

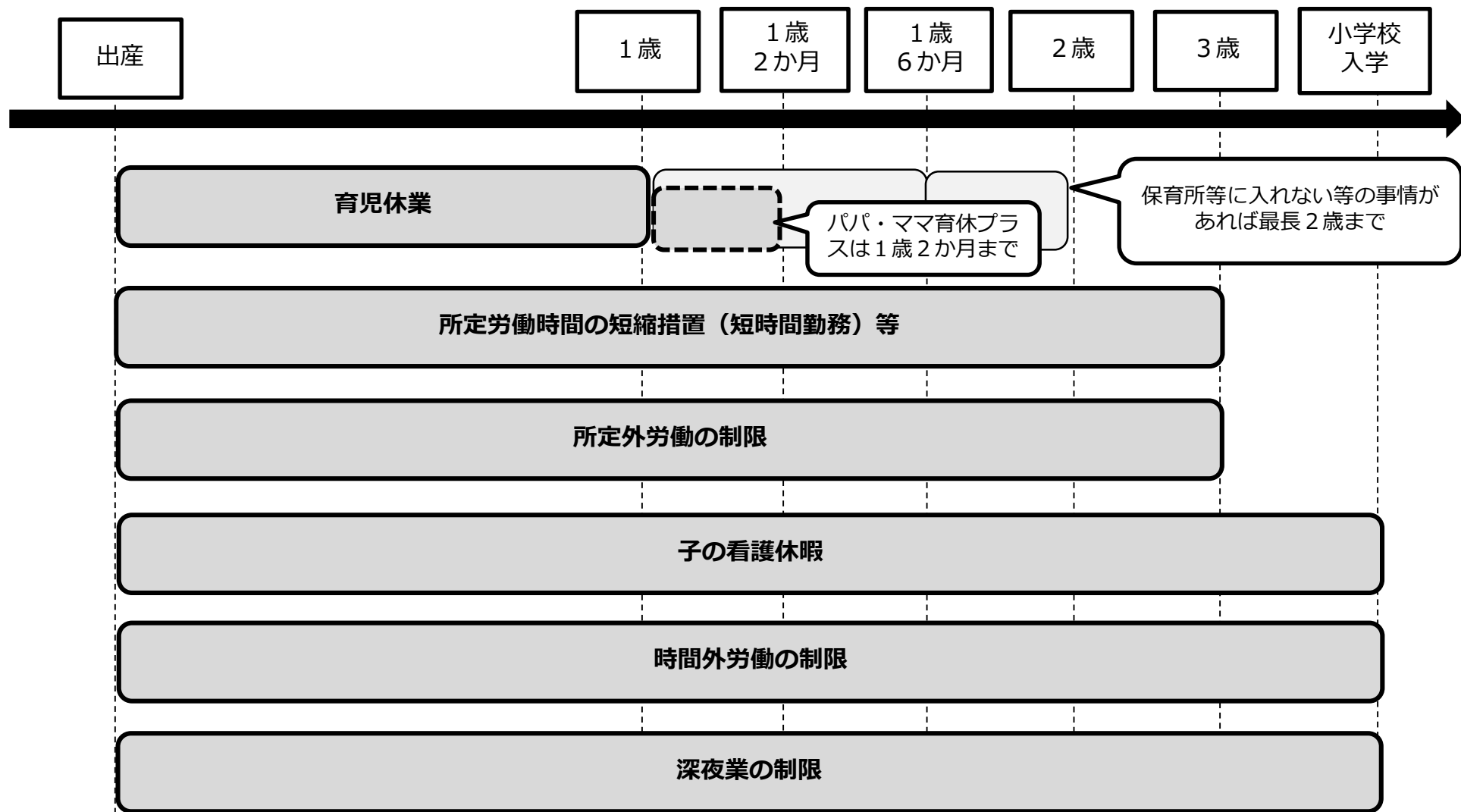
改正育児・介護休業法について

埼玉労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

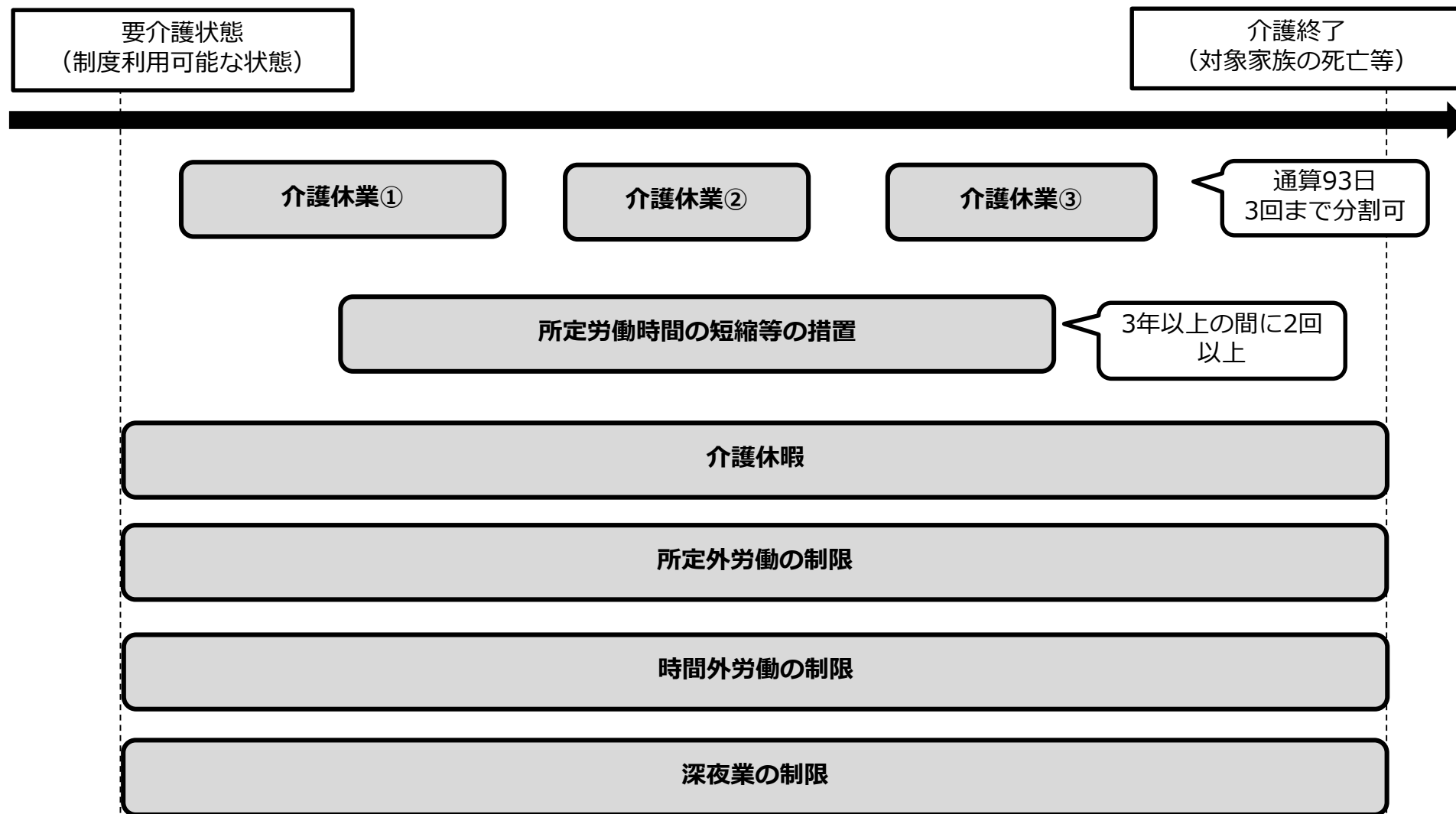
現行の育児・介護休業法の概要①

育児関係



現行の育児・介護休業法の概要②

介護関係



現行の育児・介護休業法の概要③

育児休業①

休業の定義	○労働者が原則としてその1歳に満たない子を養育するためにする休業
対象労働者	○労働者（日々雇用を除く） ○有期契約労働者は、申出時点において、次の要件を満たすことが必要 ・同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること ・子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過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 ※ 介護休業の場合は、「介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過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」 ○労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・1年（1歳以降の休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者 ※ 介護休業の場合は、「93日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
回数	○子1人につき、原則として1回（ただし、子の誕生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く。） ○以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能 ・新たな産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始により育児休業が終了した場合で当該休業に係る子又は家族が死亡等した場合 ・配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合 ・離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合 ・子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合 ・保育所等入所を希望しているが、入所できない場合 ○子が1歳以降の休業については、子が1歳までの育児休業とは別に取得可能

現行の育児・介護休業法の概要④

育児休業②

期間	○原則として子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ただし、配偶者が育児休業をしているなどの場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間とを合計して1年間以内の休業が可能
期間 (延長する場合)	○子が1歳に達する日において（子が1歳2か月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）いずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで可能 ・保育所等への入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者（もう一人の親）であって、1歳以降子を養育する予定であったものが死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合 ※同様の条件で1歳6か月から2歳までの延長可
手続	○書面等で事業主に申出 ・事業主は、証明書類の提出を求めることができる ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知 ○申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は1か月前まで（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1週間前まで） 1歳以降の休業の申出は2週間前まで ○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○1か月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月（又は2歳）に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可 ○上記撤回の場合、原則再度の申出不可

現行の育児・介護休業法の概要⑤

その他（抜粋）

育児休業等に関するハラスメントの防止措置	○事業主は、育児休業、介護休業その他子の養育又は家族の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講ずる義務
労働者の配置に関する配慮	○就業場所の変更を伴う配置の変更において、就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その子の養育や家族の介護の状況に配慮する義務
不利益取扱いの禁止	○育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、申出をしたこと、又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止
育児・介護休業等の個別周知	○事業主は、次の事項について、就業規則等にあらかじめ定め、周知する努力義務 ・ 育児休業及び介護休業中の待遇に関する事項 ・ 育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項 ・ その他の事項 ○事業主は、労働者又はその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合や、労働者が介護していることを知った場合に、当該労働者に対し、個別に関連制度を周知する努力義務

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: 公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日(ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日)

・4: 令和5年4月1日

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の創設

改正内容（新制度の内容）

① 対象期間、取得可能期間

：子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

② 申出期限

：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。

③ 分割取得

：分割して2回取得可能

④ 休業中の就業

：労働者の意に反したものとならないよう、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。

※ 具体的な流れ：労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出

→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 →労働者が同意した範囲で就業

※ 就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を設ける予定【省令事項】。

（参考）現行育児休業制度

原則子が**1歳**（最長2歳）になるまで

原則1か月前まで

原則分割不可

※現行制度ではパパ休暇（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。

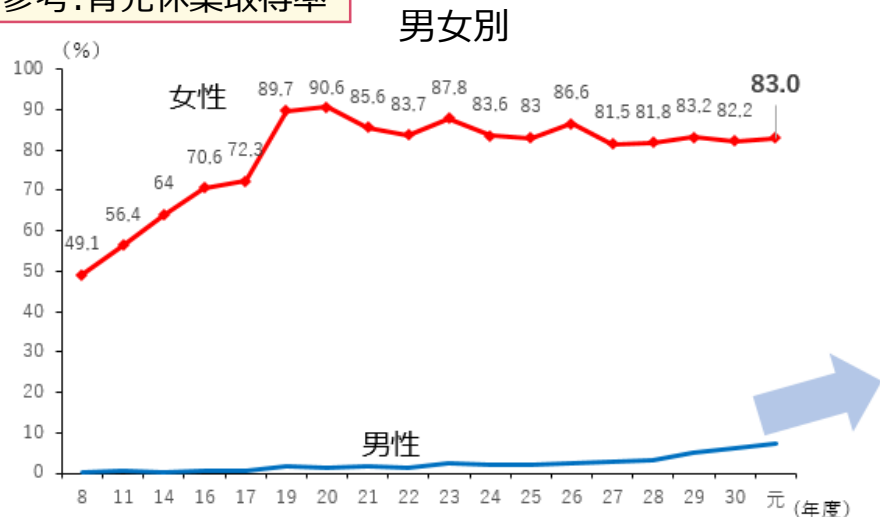
※今回の改正で2回に分割取得可に。

予定した就労不可

新制度が育児休業給付（給付率：180日間までは67%）の対象となるよう、雇用保険法上の手当も行う。

※休業期間中の就業日数等は、現行の育児休業給付と同等の水準に設定（4週間の休業を取得した場合10日・80時間の範囲内）する予定【省令事項】

参考：育児休業取得率



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

改正内容（新制度の内容）

① 対象期間、取得可能期間

：子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>

・取得可能日数については、年次有給休暇が年間最長20労働日であること等を参考に、4週間とすることが適当である。なおその際は、各企業の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く。）が、新制度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週間の取得が確保されればよいと解される。

② 申出期限

：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。

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>

・ 労使協定で定める事項：
－ 新制度や育児休業の取得率や取得期間に関する目標及び事業主の方針
－ 休業開始予定日の1か月前までに申出が円滑に行われるようにするための職場環境の整備、業務の調整、労働者の配置その他の措置（(2)の環境整備の措置義務を上回る措置として、これらのうち複数の措置を実施している場合等）
－ 労働者へ休業取得の個別の働きかけを行うだけでなく、具体的な取得意向の個別の把握まで行うこと

・ 出生が予定より早まった場合等は、現行の育児休業と同様、1週間前までとすることが適当。

・ 円滑な休業の取得のためには、事業主は労働者が申出期限にかかわらず早めに申出しやすいよう工夫するとともに、労働者も早めに申出をすることが望ましい旨、指針において示すことが適当。

③ 分割取得

：分割して2回取得可能

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>

・ 新制度については、分割取得する場合は、初めにまとめて申し出ることとすることが適当。

④ 休業中の就業

：労働者の意に反したものとならないよう、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。

※ 具体的な流れ：労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出

→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 →労働者が同意した範囲で就業

※ 就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を設ける予定【省令事項】。

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>

・ 休業開始日・終了日と併せて申し出ることが望ましいが、業務状況の見通しが立ったタイミングなど、休業開始前までの任意のタイミングで申し出ることができ、また、休業開始までは、申し出た条件の変更も可能。

・ 休業開始前までは任意のタイミングで同意を撤回することが可能。また、休業開始後は、配偶者の疾病等やそれに準ずる心身の状態の悪化等の特別な事情がある場合には、同意の撤回が可能。

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

改正内容

① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け

- ・ 新制度及び現行育児休業を取得しやすい**雇用環境の整備**の措置を事業主に**義務付け**。
- ・ 具体的な内容は、研修、相談窓口設置等の**複数の選択肢からいずれかを選択**。
- ・ 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**希望する期間を取得できるように事業主が配慮**することを指針において示す予定。

② 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

- ・ 労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を**周知するとともに、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**。
- ・ 周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の**複数の選択肢からいずれかを選択**とする予定【省令事項】。
- ・ 取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないことを指針において示す予定。

(参考) 現行育児休業制度

← 研修等の取得しやすい環境整備に関する規定なし

← 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。

参考：子の出生前後の男性の休暇の取得状況（育児休業取得促進への取組・上司の理解の有無別）

※ n=30未満は参考値 (%)

末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇について、制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では、取得した者の割合が高い。

- ※ 制度あり：勤務先に「(配偶者出産休暇制度が)あった」と回答
- ※ 取組あり：「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への声かけ」等のうち1つ以上「取組があった」と回答
- ※ 上司あり：直属の上司について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「男性の子育て参加に対して理解がある」等のうち1つ以上「あてはまる」「まああてはまる」と回答

	取得	非取得・意向あり	非取得・意向なし
TOTAL (n=1174)	61.2	26.4	12.4
制度・取組・上司すべてあり (n=158)	88.6	8.9	2.5
制度・取組あり、上司なし (n=24)	95.8	0.0	4.2
制度・上司あり、取組なし (n=250)	84.0	11.2	4.8
制度あり、取組・上司なし (n=82)	69.5	23.2	7.3
制度なし (n=660)	43.8	37.7	18.5

育児休業の分割取得、育児休業の取得の状況の公表の義務付け、 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正内容

① 育児休業の分割取得等

- ・ 育児休業（新制度除く）を **分割して2回まで取得可能**とする。
- ・ 保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、**各期間途中でも父母交代を可能**（途中から取得可能）とする。

② 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

- ・ 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公表を義務付け**。
- ※ 具体的な内容は、男性の育児休業等の取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率を予定【省令事項】。

③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- ・ 「**引き続き雇用された期間が1年以上**」の要件について、**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）とする。
- ※ 「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」の要件は存置。

(参考) 現行育児休業制度

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。
- ※ 1歳以降に延長した場合の育休開始日が、各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定されているため、各期間開始時点でしか父母交代できない。

プラチナくるみん企業のみ公表

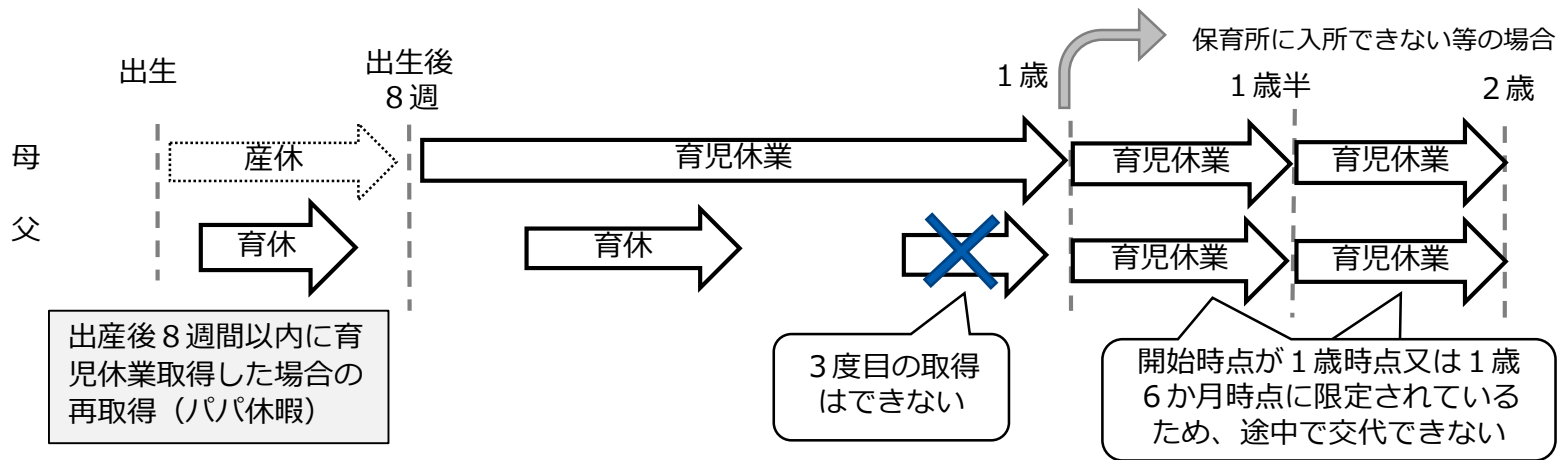
- 有期雇用労働者の育児休業取得には、
- ・ **引き続き雇用された期間が1年以上**
 - ・ **1歳6か月までの間に契約が満了**することが明らかでないの2つの要件あり。

育児休業給付について、分割取得等に対応するよう、雇用保険法※上の手当も行う。

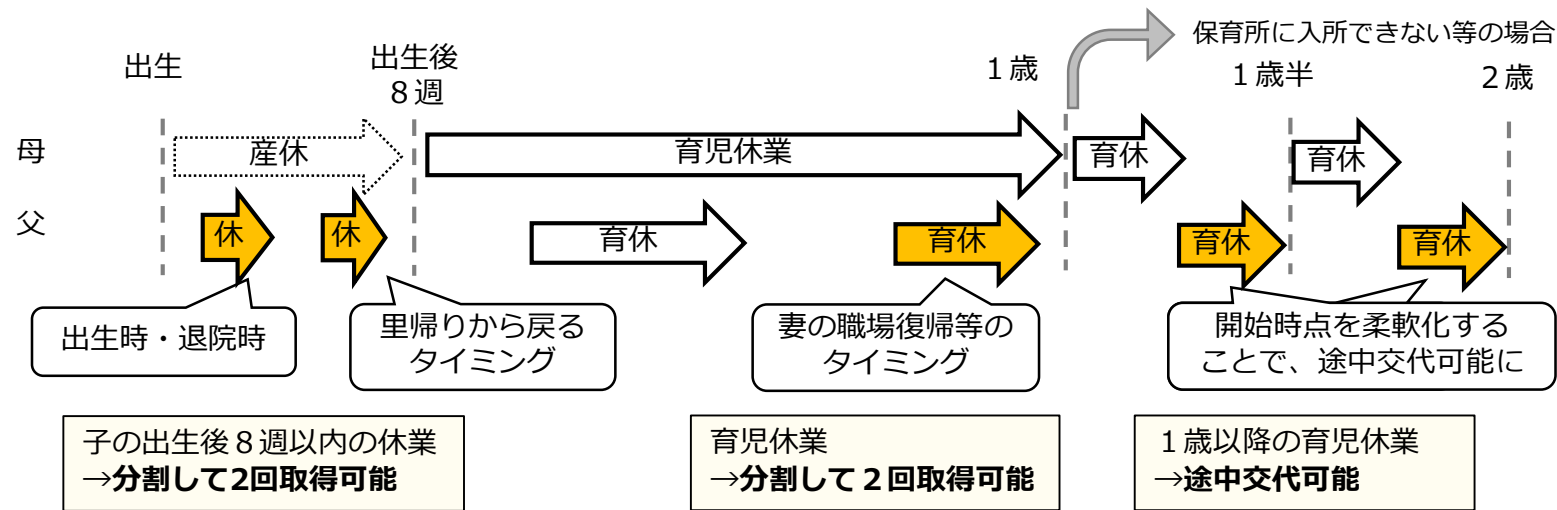
※③の対応は省令事項

制度改革により実現できる働き方・休み方（イメージ）

改正前



改正後



施行に向けたスケジュール

R 3年10月
頃

R 4年4月

公布から
1年6か月以
内

R 5年4月

周知・意向確認義務
環境整備義務
有期雇用労働者

省令・
指針等
の策定

各種
資料の
公表・
周知

施行

出生時育児休業制度
分割

施行

取得率公表

省令等
の策定

企業における
対象者数の算定

施行

【概要】

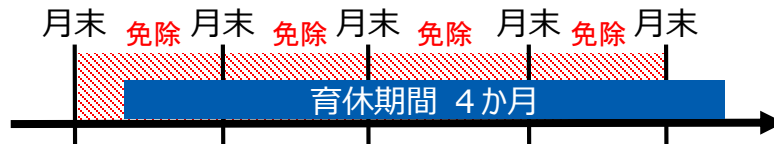
- 被保険者が育児休業等を取得している場合、育児休業等取得中の保険料負担の全額（賞与保険料を含む）が免除される。

【現行制度】

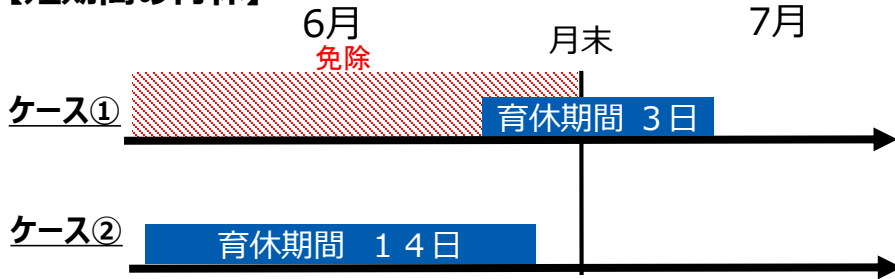
育休中の社会保険料免除については、月末時点で育休を取得している場合に、当月の保険料が免除される仕組み。

したがって、短期間の育休について、月末をまたぐか否かで保険料が免除されるか否かが決まるという不公平が発生。

【長期間の育休】



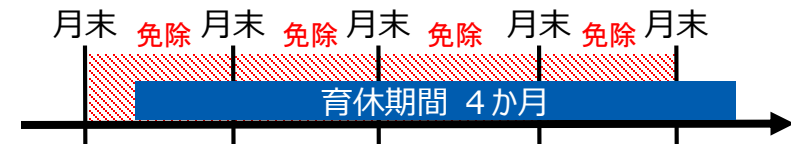
【短期間の育休】



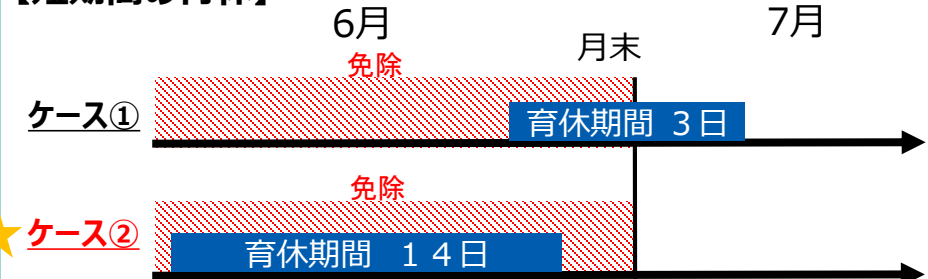
【見直し内容】

育休開始日の属する月については、**その月の末日が育休期間中である場合に加えて、その月中に2週間以上育休を取得した場合にも保険料を免除する。**

【長期間の育休】（※扱い変わらず）



【短期間の育休】



短期間の育休取得であるほど、賞与保険料の免除を目的として育休月を選択する誘因が働きやすいため、**1ヶ月超の育休取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。**

賞与月の月末時点で育休を取得していると、賞与の支払を受けている場合であっても、賞与保険料が免除されるため、賞与月に育休の取得が多いとの指摘がある。

※ 出生時育児休業についても、現行の育休と同様に社会保険料免除の対象となる

【施行時期】： 令和4年10月

※ 仮に、男性の育休取得率が政府目標の3割に達するなど一定の仮定をおいた場合、保険料収入は約1億円の減（令和4年度：満年度ベース）となる。