

# 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～

静岡労働局 雇用環境・均等室

1. 改正の背景・趣旨について
2. 改正法の概要について
3. 改正の内容について
  - 3-1. 令和4年4月施行分
  - 3-2. 令和4年10月施行分
  - 3-3. 令和5年4月施行分
4. 改正法への対応について

# 1. 改正の背景・趣旨

# 改正の背景・趣旨

## 改正の背景

- ・ 約5割の女性が出産、育児により退職している状況
- ・ 退職理由としては仕事と育児の両立が困難であったからが最も高い割合
- ・ 夫の家事育児時間が長いほど、妻の継続就業率及び第二子以降の出生割合が高くなるというデータがある一方、日本の夫の家事育児時間は国際的に低水準
- ・ 男性の育児休業取得率は女性と比べて低い
- ・ ただし、育児休業を取得したいと考えつつも取得しなかった男性労働者も多い
- ・ 取得しなかった理由としては、収入面のほか、職場環境や業務都合による理由の割合も高い



## 改正の趣旨

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を促すとともに、柔軟な育児休業の取得を可能とすることにより、男性の育児休業取得を促進することで、休業の取得を希望する男性の希望を叶えるとともに、男性が主体的に家事育児に関わる機会が増えることは女性の雇用継続、あるいは夫婦が希望する数の子どもを持つことにも資する。

## 2. 改正法の概要

# 改正法の概要

育児・介護休業法は令和3年6月に改正され、令和4年4月1日以降に段階的に施行されます。

## 令和4年4月1日施行

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び  
妊娠、出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認の義務化
- ② 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和

## 令和4年10月1日施行

- ③ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ④ 育児休業の分割取得

## 令和5年4月1日施行

- ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

※⑤は常時雇用する労働者1,000人超企業のみ

# 3 - 1. 改正の内容について (令和4年4月施行分)

# 改正法の概要

育児・介護休業法は令和3年6月に改正され、令和4年4月1日以降に段階的に施行されます。

## 令和4年4月1日施行

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び妊娠、出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認の義務化
- ② 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和

## 令和4年10月1日施行

- ③ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ④ 育児休業の分割取得

## 令和5年4月1日施行

- ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

※⑤は常時雇用する労働者1,000人超企業のみ



# 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のうち、**いずれか1つ以上**の措置を講じる必要があります。

- 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
- 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

※産後パパ育休は令和4年10月1日から施行

# 妊娠、出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認

令和4年4月1日以降に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**と育児休業取得の**意向の確認**を、**個別**に行う必要があります。

## 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

※産後パパ育休については令和4年10月1日以降の申出が対象

## 個別周知・意向確認の方法

- ①面談（オンライン可）
- ②書面交付
- ③FAX
- ④電子メール等

※③、④は労働者が希望した場合のみ

# 妊娠、出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認

## ○措置の実施時期

申出時期	個別周知・意向確認の実施時期
出産予定日の1か月半以上前まで	出産予定日の1か月前まで
出産予定日の1か月前まで	申出から2週間以内
出産予定日の2週間前まで	申出から1週間以内などできる限り早い時期
出産予定日の2週間前以降	できる限り速やかに

※労働者が育児休業の前に産前休業を取得予定であり、産前休業開始予定日より前に妊娠・出産の申出があった場合には、産前休業開始前に措置を行うことが望ましい。

# 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和

令和4年3月31日まで

## ●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



**育児休業・介護休業ともに（１）の要件を撤廃し、（２）の要件のみに  
※労使協定で入社1年未満の労働者を除外することは可能**

令和4年4月1日以降

## ●育児休業の場合

- (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

- (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

# 改正法の概要

育児・介護休業法は令和3年6月に改正され、令和4年4月1日以降に段階的に施行されます。

## 令和4年4月1日施行

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び妊娠、出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認の義務化
- ② 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和

## 令和4年10月1日施行

- ③ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ④ 育児休業の分割取得

## 令和5年4月1日施行

- ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

※⑤は常時雇用する労働者1,000人超企業のみ

## 3 - 2. 改正の内容について (令和4年10月施行分)

# 改正法の概要

育児・介護休業法は令和3年6月に改正され、令和4年4月1日以降に段階的に施行されます。

## 令和4年4月1日施行

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び  
妊娠、出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認の義務化
- ② 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和

## 令和4年10月1日施行

- ③ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ④ 育児休業の分割取得

## 令和5年4月1日施行

- ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

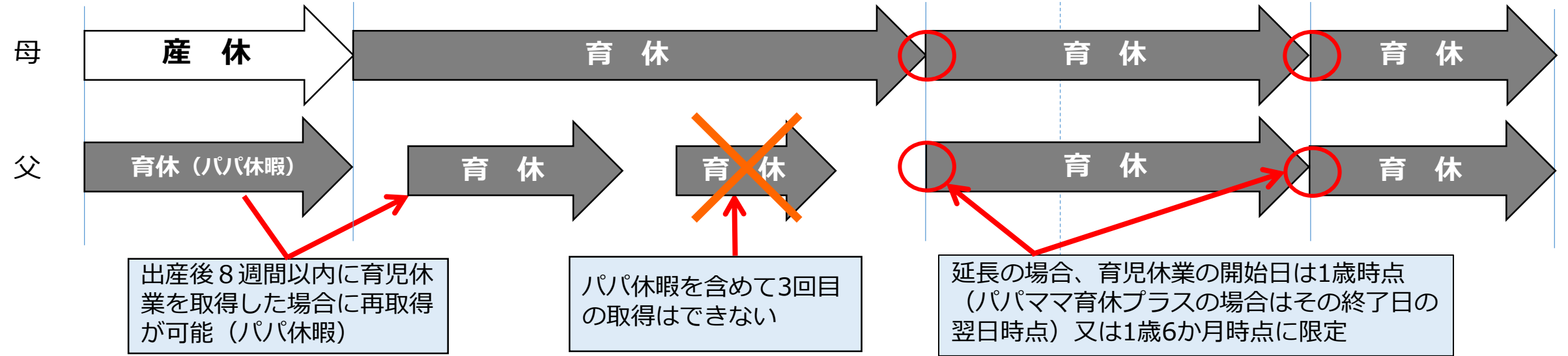
※⑤は常時雇用する労働者1,000人超企業のみ

# 令和4年9月末までの育児休業取得のイメージ

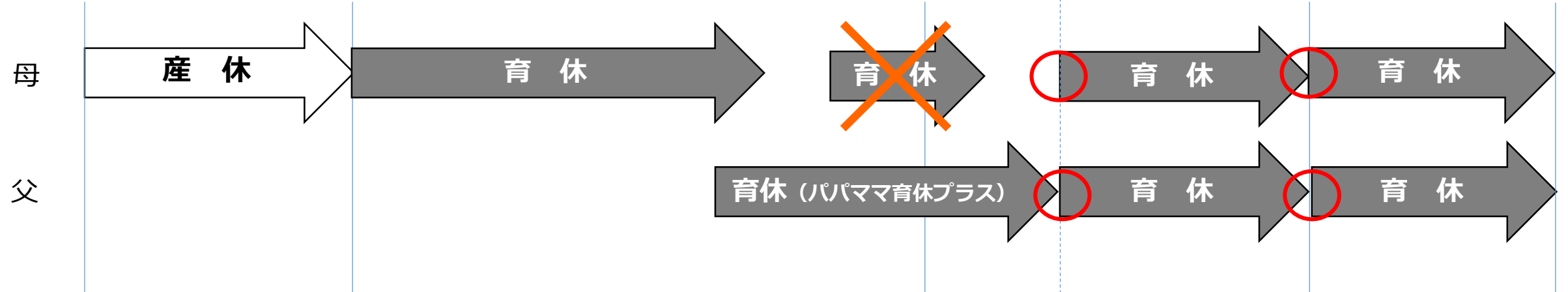
保育所に入所できない等の場合、延長が可能  
 1歳 ← 1歳2か月 ← 1歳6か月 ← 2歳

例1 出生

出生後  
8週



例2 (パパママ育休プラスの場合)





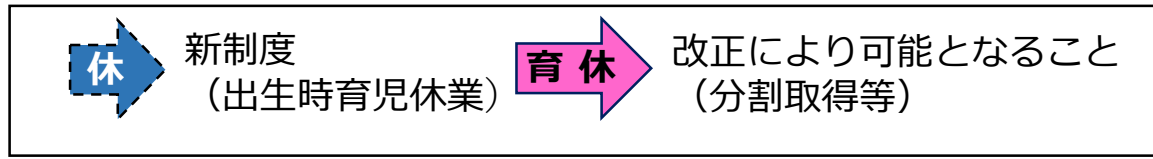
# 令和4年10月施行となる改正法の概要

	パパ休暇 (～R4.9.30)	産後パパ育休 (R4.10.1～)	育児休業 (～R4.9.30)	育児休業 (R4.10.1～)
対象期間・取得可能日数	子の出生後8週間以内 最大8週間まで取得可能	子の出生後8週間以内 最大 <b>4週間（28日間）</b> まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申し出期限	原則休業の1か月前まで	原則休業の <b>2週間前</b> まで 〔労使協定を締結している場合に限り、1か月前までとできる〕	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	原則分割不可	分割して <b>2回</b> 取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	原則分割不可	分割して <b>2回</b> 取得可能 (取得の際にそれぞれ申し出)
休業中の就業	原則就業不可	労使協定を締結している場合に限り、 <b>労働者が合意した範囲で休業中に就業可能</b>	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長			育休開始日は1歳、 1歳半時点等に限定	<b>育休開始日を柔軟化</b> ※1
1歳以降の再取得			再取得不可	特別な事情がある場合に限り <b>再取得可能</b> ※2

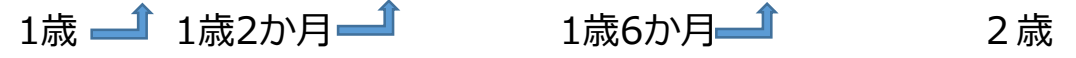
※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、**期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点**から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その**配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日と**できるようになります。

※2 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。

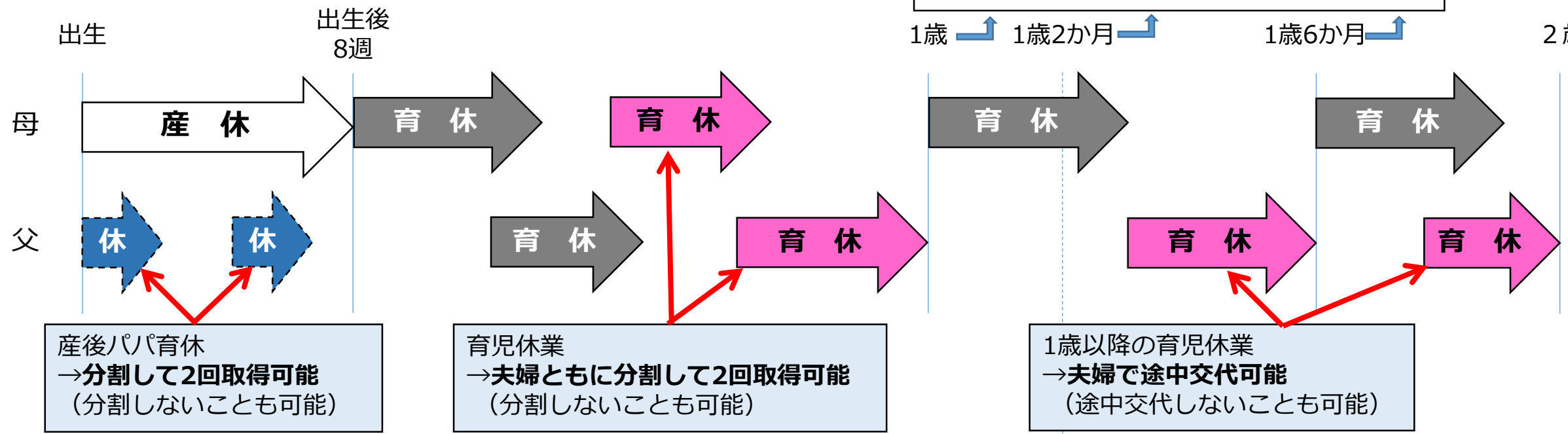
# 令和4年10月以降の育児休業取得のイメージ① (原則的な取得方法)



保育所に入所できない等の場合、延長が可能



例 3

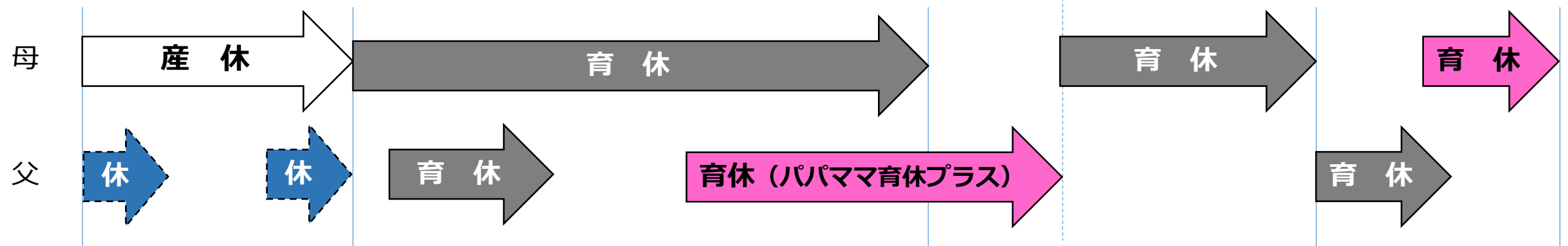


産後パパ育休  
→分割して2回取得可能  
(分割しないことも可能)

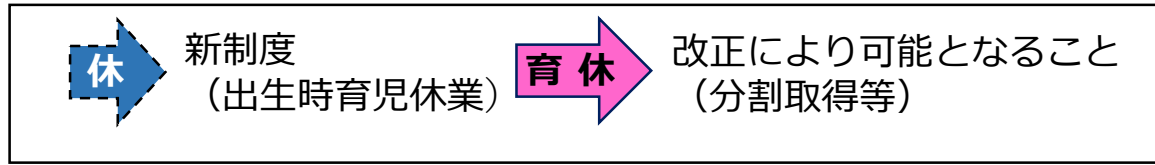
育児休業  
→夫婦ともに分割して2回取得可能  
(分割しないことも可能)

1歳以降の育児休業  
→夫婦で途中交代可能  
(途中交代しないことも可能)

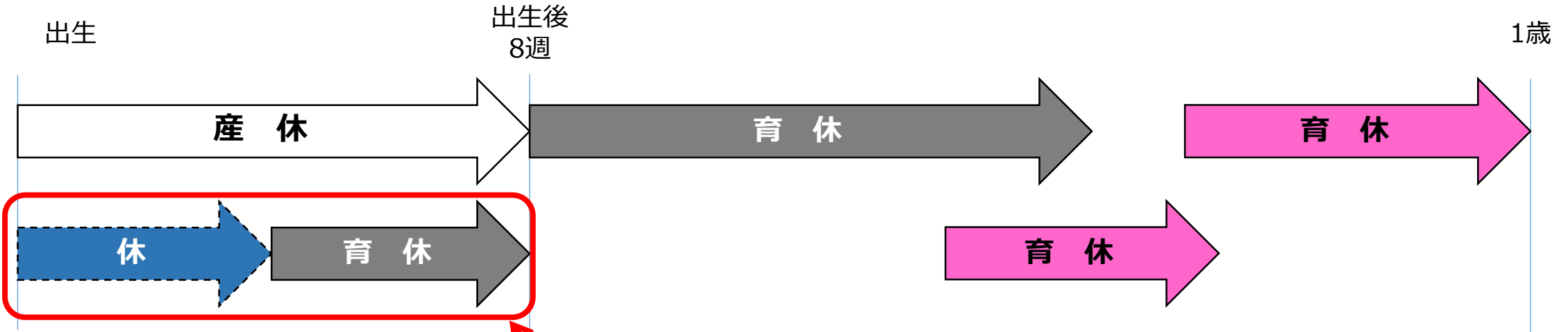
例 4 (パパママ育休プラスの場合)



# 令和4年10月以降の育児休業取得のイメージ② (パパ休暇類似の取得方法)

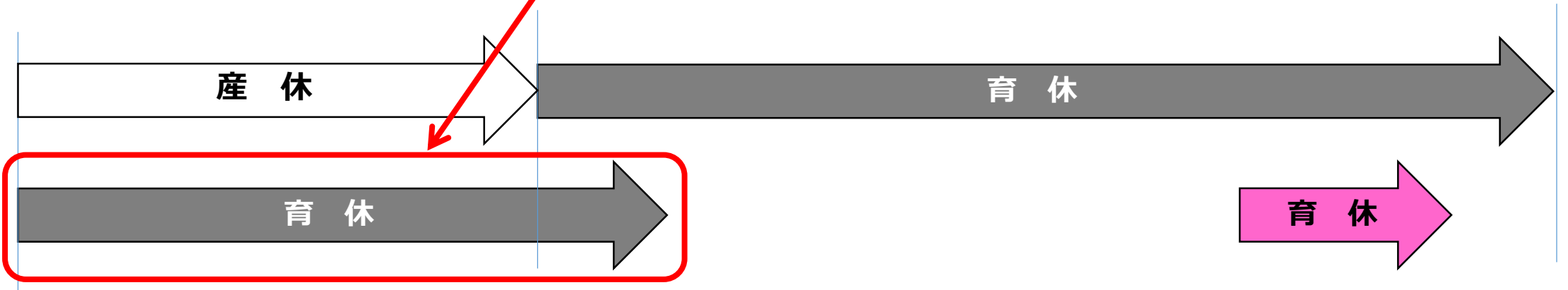


例 5

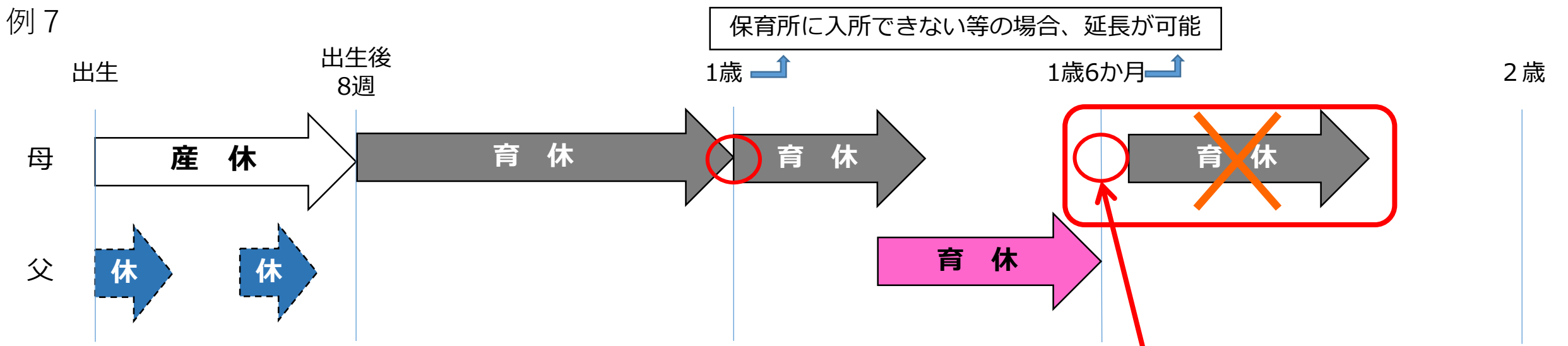
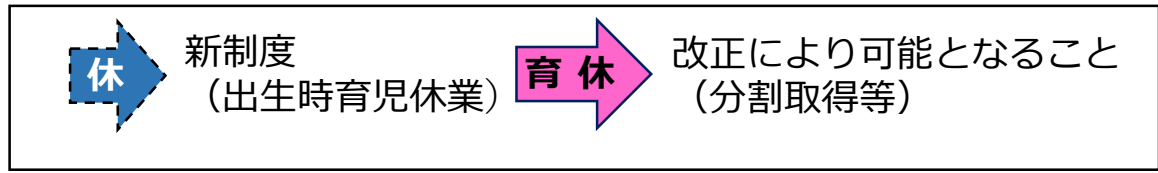


「産後パパ育休+通常の育休1回目」又は「通常の育児休業1回目」の取得で  
パパ休暇と同じような取得の仕方も可能

例 6

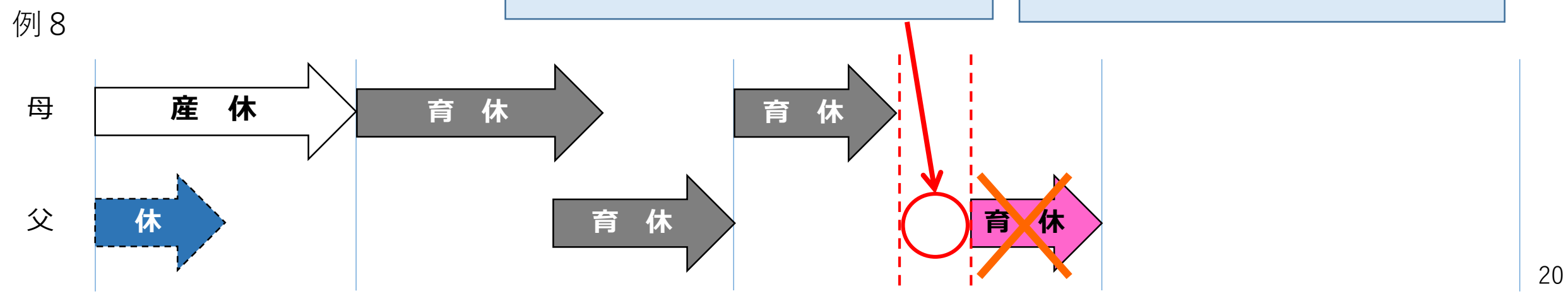


# 令和4年10月以降の育児休業取得のイメージ③ (1歳以降の取得柔軟化の注意点)

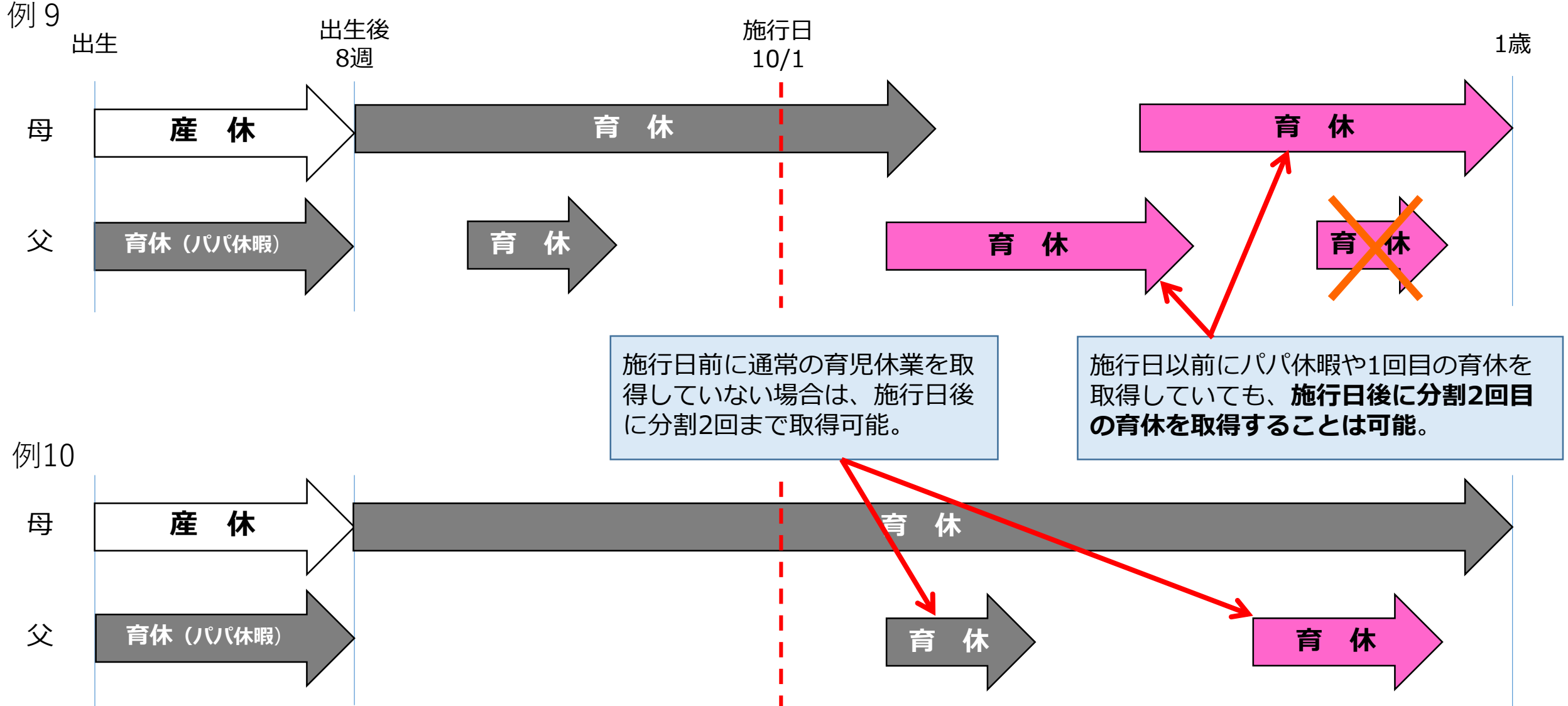
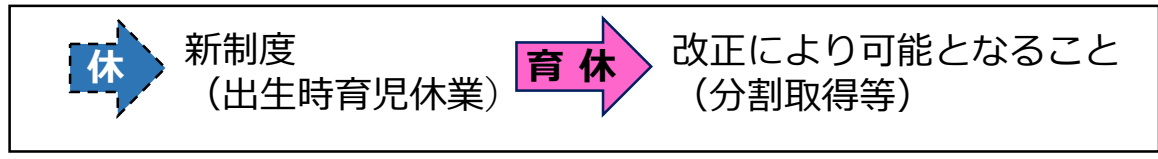


1歳以降の育休については、**夫婦で育休期間が重なる又は連続することが必要。**  
(間を開けての取得は不可)

原則、1歳以降の育休開始日柔軟化後も**夫婦のどちらかは1歳又は1歳半時点で育休を開始することが必要**



# 令和4年10月以降の育児休業取得のイメージ④ (経過措置)



# 令和4年10月施行となる改正法の概要

	パパ休暇 (～R4.9.30)	産後パパ育休 (R4.10.1～)	育児休業 (～R4.9.30)	育児休業 (R4.10.1～)
対象期間・ 取得可能日数	子の出生後8週間以内 最大8週間まで取得可能	子の出生後8週間以内 最大 <b>4週間（28日間）</b> まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申し出期限	原則1か月前まで	原則休業の <b>2週間前</b> まで (労使協定を締結している場合 に限り、1か月前までとできる)	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	原則分割不可	分割して <b>2回</b> 取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	原則分割不可	分割して <b>2回</b> 取得可能 (取得の際にそれぞれ申し出)
休業中の就業	原則就業不可	労使協定を締結している場合に限り、 <b>労働者が合意した範囲で休業中に就業可能</b>	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長			育休開始日は1歳、 1歳半時点等に限定	<b>育休開始日を柔軟化</b> ※1
1歳以降の再取得			再取得不可	特別な事情がある場合に限り <b>再取得可能</b> ※2

※1 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。

※2 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。

# 産後パパ育休について（その他ポイント①）

## ○産後パパ育休について

育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、あらかじめ制度を導入し、**就業規則の整備等**必要な措置を講じることが必要です。

## ○対象労働者

- ・産後休業をしていない労働者（日々雇用を除く）
- ・ただし、有期雇用労働者については、申し出時点でこの誕生日または出産予定日いずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から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ものに限り、**また、労使協定により以下に該当する労働者は対象から除外可能**
  - ①入社1年未満の労働者
  - ②申し出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかでない労働者
  - ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

## ○分割取得の場合の申し出

分割して取得する場合は**1回目の申し出の際に**いつ休業しいつ就業するかについて**まとめて申し出**しなかった場合、事業主は後から行われた申し出を拒否できます。ただし、事業主は後から行われた申し出を拒否しないことも可能であり、拒否しなかった場合、労働者は2回目の法定の産後パパ育休を取得することとなります。

# 産後パパ育休について（その他ポイント②）

## ○開始予定日の繰り上げ

出産予定日前に子が出生した場合等**特別な事情がある場合は、休業1回につき1回**の休業開始予定日の繰り上げ変更が可能です。申し出期限は、変更後の休業開始予定日の1週間前までです。

## ○終了予定日の繰り下げ

**事由を問わず、休業1回につき1回**の休業終了予定日の繰り下げ変更が可能です。申し出期限は当初の休業終了予定日の2週間前までです。また、子の出生後8週間を超える期間への繰り下げ変更及び取得日数が28日間を超える繰り下げ変更はできません。

## ○申し出の撤回

休業開始予定日の前日までに申し出ることにより撤回が可能です。ただし、**撤回1回につき1回休業したものとみなし**、みなしを含めて2回休業した場合3回目の産後パパ育休を申し出ることにはできません。

## ○育児目的休暇日数の産後パパ育休日数への算入

企業独自の既存の育児目的の休暇（法定の休暇を除く）が産後パパ育休の取得日数以外の要件を満たすものであれば、**当該休暇の日数を産後パパ育休の日数に含めてよい**と解されます。ただし、既存の休暇の取得可能日数が4週間に満たない場合の日数や分割回数等の算定方法等、企業における当該既存の休暇と産後パパ育休の関係を就業規則等の規定上明確にしておくことが必要です。



# 産後パパ育休の申し出期限について

	パパ休暇 (～R4.9.30)	産後パパ育休 (R4.10.1～)	育児休業 (～R4.9.30)	育児休業 (R4.10.1～)
対象期間・ 取得可能日数	子の出生後8週間以内 最大8週間まで取得可能	子の出生後8週間以内 最大 <b>4週間（28日間）</b> まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申し出期限	原則1か月前まで	原則休業の <b>2週間前</b> まで 〔労使協定を締結している場合 に限り、1か月前までとできる〕	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	原則分割不可	分割して <b>2回</b> 取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	原則分割不可	分割して <b>2回</b> 取得可能 (取得の際にそれぞれ申し出)
休業中の就業	原則就業不可	労使協定を締結している場合に限り、 <b>労働者が合意した範囲で休業中に就業可能</b>	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長			育休開始日は1歳、 1歳半時点等に限定	<b>育休開始日を柔軟化</b> ※1
1歳以降の再取得			再取得不可	特別な事情がある場合に限り <b>再取得可能</b> ※2

※1 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。

※2 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。

# 申し出期限を1か月前までとする労使協定

産後パパ育休の申し出期限は原則2週間前であるが、雇用環境の整備等の措置について法を上回る以下の措置を**労使協定で定めることにより**、申し出期限を**1か月前まで**とすることが可能。

## 労使協定に定める措置

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。

# 労使協定に定める措置①

## 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

⇒ **上4つは令和4年4月施行の雇用環境整備の措置と同一**

- 育児休業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

⇒ **5つ目は、例えば、業務引継計画の作成、担当業務の洗い出し、部内の他の労働者の業務も含めた業務整理・配分の見直し、必要性の低い業務の省略・廃止・外部化等を行うこと※**

※原則として、育休取得者の業務を単に周囲の労働者に引き継ぐだけでは足りず、業務を引き継ぐ労働者の業務負担について配慮し、調整することが必要。

## 労使協定に定める措置②

② 育児休業の取得に関する**定量的な目標を設定し**、  
育児休業の**取得の促進に関する方針を周知**すること。

- ・ 定量的な目標は「**数値目標**」を意味する。
- ・ 目標の内容については、育児休業の取得率のほか企業独自の育児目的休暇の取得率等を設定することも可能であるが、**少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要**。

例)

育児休業の取得率について、毎年度以下の基準を達成することを目標とし、当該目標及び育児休業の取得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。なお、目標については達成状況を踏まえ、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ものとする。

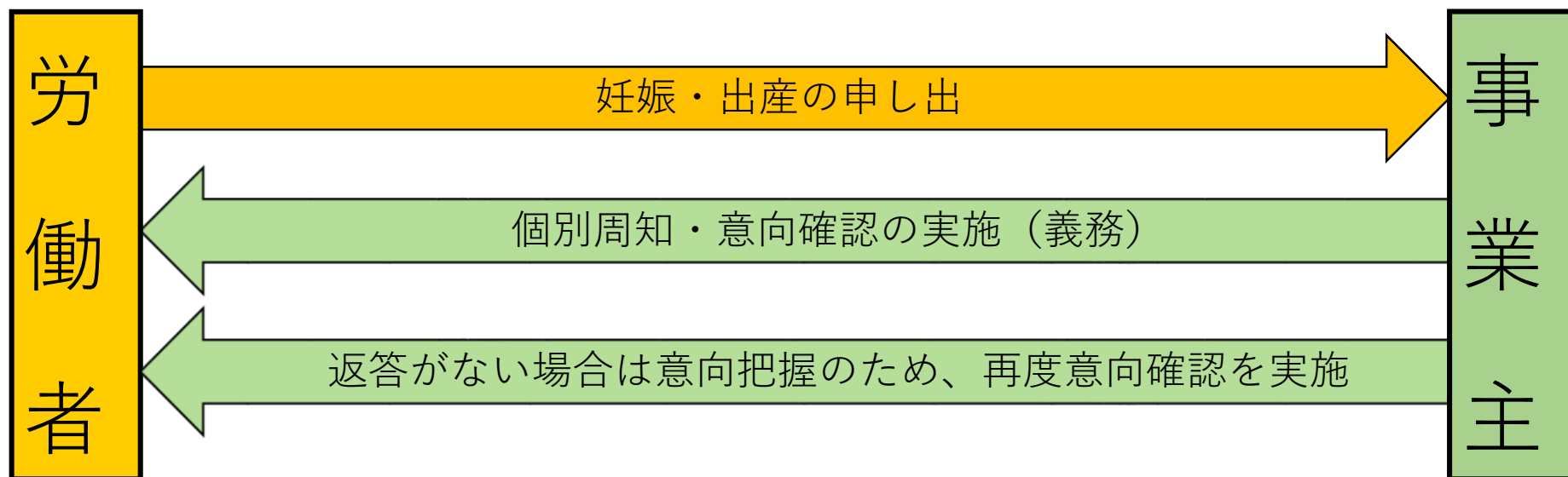
〔目標〕

- ・ 男性の育児休業取得率70%以上、取得期間平均1か月以上
- ・ 女性の育児休業取得率90%以上

## 労使協定に定める措置③

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。

- ・ 妊娠や出産の申し出があった労働者に対する個別周知及び意向確認の措置は、労使協定の有無に関わらず令和4年4月以降、**法律上の義務**。
- ・ 意向を把握するための取組は、意向確認の措置を上回る措置とすることが必要。  
意向確認の措置の際に返答がない場合には、**リマインドを少なくとも1回は行うことが必要**。  
(その際、労働者から「まだ決められない」等の回答があった場合は未定という形で把握)



# 出生時育児休業の申し出期限を1か月とする労使協定の例

(出生時育児休業の申出期限)

第〇条 事業所長（三を除く。）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。

労使協定に定める措置①

- ・ 2つの措置を講ずること  
(他の措置でも可)

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。

労使協定に定める措置②

- ・ 定量的な目標の設定
- ・ 取得促進に関する方針の周知

三 育児休業について、〇〇株式会社として、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。

労使協定に定める措置③

- ・ 意向を把握するための取組

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回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。

# 産後パパ育休期間中の就業について

	パパ休暇 (～R4.9.30)	産後パパ育休 (R4.10.1～)	育児休業 (～R4.9.30)	育児休業 (R4.10.1～)
対象期間・ 取得可能日数	子の出生後8週間以内 最大8週間まで取得可能	子の出生後8週間以内 最大 <b>4週間（28日間）</b> まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申し出期限	原則1か月前まで	原則休業の <b>2週間前</b> まで 〔 労使協定を締結している場合 に限り、1か月前までとできる 〕	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	原則分割不可	分割して <b>2回</b> 取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	原則分割不可	分割して <b>2回</b> 取得可能 (取得の際にそれぞれ申し出)
休業中の就業	原則就業不可	労使協定を締結している場合に限り、 <b>労働者が合意した範囲で休業中に就業可能</b>	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長			育休開始日は1歳、 1歳半時点等に限定	<b>育休開始日を柔軟化</b> ※1
1歳以降の再取得			再取得不可	特別な事情がある場合に限り <b>再取得可能</b> ※2

※1 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。

※2 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。

# 産後パパ育休期間中の就業について（手続きの流れ）

あらかじめ、**労使協定を締結している場合**で、かつ労働者から休業中に就業することの希望があった場合には、**労働者が個別に同意した範囲内**（上限あり）で産後パパ休業中の就業が可能です。

## 具体的な手続きの流れ

事前段階：産後パパ育休期間中に就業させることができる労働者の範囲について**労使協定を締結**する

- ①労働者が休業中の**就業を希望する**場合は、産後パパ育休の**開始予定日の前日までに**書面等により事業主に以下の事項を申し出する
  - ・ **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）
  - ・ その他労働条件（テレワークの可否等）
- ②事業主は①の申出後、以下の事項を書面等で速やかに労働者に**提示**する
  - ・ 労働者の申し出た就業可能日のうち、**就業させることを希望する日**（希望する日がない場合はその旨）
  - ・ 上記就業させることを希望する日に係る**時間帯**
  - ・ その他労働条件
- ③労働者は**休業開始予定日の前日までに**、事業主の提示に対して全部又は一部**同意**する旨を書面等で回答する
- ④事業主は③で同意を得た場合は、同意を得た旨及び就業日時、その他労働条件を書面等で**労働者に通知**する



# 産後パパ育休期間中の就業について（変更・撤回）

産後パパ育休中の就業について、労働者が申し出をした後、休業開始予定日の前日までは**事由を問わず**、就業可能日等の**変更・撤回**（以下①～③）が可能です。また、休業開始日以後は特別な事情がある場合に限り、就業日等の同意の撤回が可能です。

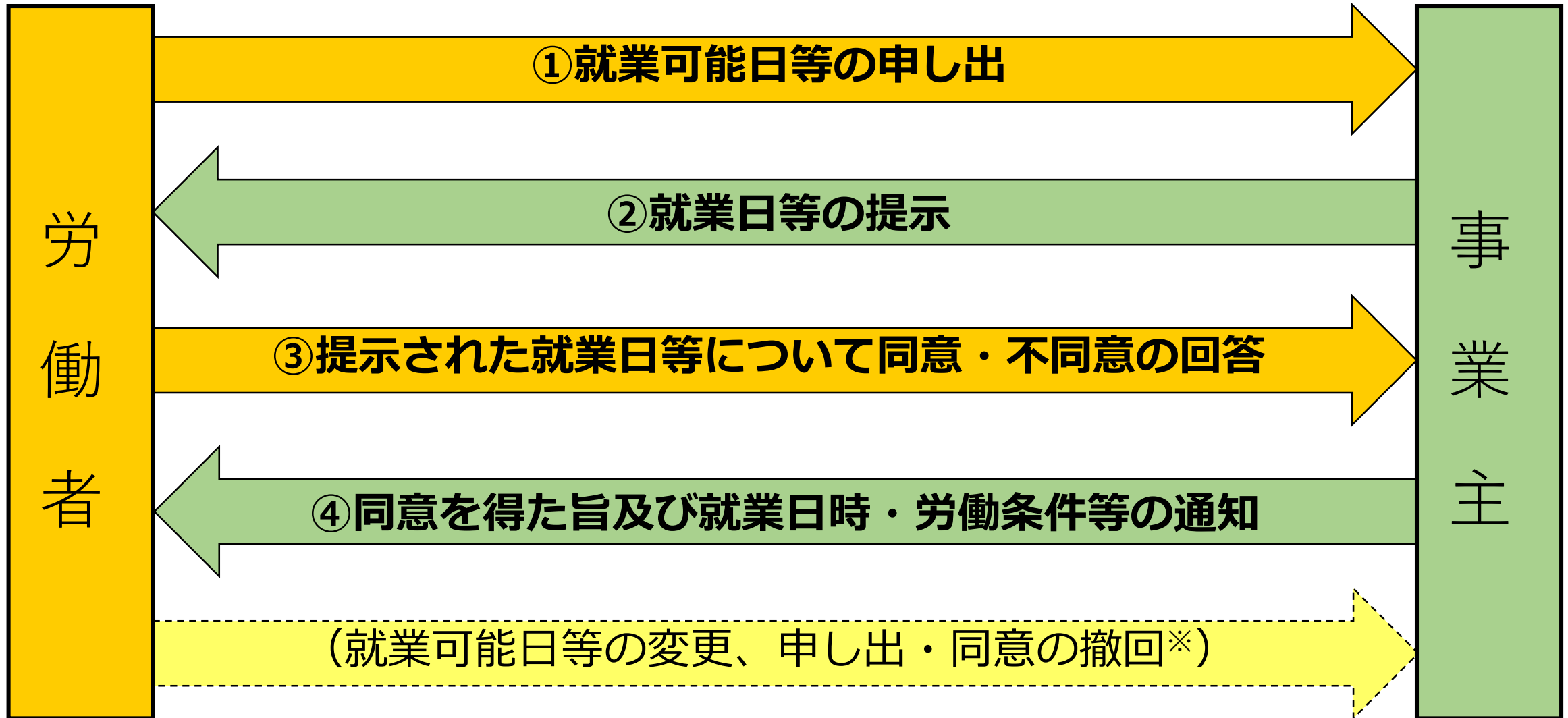
## 就業可能日等の変更・撤回

- ①就業可能日等の変更（この場合、再度前頁②～④の手続きを行うことが必要となります）
- ②就業可能日等の申し出の撤回
- ③就業日等の同意の全部または一部撤回

## 休業中の就業について撤回できる特別な事情

- 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

# 産後パパ育休中の就業に係る手続きのイメージ (労使協定は締結していることが必要)



※労働者は休業開始予定日の前日までは、事由を問わず、下記①～③の申し出が可能です。

①就業可能日等の変更 (再度②～④の手続が必要です) ②就業可能日等の申し出の撤回 ③就業日等の同意の撤回

# 産後パパ育休中の就業の流れ及び様式例 (規定例70～73頁)

## ①就業可能日等の申し出 (労働者⇒事業主)

出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書

殿、

[申出日] 年 月 日。  
[申出者] 所属、  
氏名。

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、下記のとおり出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出〕をします。

記、

1. 出生時育児休業取得予定日、

年 月 日（曜日）から 年 月 日（曜日）まで。

2. 就業可能日等（変更申出の場合は当初申出から変更がない期間も含めて全て記載）

日付、	時間、	備考、 (テレワーク等の希望)
年 月 日（曜日）	時 分～ 時 分	
年 月 日（曜日）	時 分～ 時 分	

（注1）申出後に変更が生じた場合は、休業開始予定日の前日までにすみやかに変更申出書を提出してください。

（注2）休業開始予定日の前日までに、就業可能日等の範囲内で就業日時等を提示します。提示する就業日がない場合もその旨通知します。

---

社内様式 16、

出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届

殿、

[申出日] 年 月 日。  
[申出者] 所属、  
氏名。

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、 年 月 日に行った出生時育児休業中就業可能日等〔申出・変更申出〕を撤回します。

## ②就業させることを希望する日等の提示 (事業主⇒労働者)

出生時育児休業中の就業日等の提示について

殿、

年 月 日、  
会社名。

あなたから 年 月 日に出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出・撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、就業日時等を提示いたします。

記、

以下の就業日を提示します。回答は 月 日までに 課へご提出ください。

① 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分（休憩時間 時 分～ 時 分）

② 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分（休憩時間 時 分～ 時 分）

※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載。

提示する就業日はありません。全日休業となります。

就業可能日等申出・変更申出は撤回されました。全日休業となります。

### ③就業日等の同意 (労働者⇒事業主)

出生時育児休業中の就業日等の〔同意・不同意〕書<sup>1)</sup>

殿、  
 [申出日] 年 月 日、  
 [申出者] 所属  
 氏名、

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、年 月 日に提示された出生時育児休業中の就業日等について、下記のとおり回答します。

記、

提示された就業日等に全て同意します。

提示された就業日等に全て同意しません。

提示された就業日等のうち、以下の内容に同意します。

{

---

出生時育児休業中の就業日等撤回届<sup>2)</sup>

殿、  
 [申出日] 年 月 日、  
 [申出者] 所属  
 氏名、

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、年 月 日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、〔全部・一部〕撤回します。

撤回する就業日等を記載。

{

年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分、  
 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分、

休業開始日以降の撤回の場合は、撤回理由を記載（開始日前の場合は記載不要）。

{

### ④同意を得た旨及び就業日等の通知 (事業主⇒労働者)

出生時育児休業中の就業日等通知書<sup>1)</sup>

殿、  
 年 月 日、  
 会社名、

あなたから年 月 日に出生時育児休業中の就業日等の〔全面同意・一部同意・撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第 条）に基づき、就業日等を下記のとおり通知します。

記、

1 休業の期間	年 月 日（曜日）から 年 月 日（曜日）（日）
2 就業日等 申出撤回	(1) あなたが年 月 日にした出生時育児休業中の就業日等の同意は撤回されました。 (2) あなたが年 月 日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、年 月 日に撤回届が提出されましたが、撤回可能な事由 <sup>(※)</sup> に該当しないため撤回することはできません。当該日に休む場合は、事前に 様まで連絡してください。
3 就業日等	就業日合計 日（就業可能日数上限 日） 労働時間合計 時間（就業可能労働時間上限 時間） ① 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分、 （休憩時間 時 分～ 時 分） ② 年 月 日（曜日） 時 分～ 時 分、 （休憩時間 時 分～ 時 分） ※就業場所、業務内容等特記事項があれば記載。
4 その他	上記就業日等に就業できないことが判明した場合は、なるべく判明した日に 様まで連絡してください。

<sup>(※)</sup> 休業開始日以降に就業日等を撤回可能な事由。

- 一 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡。
- 二 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上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な状態になったこと。
- 三 婚姻の解消その他の事情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いこととなったこと。
- 四 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の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帯を必要とする状態になったとき。

# 産後パパ育休期間中の就業について（就業の上限）

産後パパ育休期間中の就業においては、就業可能日数及び就業可能時間数について**上限**があります。

## 就業可能日数等の上限

- ・ **就業可能日数**：産後パパ育休期間中の**所定労働日数の半分**（端数切捨）
- ・ **就業可能時間数**：産後パパ育休期間中の**所定労働時間の合計時間数の半分**
- ・ **休業開始日及び終了予定日**：当該日の**所定労働時間未満**

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日数が5日の労働者が産後パパ育休を3週間取得し、休業中の所定労働日数15日、休業中の所定労働時間が合計120時間である場合

- ⇒
- ・ 就業可能日数：**7日**（15日 ÷ 2 = 7.5日 端数切捨により7日）
  - ・ 就業可能時間数：**60時間**（120時間 ÷ 2 = 60時間）
  - ・ 休業開始日及び終了予定日の就業時間：**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	20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

## ○留意事項

- 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。

⇒**休業中は就業しないことが原則であり、産後パパ育休中の就業については、あくまで労働者の希望が根底にあるという点に留意が必要**

- 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。

# 不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止

事業主は労働者に対して育児休業の申し出・取得等を理由として、解雇や退職の強要、雇止め、正社員からパート社員へ労働契約内容の変更を強要することなどは、**不利益な取り扱いとして禁止**されています。今回の改正で、以下の事項等を理由とする不利益な取り扱いの禁止が追加されています。

また、事業主には上司や同僚等からの**ハラスメントを防止する措置**を講じることが**義務**となっています。

## 不利益取扱いの禁止（主な追加事項）

- ・ 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に関する下記の事由
  - ・ 休業中に就業を希望する旨の申出をしなかったこと
  - ・ 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。
  - ・ 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
  - ・ 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
  - ・ 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

# 育児休業給付と社会保険料免除の概要

育児休業及び産後パパ育休を取得した場合、要件を満たせば、**給付金の支給**や**社会保険料の免除**を受けることができます。

## 育児休業給付（詳細はハローワークへ）

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：原則、育児休業開始日前2年間に、被保険者期間が通算して12か月以上あること  
（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か月として計算）

## 社会保険料の免除（詳細は年金事務所、健康保険組合、市町村等へ）

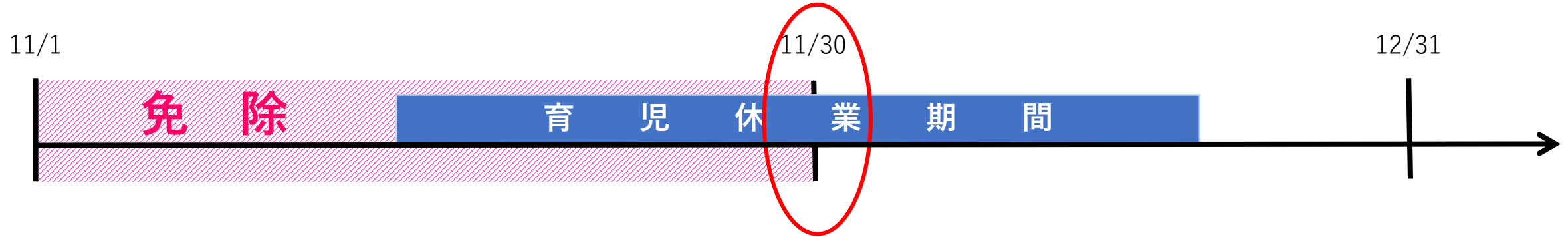
下記の一定の要件を満たしていれば、育児休業期間（出生時育児休業を含む）における各月の月給・賞与に係る**社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除**されます。

- 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（開始及び終了）**し、その日数が**14日以上**の場合、新たに**保険料免除の対象**となります。
  - ・ 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されることとなります。



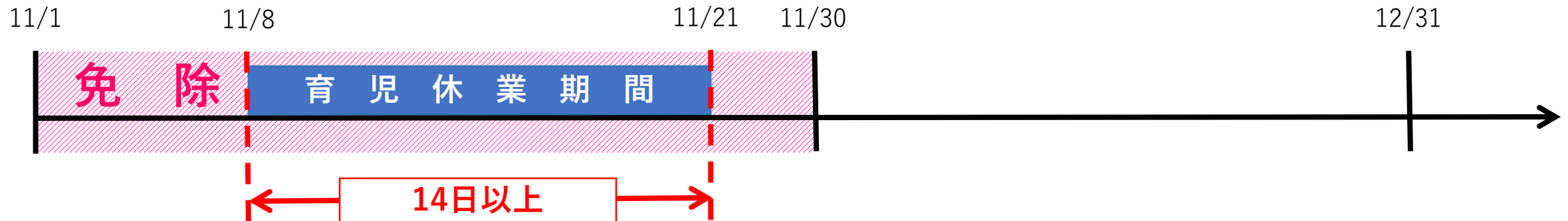
## 社会保険料の免除のイメージ（毎月給与）

①月末日に育児休業を取得している場合



**11月末日に育児休業を取得のため、11月分の社会保険料が免除となる**

②同一月内に14日以上育児休業を取得している場合（R4.10以降）

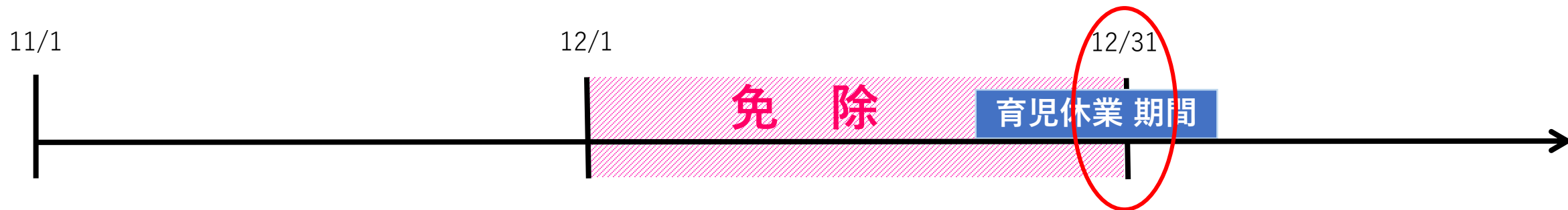


**11月8日～21日の14日間、育児休業を取得のため、11月分の社会保険料が免除となる**

## 社会保険料の免除のイメージ（賞与）（12月に賞与の支払いがある場合）

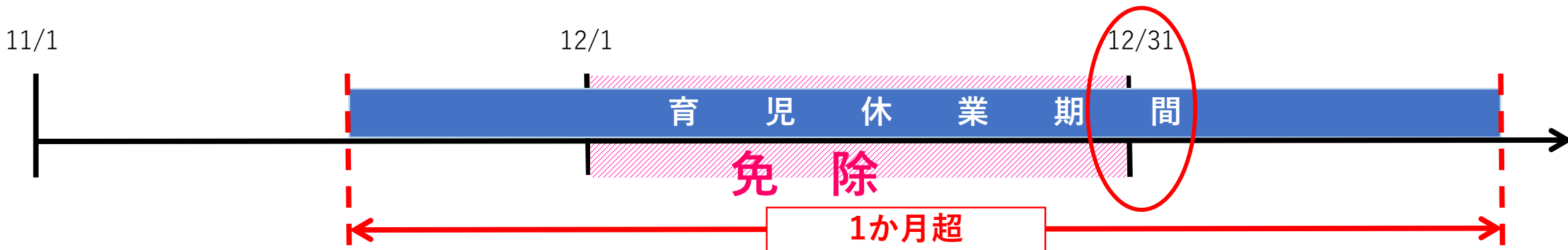
①令和4年9月30日まで

⇒ 取得日数に関わらず、賞与支給月の月末日に育児休業を取得していれば免除される



②令和4年10月1日以降

⇒ 暦日でひと月を超える期間かつ、賞与支給月の月末日を含む育児休業を取得している場合に免除される



# 育児休業給付・社会保険料免除と休業中の就業について①

産後パパ育休期間中に就業する場合、出生時育児休業給付及び社会保険料の免除の要件を満たさなくなる場合があることに留意が必要です。

## 出生時育児休業給付金

- 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**一定の水準※以内**である場合です。

### ※一定の水準とは

：休業期間中の就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業時間が80時間）以下であること。  
「最大10日」は、産後パパ育休を28日間取得した場合の日数・時間数であるため、  
休業期間が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

例) 14日休業 → 最大5日（5日を超える場合は40時間）  
10日休業 → 最大4日（4日を超える場合は28時間）  
[10日 × 10/28 = 3.57（端数切上） ⇒ 4日]

- 産後パパ育休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、**超えた額**が給付金から**減額**されます。

# 育児休業給付・社会保険料免除と休業中の就業について②

## 社会保険料の免除

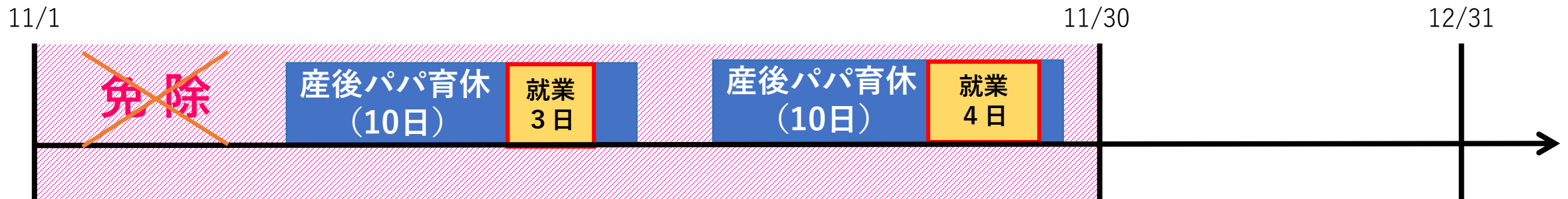
- 令和4年10月以降に開始した育児休業間中の社会保険料免除については、「**14日以上**」の日数には、**産後パパ育休の休業中の就業の仕組みにより事前に事業主と労働者の間で調整した上で就業した日数は含まれません。**
- また、時間単位で就業した場合はその時間数を1日の所定労働時間で除した数（端数切捨）を就業日数として計算します。

### 〔時間単位就業の計算例〕

1日の所定労働時間：7時間 就業時間数：40時間の場合

就業日数：40時間 ÷ 7時間 = 5.71……（端数切捨） → **5日**

例) 11月中に産後パパ育休を合計20日取得し、休業中に事前に調整して7日就業した場合



20日 - 7日 = 13日 < 14日のため、11月分の社会保険料は免除とならない。

# 改正法の概要

育児・介護休業法は令和3年6月に改正され、令和4年4月1日以降に段階的に施行されます。

## 令和4年4月1日施行

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び  
妊娠、出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認の義務化
- ② 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和

## 令和4年10月1日施行

- ③ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ④ 育児休業の分割取得

## 令和5年4月1日施行

- ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

※⑤は常時雇用する労働者1,000人超企業のみ

# 3 - 3. 改正の内容について (令和5年4月施行分)

# 改正法の概要

育児・介護休業法は令和3年6月に改正され、令和4年4月1日以降に段階的に施行されます。

## 令和4年4月1日施行

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び  
妊娠、出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認の義務化
- ② 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和

## 令和4年10月1日施行

- ③ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ④ 育児休業の分割取得

## 令和5年4月1日施行

- ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

※⑤は常時雇用する労働者1,000人超企業のみ

# 育児休業取得状況の公表の義務化

常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（＝公表前事業年度）における**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。

## ○常時雇用する労働者

・雇用形態を問わず、次の①又は②に該当する者

①期間の定めなく雇用されている者

②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者

又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

※ 「常時雇用する労働者が1,000人を超える」とは、一時的に1,000人を下回る場合でも常態として1,000人を超える場合を含みます。

※ また、現在常時雇用する労働者が1,000人以下の企業であっても、1,000人を超えた場合、その超えた日が属する事業年度中にその前事業年度の状況を公表することが必要となります。

## ○公表の方法

・公表はインターネットの利用その他適切な方法により一般の方が閲覧できるように行うことが必要です。

・インターネットの利用：「**両立支援のひろば**」や「自社のホームページ」への掲載

・その他適切な方法：「日刊紙への掲載」や「県の広報誌」への掲載



# 育児休業取得状況の公表の内容

公表する育児休業等の取得の状況は、「**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取得割合**」のいずれかです。

また、上記と併せて「**公表前事業年度の期間**」と「**①・②のいずれの方法により算出したものか**」も明示してください。

## ①育児休業等の取得割合

公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数<sup>※1</sup>

---

公表前事業年度中に、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

## 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、雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数<sup>※1</sup>

+

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<sup>※2</sup>を利用したものの数

---

公表前事業年度中に、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 育児休業等

①産後パパ育休を含む育児休業（法第2条第1号）

②所定労働時間の短縮措置の代替措置として講じる育児休業に関する制度に準じる措置（法第23条第2項）

③小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者に関する努力義務規定に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置（法第24条第1項）

※2 育児を目的とした休暇制度

：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です（育児休業・子の看護休暇・労働基準法上の年次有給休暇は除く）。

例えば、「失効年休の育児目的での使用」制度やいわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度などが考えられます。

# 育児休業取得状況の公表

## ①育児休業等の取得割合

公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数<sup>※1</sup>

---

公表前事業年度中に、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

## 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、雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数<sup>※1</sup>

+

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<sup>※2</sup>を利用したものの数

---

公表前事業年度中に、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

## 算出にあたっての注意点

- ・ 配偶者が出産したものの数（分母）が 0人の場合には、割合の算出ができないため「-」と表記してください。また、算出した割合の小数点第1位以下は切捨てて公表してください。
- ・ 育児休業を分割して2回取得した場合や育児目的休暇と育児休業の両方を取得した場合であっても、当該休業または休暇が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。
- ・ 複数の事業年度に渡って育児休業を取得した場合は、育児休業の開始日を含む事業年度の取得、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

# 改正法の概要

育児・介護休業法は令和3年6月に改正され、令和4年4月1日以降に段階的に施行されます。

## 令和4年4月1日施行

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び  
妊娠、出産を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認の義務化
- ② 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和

## 令和4年10月1日施行

- ③ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ④ 育児休業の分割取得

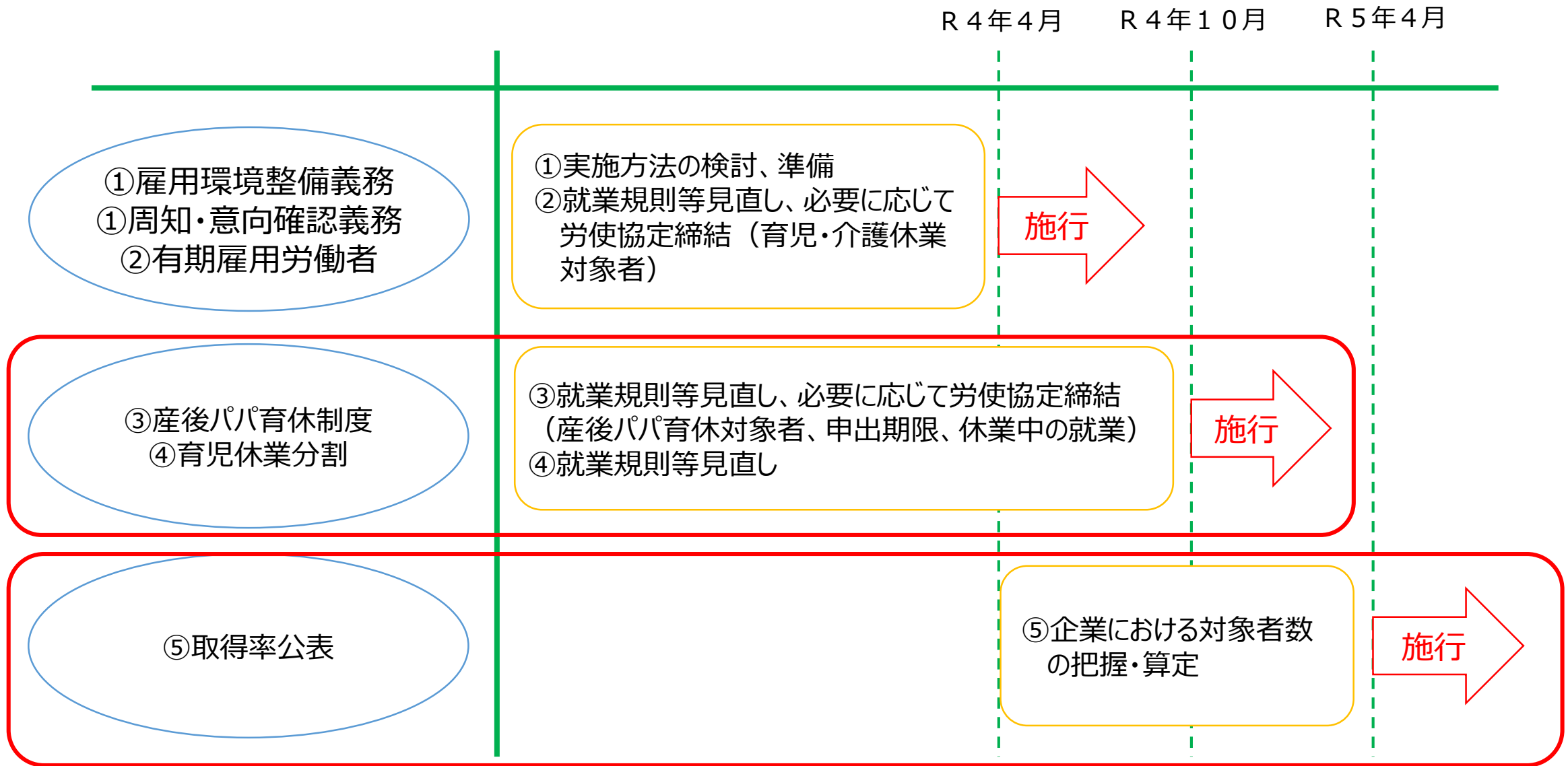
## 令和5年4月1日施行

- ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

※⑤は常時雇用する労働者1,000人超企業のみ

## 4. 改正法への対応について

# 施行に向けて



# 施行に向けて

## ○就業規則等の見直し

- ・就業規則（育児介護規程）の改訂を行うとともに、必要に応じて労使協定を締結してください。
- ・必要に応じて育児休業の申出書や産後パパ育休中の就業の申出書等の社内様式の準備を行ってください。

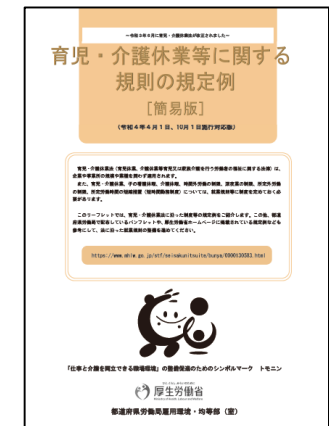
### <10月施行分改正法の規定例該当箇所>

改正内容	①詳細版該当条文	②簡易版該当条文	労使協定例
分割取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第3条第2項</li> <li>・第4条第3項</li> <li>・第5条第3項</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1条第8項</li> </ul>	
1歳以降の育児休業開始日の柔軟化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第2条第3項及び第5項</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1条第3項及び第5項</li> </ul>	
1歳以降の特別な事情がある場合の育児休業再取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第2条第4項及び第6項</li> <li>・第3条第3項（2）及び第4項（2）</li> <li>・第4条第3項</li> <li>・第5条第3項</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1条第4項及び第6項</li> <li>・第1条第8項</li> </ul>	
出生時育児休業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第6条～第9条の2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第2条</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1条第2項（対象除外）</li> <li>・第9条（申し出期限）</li> <li>・第10条（休業中の就業）</li> </ul>

### <①詳細版規定例>



### <②簡易版規定例>



# 資料・企業支援について

## ○育児・介護休業法に関する資料

- ・ 育児・介護休業法のあらまし
- ・ 育児・介護休業法令和3年（2021年）改正内容の解説 等

（厚生労働省HP：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>）

## ○イクメンプロジェクト

- ・ 仕事と育児の両立に関する情報、好事例等の提供
- ・ 男性の育児休業取得促進等に関するセミナーの開催

（イクメンプロジェクトHP：<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>）

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



## ○中小企業育児・介護休業等推進支援事業（厚生労働省委託事業）

- ・ 制度整備や育児休業の取得、復帰をする社員のサポート、代替要員確保等でお悩みの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。

（委託事業HP：<https://ikuji-kaigo.com/>）



## ○両立支援等助成金

- ・ 職業生活と家庭生活の両立支援に取り組む事業主は要件を満たした場合、助成金の支給を受けることができます。

（厚生労働省HP：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)）

# 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～

静岡労働局 雇用環境・均等室