

育児・介護休業法の改正について

～男性の育児休業取得促進等～

岡山労働局雇用環境・均等室

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

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）

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。

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？

- ①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行
- 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**（相談窓口や相談対応者の設置）
 - 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自社の労働者への育児休業・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**

具体的には？

- ①「**研修**」
対象は、全労働者が望ましいですが、**少なくとも管理職**は、研修を受けたことがある状態にしてください。
- ②「**相談体制の整備**」
窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、**実質的な対応が可能な窓口**を設けてください。
また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。
- ③「**自社の育休取得事例の提供**」
自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、**労働者が閲覧できるようにしてください**。
提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、**特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください**。
- ④「**制度と育休取得促進に関する方針の周知**」
育児休業に関する制度と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（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

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）

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。

令和4年4月1日以降の申出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

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の周知・意向確認が必要です！

誰に？	(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申出をした労働者
何を？	①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申出が対象 ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い
いつ？	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 それ以降の申し出に対しては、できる限り速やかに措置を行うことが必要
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

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。

男性の育児休業取得促進のための産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 (令和4年10月1日施行)

男性の育児休業取得促進のために、子の出生直後に取得しやすい「産後パパ育休」がこれまでの制度に上乗せして創設されます！

対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで取得可能
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 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か月前までとすることができる
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる

実務上のポイント

●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です～～

《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P9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

育児休業の分割取得(令和4年10月1日施行)

1歳までの育児休業が2回取れるようになります！

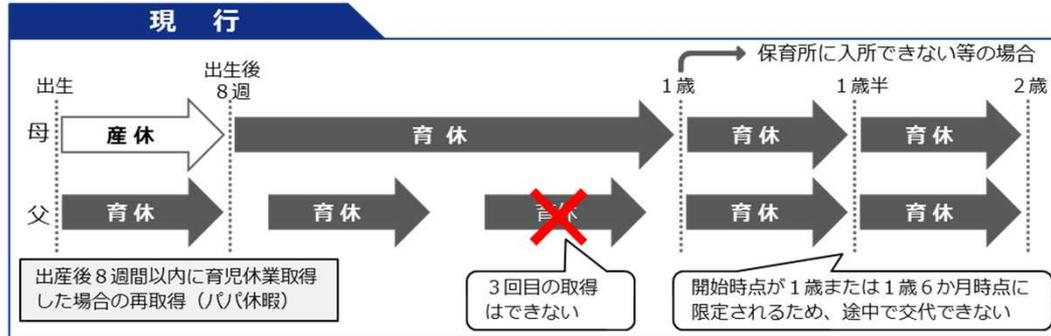
1歳以降の育児休業(保育所に入所できない場合等)を夫婦が途中交代できるようになります！

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 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、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。
	特別な事情がある場合に限り再取得可能

実務上のポイント

- 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。
- 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。

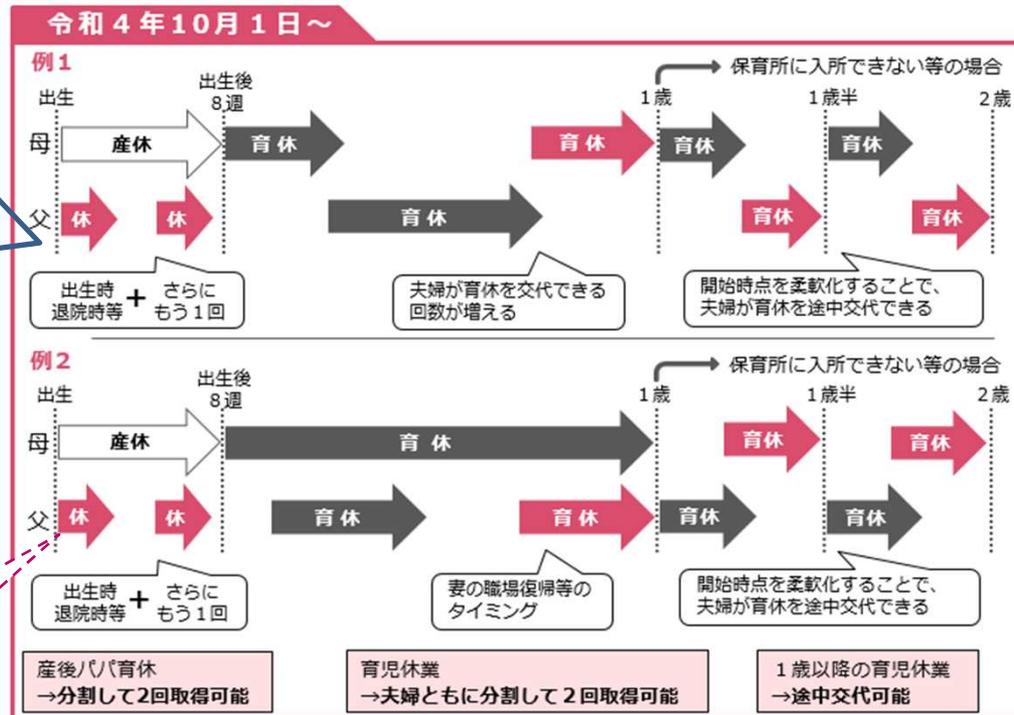
育児・介護休業法の改正により、令和4年10月1日から 産後パパ育休や育児休業の分割取得がスタートします！



<改正育児・介護休業法に関する資料はコチラ>



子育てがスタートする出生後8週間以内に産後パパ育休を取得するなどにより、夫婦で子育てしていく体制づくりをしましょう！



子育てや仕事との両立の状況を考えながら、育児休業をどう取るかを夫婦で話し合いましょう！

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

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 →



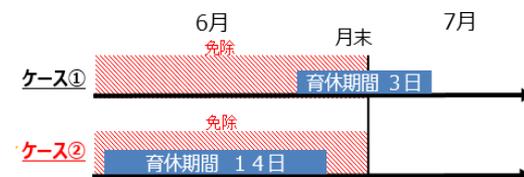
● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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期間中の**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**。

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

※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**

産後パパ育休（出生時育児休業）も含まれます！

※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。

施行に向けて準備いただくこと

R 4 年 4 月

R 4 年 1 0 月

R 5 年 4 月

- ①雇用環境整備義務
- ②周知・意向確認義務
- ③有期雇用労働者

- ①研修、相談窓口設置、事例紹介、制度及び取得方針周知のいずれかの実施に向けた準備
- ②個別周知・意向確認書等の準備
- ③就業規則等見直し、必要に応じて労使協定締結（育児・介護休業対象者）

施行

- ④産後パパ育休制度
- ⑤育児休業分割

- ④就業規則等見直し、必要に応じて労使協定締結（産後パパ育休対象者、申出期限、休業中の就業）
- ⑤就業規則等見直し

施行

- ⑥取得率公表
(1,000人以上企業)

- ⑥企業における対象者数の算定

施行

関連資料などのご案内

■ 育児・介護休業等に関する規則の規定例について

岡山労働局の以下のページに育児・介護休業等に関する規則の規定例を掲載しています。

① 育児・介護休業等に関する規則の規定例

https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/ikuji.html

育児・介護休業等規則の規定例（詳細版、簡易版）、労使協定例、社内様式例等（Word版）が掲載されています

■ 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。

② 社内研修用資料、動画 <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

③ 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>

個別周知・意向確認書記載例も掲載されています

■ 改正育児・介護休業法に関する資料

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。

④ 育児・介護休業法について

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



■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・促進するプロジェクト（H22年度から実施）
- 企業・個人に対する仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供や経営者・人事労務担当者や若年層向けセミナーの開催等により、男性の育児休業取得等に関する取組を促進する。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



■「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現
- 男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上

職場内 研修用資料	プロジェクト 活動レポート	ホスターやハンドブックなど ダウンロード ページ
イクメン体験談 (先輩パパたちの声)	イクメンの星 イクメンプロジェクトから 選ばれた「イクメンの星」 についてご紹介	地方のイクメン施策 & イクボス紹介
バナーを貼ろう！	イクメン 2020 キャンペーン	イクメンプロジェクト チャンネル イクメンプロジェクトが開催する イベントをライブ放送で配信！

企業向け法改正の
ポイントがわかる！

イクメンプロジェクト編集部

[詳しくはこちら](#)

ご当地イクメン&イクボス 取組事例 大募集！ 全国の地方自治体から、「イクメン」と「イクボス」に関するイベントや セミナーの情報を募集しています。投稿フォームはこちら	イクメン企業宣言を「する」 (企業・団体)
イクボス宣言を「する」 (企業・団体)	育児体験談を「投稿する」

教えて！育児・介護休業法
育児・介護休業法が変わります！
オンラインセミナー

職場内研修用資料

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

職場等で育児休業取得を含めた、育児との係わりを促進するための研修用資料となっており、パワーポイントと動画資料にてサポートします。

[夫婦でシェア、育休の新常識]

動画資料



新設の「産後パパ育休(出生時育児休業)」
(注:産後の休暇に柔軟に育児休業を取得できるようになります)

	育休パパ育休(旧)03~ 育児休業(旧)	産休制度 (旧)	育児休業 (旧)
対象期間	子の出生後6週間以内 4週間まで取得可能	産後1週間 (産後2週間まで)	産後1週間 (産後2週間まで)
取得期間	育児休業の2週間前 産後1か月以内	産後1か月以内	原則1か月以内
取得日数	分割して2週間取得 (1週間未満でも取得可能)	分割して2週間取得 (1週間未満でも取得可能)	原則1週間以内
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り 労働者が希望した範囲で 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

※旧法・新法は併用可能

男性の育児休業取得に関するポイントを解説。企業内研修で活用できます。

- Part1 00:01:14~ 育休を取るべきかどうか?
- Part2 00:07:30~ 企業側に育休のメリットはあるのか?
- Part3 00:13:24~ 育休期間を有意義に過ごすためには?

[今すぐ実践! 男性の育児休業]



男性の育児休業取得に関するポイントを、経営者や有識者へのインタビューを交えながら、わかりやすく解説。企業における職場内研修で活用できます。

岡山労働局雇用環境・均等室に
改正育児・介護休業法の施行に向けた相談窓口を開設します！
開設期間：令和3年11月15日～令和5年3月31日

育児休業制度等に関する相談窓口

産後パパ育休って
何日休めるのかな。
会社には、どう相談
したらいいのかな。

妊娠・出産の報告
を受けたけど何を
したらいいのかな。



育児休業が分割で取
得できるらしいけど、
どういう休み方がと
れるのかな。

規定の改正をしないといけ
ないけど、何を変更したら
いいのかな。

お困りごと、気になること、お気軽にご相談ください！

(事業主、労働者、労務に関わる方、どなたでもご相談ください。)



受付時間 9時30分～17時00分
※土・日・祝・年末年始を除く

電話番号 086-225-2017

住 所 岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
岡山労働局 雇用環境・均等室 (JR岡山駅から徒歩7分)

○入館の際に身分証明書の提示が必要です

○駐車場 有 (北側)