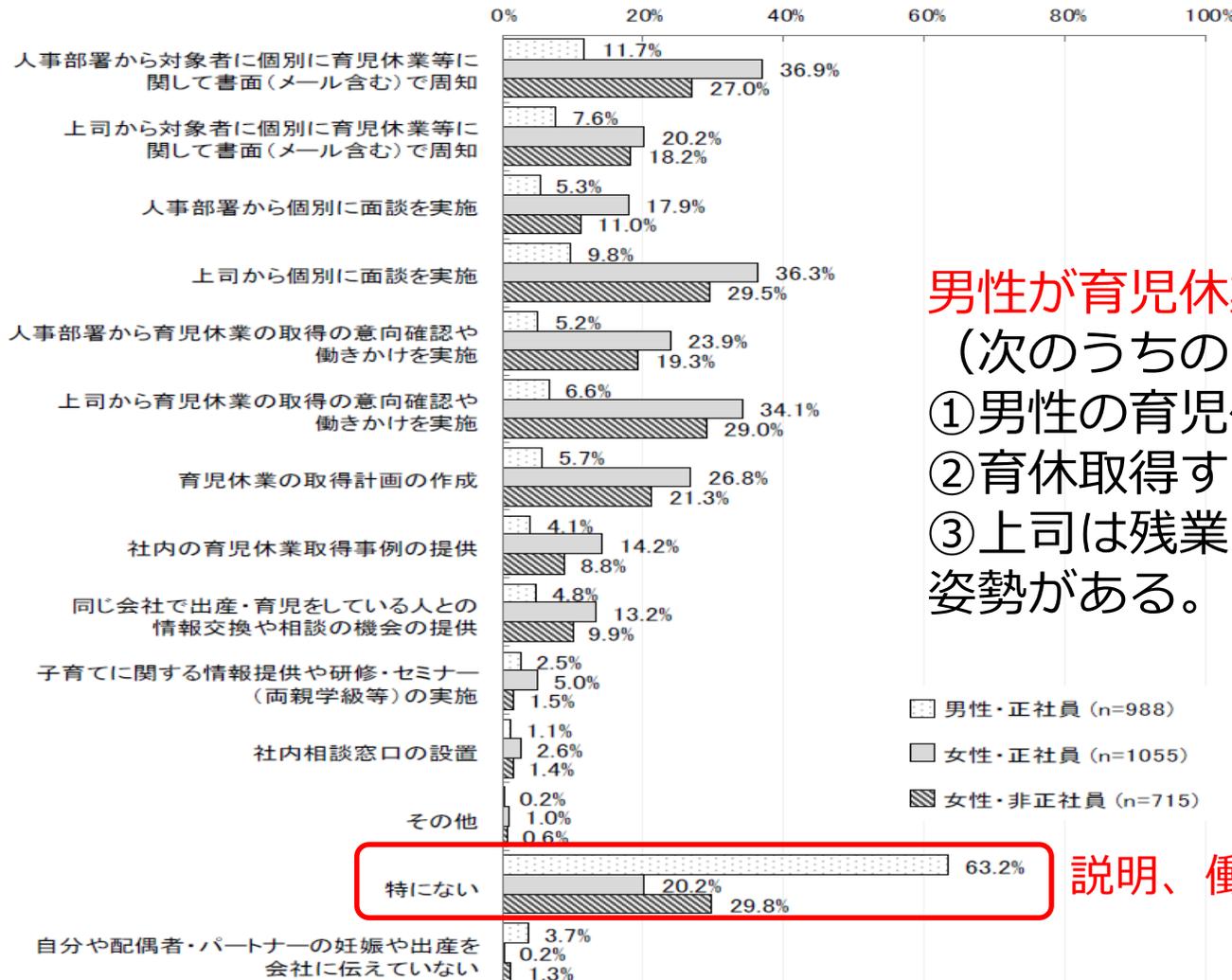
取得した休暇・休業制度の取得時期\_\_育児休業制度(複数回答)



※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)

# 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)



※複数回答  
 ※就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

## 男性が育児休業を取得しやすい条件 (次のうちの2つ以上がある職場)

- ① 男性の育児休暇制度がある
- ② 育休取得するよう職場で声掛けがある
- ③ 上司は残業を減らす人を評価する等の姿勢がある。

説明、働きかけ特になし : 63.2%

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)

# 育児・介護休業法の改正の背景 1 / 4

労働政策審議会建議(令和3年1月18日)「男性の育児休業取得促進策等について」より抜粋  
※ 太字強調は本資料において追加

- 少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児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を両立できる社会の実現が重要であるが、実際の**育児休業取得率**は、**男女で大きな差が存在**する。

男性の育児休業取得率は、令和元年度で 7.48% (**令和2年度12.65%、令和3年度13.97%**) と、近年上昇しているものの未だ低い水準にとどまる。**取得期間も男性の場合は約 8 割が 1 か月未満**となっている。

一方で、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、**育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約 4 割**であり、**労働者の休業取得の希望が十分か**なっていない現状がある。

## 育児・介護休業法の改正の背景 2/4

- 男性が育児休業を**取得しない理由**としては、**業務の都合や職場の雰囲気**といったものが挙げられていることから、
  - ①業務ともある程度調整しやすい**柔軟で利用しやすい制度**
  - ②育児休業を**申しやすい職場環境**等の整備といった取組が必要である。
- 実際に育児休業を取得した男性の多くは**子の出生直後の時期に取得**しており、出産後の妻が心身の回復が必要な時期に側にいたい、育児に最初から関わりたいといったことからこの時期の取得ニーズが高いことが考えられる。
- そこで、具体的には、その後の育児の入り口となる**子の出生直後の時期の休業の取得を、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みを設ける**ことで促進することが考えられる。

## 育児・介護休業法の改正の背景 3/4

- 育児休業等に関し**個別の働きかけ等の取組がある場合はそうでない場合に比べて取得した割合が高くなる**。一方で、男性では**6割以上が企業からの働きかけがなかったと回答している調査結果もあり**、育児休業を取得しやすい環境を整備するためには、**事業主による労働者への個別の働きかけや職場環境の整備を進めることが有効である**。
- 子の出生直後の**短期間の休業のみでなく、その後の夫婦交替等でのまとまった期間の休業の取得も念頭に置けば、育児休業を分割して取得できるようにすることも必要である**。
- 加えて、**企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運を醸成するため、育児休業の取得率の公表を促すことで、男性の育児休業の取得を進めることも有効である**。

## 育児・介護休業法の改正の背景 4/4

- **有期雇用労働者**の育児・介護休業取得要件について、無期雇用労働者と異なる要件が設定されているが、**育児・介護休業を取得しやすく**していくことも喫緊の課題である。
- 男性の育児休業取得を促進することは、**取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望**をかなえるとともに、**男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方**ができる職場環境の実現につなげていくことで、第一子出産後に約5割の女性が出産・育児により退職している現状において、**女性の雇用継続**にも資すると考えられる。
- **夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合や第二子以降の出生割合が高くなっている**という調査結果も存在する。**男性が子の出生直後に休業を取得して主体的に育児・家事に関わり、その後の育児・家事分担につなげることは、女性の雇用継続や夫婦が希望する数の子を持つことに資する**と考えられる。

## 第二章 育児休業制度の概要

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①）

### 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、保育所等に入れら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、保育所等に入れら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

## 2-1. 育児休業制度の概要(おさらい)②

### ○両親で協力して育児休業を取得するための特例



ポイント

「パパ休暇」(注: 令和4年10月からは産後パパ育休となる)  
出生後8週間以内に、育児休業を開始し、かつ終了した場合、再度の取得が可能!

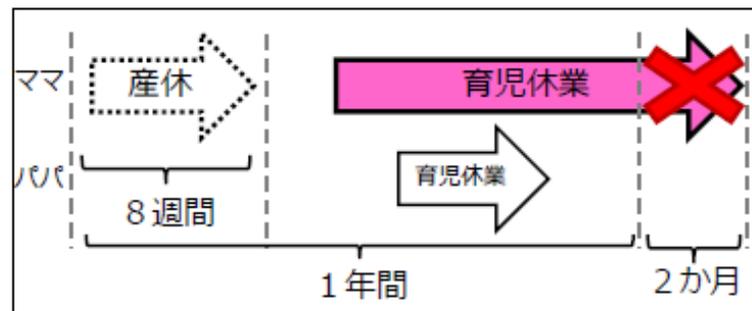
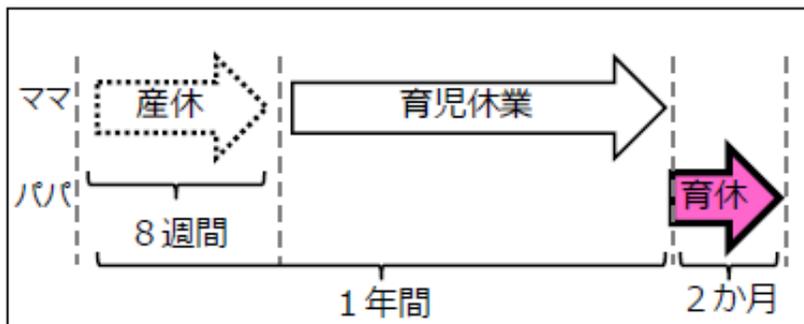


ポイント

「パパ・ママ育休プラス」  
両親がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業が取得可能! (取得期間は産後休業期間を含め1年間)

パパとママが交代で切れ目なく育休をとりたい。  
→1歳~1歳2か月まで取得OK

ママの育休開始日がパパの育休開始日より前  
→「パパ・ママ育休プラス」を利用できません。



## 2-2. 改正育児休業制度の概要(育児・介護休業法・雇用保険法) 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

2022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

2022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. 改正育児休業制度の概要(育児・介護休業法・雇用保険法) ②

### 3. 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

2022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

2022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

2023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. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備(2022年4月1日施行)

### 新制度

#### 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

- 育児休業を**取得しやすい雇用環境の整備**を事業主に義務付け(以下の**いずれかの実施**が必要。複数の措置を講ずることが望ましい)。
  - ✓ 育児休業・産後パパ育休に関する**研修**の実施
  - ✓ 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)
  - ✓ 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**
  - ✓ 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**
- 環境整備に当たっては、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**事業主が配慮**。

### 旧制度

研修等の取得しやすい  
環境整備に関する**規定なし**

## 2-3. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備(ポイント)

- 雇用環境の環境整備措置は、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。
- 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。

## 2-3. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備(ポイント:参考)

### ■雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

社内用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

厚生労働省ホームページから

イクメンプロジェクト

検索

「職場内研修資料」を選択

#### ② 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

大分労働局ホームページから

育児・介護休業法

検索

「様式集・規定例」に掲載

# 2-4. 妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認 義務付け(2022年4月1日施行)

## 新制度

### 妊娠・出産を申出た労働者への個別の周知・意向確認

- 労働者・配偶者が**妊娠・出産した旨等の申出をしたとき**、労働者に対し**育児休業制度等を周知し**、これらの制度の**取得意向を確認する**ための措置を義務づけ。

#### 【周知事項】

- ✓ 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ✓ 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ✓ 育児休業給付に関すること
- ✓ 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】

- ✓ 面談（オンラインも可）
  - ✓ Fax
  - ✓ 書面交付
  - ✓ 電子メール
- のいずれか

注：Fax、電子メールは労働者が希望した場合のみ

- 育児休業・産後パパ育休の**取得を控えさせるような形での個別周知・意向確認は認められません。**

## 旧制度

### 個別周知の**努力義務のみ**

※ 育児等のための休暇・休業の取得に際し、男性では6割以上が企業からの働きかけがなかったと回答。



## 2-5. 有期雇用労働者の取得要件緩和 (2022年4月1日施行)

### 新制度

#### 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和

##### 【育児休業の場合】

- 「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃  
(無期雇用労働者と同様の取扱い(労使協定の締結により除外可))
- 「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」の要件は継続

##### 【介護休業の場合】

- 引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃  
(無期雇用労働者と同様の取扱い(労使協定の締結により除外可))
- 「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」の要件は継続

### 旧制度

有期雇用労働者の育児休業取得には、それぞれの2要件あり。

##### 【育児休業の場合】

- 引き続き雇用された期間が1年以上
- 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】

- 引き続き雇用された期間が1年以上
- 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

## 2-6. 産後パパ育休制度 (2022年10月1日施行)

<b>新制度 (産後パパ育休)</b> <b>(育休とは別に取得可能) (2022.10.1~)</b>	 <b>新制度</b> <b>(2022.10.1~)</b>	<b>現行制度</b>
<b>① 対象期間、取得可能期間</b> <b>子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能</b>	<b>原則、子が 1 歳 (最長 2 歳) になるまで</b>	<b>原則、子が 1 歳 (最長 2 歳) になるまで</b>
<b>② 申出期限</b> <b>原則、休業の 2 週間前まで</b> <small>※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。</small>	<b>原則、1 か月前まで</b>	<b>原則、1 か月前まで</b>
<b>③ 分割取得</b> <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)</b>	<b>分割して 2 回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)</b>	<b>原則、分割不可</b> <small>※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。</small>

## 2-6. 産後パパ育休制度（労使協定①）（2022年10月1日施行）

### ● 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。

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）（2022年10月1日施行）

○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. 産後パパ育休制度の労働者側の留意点

### 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。

## 2-6. 産後パパ育休制度(その他ポイント) 1/4

- 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。
- **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。

## 2-6. 産後パパ育休制度(その他ポイント) 2/4

- 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。

## 2-6. 産後パパ育休制度(その他ポイント) 3/4

○ 育児休業と同様に、産後パパ育休は次の変更・撤回が可能です。

### ① 開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰下げ変更

- ・ 産後パパ育休1回につき、それぞれ1回に限り可能です。
- ・ 繰上げ変更は、当初産後パパ育休を開始しようとした日の前日までに、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気、負傷等の特別な事情がある場合に可能です。
- ・ 繰上げ変更の申出は、変更後休業を開始しようとする日の1週間前までにする必要があります。
- ・ 繰下げには事由は問われません。
- ・ 繰下げ変更の申出は2週間前までにする必要があります。

### ② 申出の撤回

- ・ 申出の撤回は、開始の前日までにする必要があります。
- ・ 撤回した申出の休業は取得したものとみなします。

## 2-6. 産後パパ育休制度(その他ポイント) 4/4

- **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**の労働者
  - ② 申出の日から**8週間以内**に雇用関係が**終了**する労働者
  - ③ 週の所定労働日数が**2日以下**の労働者

## 2-6. 産後パパ育休制度（休業中の就業）（2022年10月1日施行）

### 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

## 2-6. 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（例：テレワーク等の就業場所）
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

## 2-6. 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

(注) 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、

- ・ 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	休	4時間		休

## 2-6. 産後パパ育休制度（留意点） 1/2

### 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向的に求めることや、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。

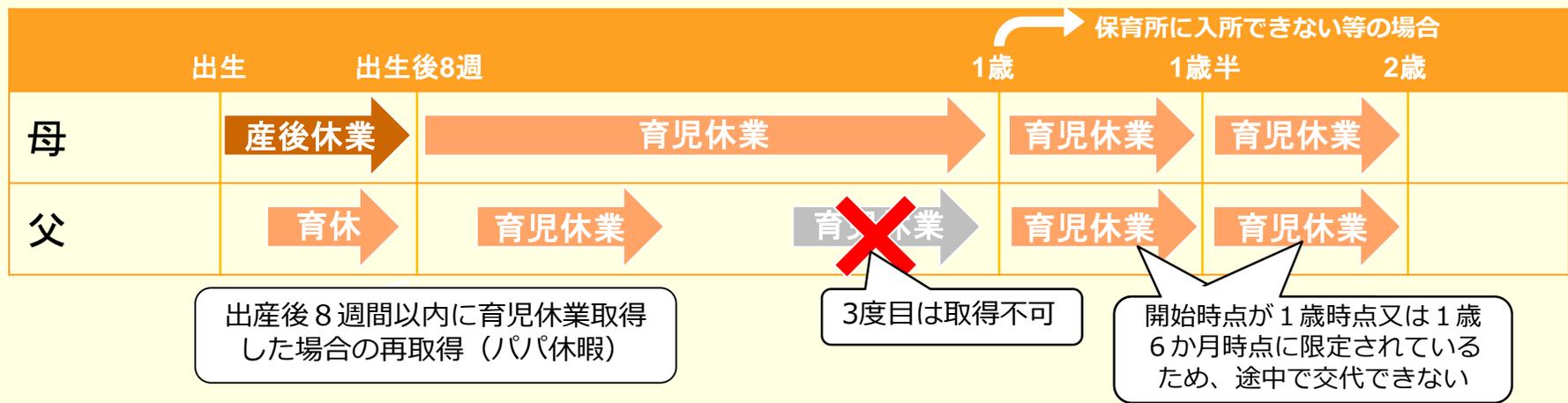
## 2-6. 産後パパ育休制度(留意点) 2/2

### ○ 同意した就業日等について、

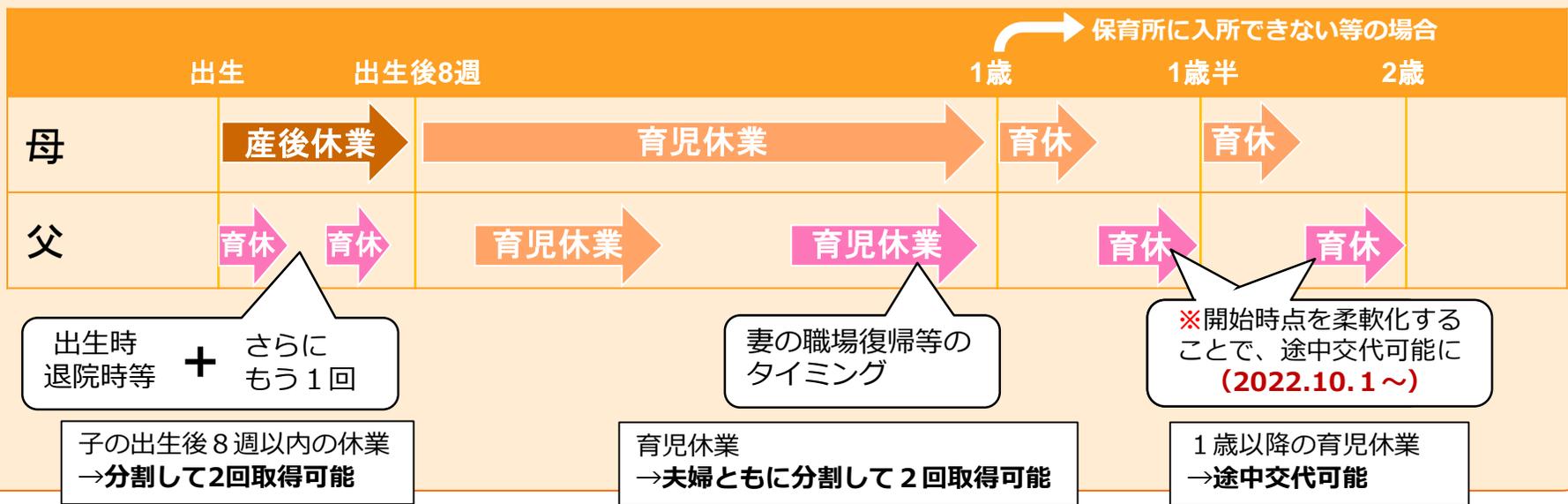
- ・ 出生時育児休業の**開始予定日の前日**までは、労働者は、**事由を問わず**、同意の全部又は一部の**撤回が可能**です。
- ・ 出生時育児休業の**開始予定日以後**は、以下の**特別な事情がある場合に限り**、労働者が**撤回可能**です。
  - ① 配偶者の死亡
  - ② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難
  - ③ 婚姻の解消等により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなった
  - ④ 出生時育児休業申出に係る子が負傷・疾病・障害その他これらに準ずる心身の状況により、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

# 2-7. 新制度等の取得パターンイメージ

改正前



改正後



## 2-8. 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。

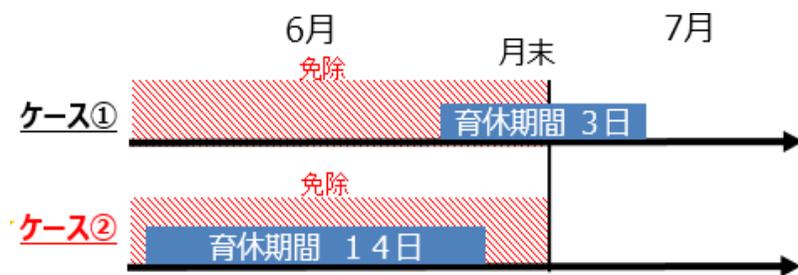
### ● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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。**

## 2-9. 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。
- 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。



## 2-9. 不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止②

今回の法改正で、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取扱いも禁止になっています。

### 《休業中の就業に関する不利益取扱い禁止》

- 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。

## 2-9. 不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止③

### 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。

## 2-10. 育児休業取得状況の公表義務付け(2023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」。

### 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)

# 第三章 男性の育児休業取得のために

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



### 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**



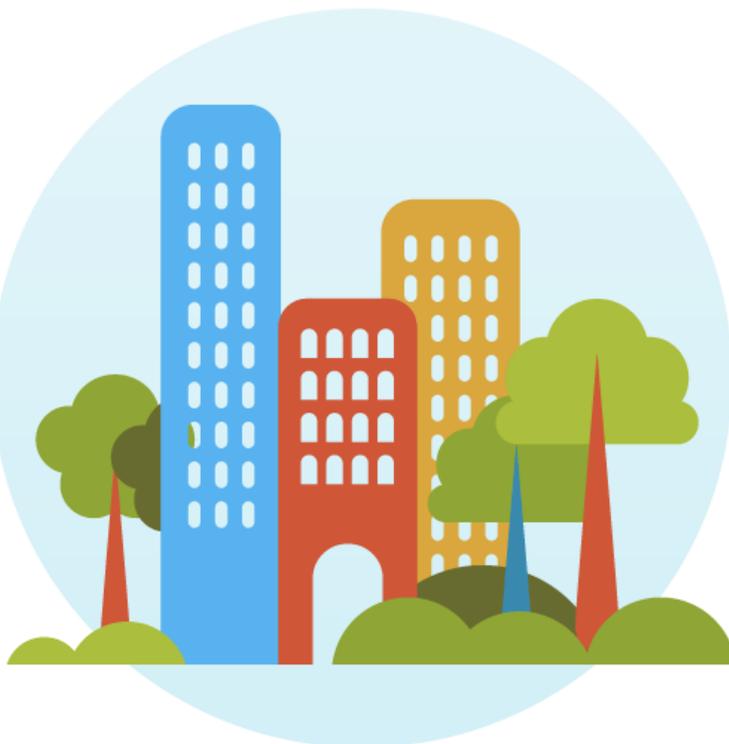
# ご清聴ありがとうございました

育児・介護休業法のあらまし  
(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)  
～令和4年4月1日、10月1日、令和5年4月1日施行対応～



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモモン

厚生労働省  
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)



就業規則への記載はもうお済みですか  
- 育児・介護休業等に関する規則の規定例 -  
(令和4年4月1日、10月1日施行対応版)

～令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました～



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモモン

このリーフレットでは、育児・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。この他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページなども参考に、法に沿った就業規則の整備を進めてください。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

厚生労働省  
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

大分労働局HPから

育児・介護休業法

検索

➡ 「パンフレット等各種資料」に掲載