



育児・介護休業法の改正について ～男性育児休業の促進等～



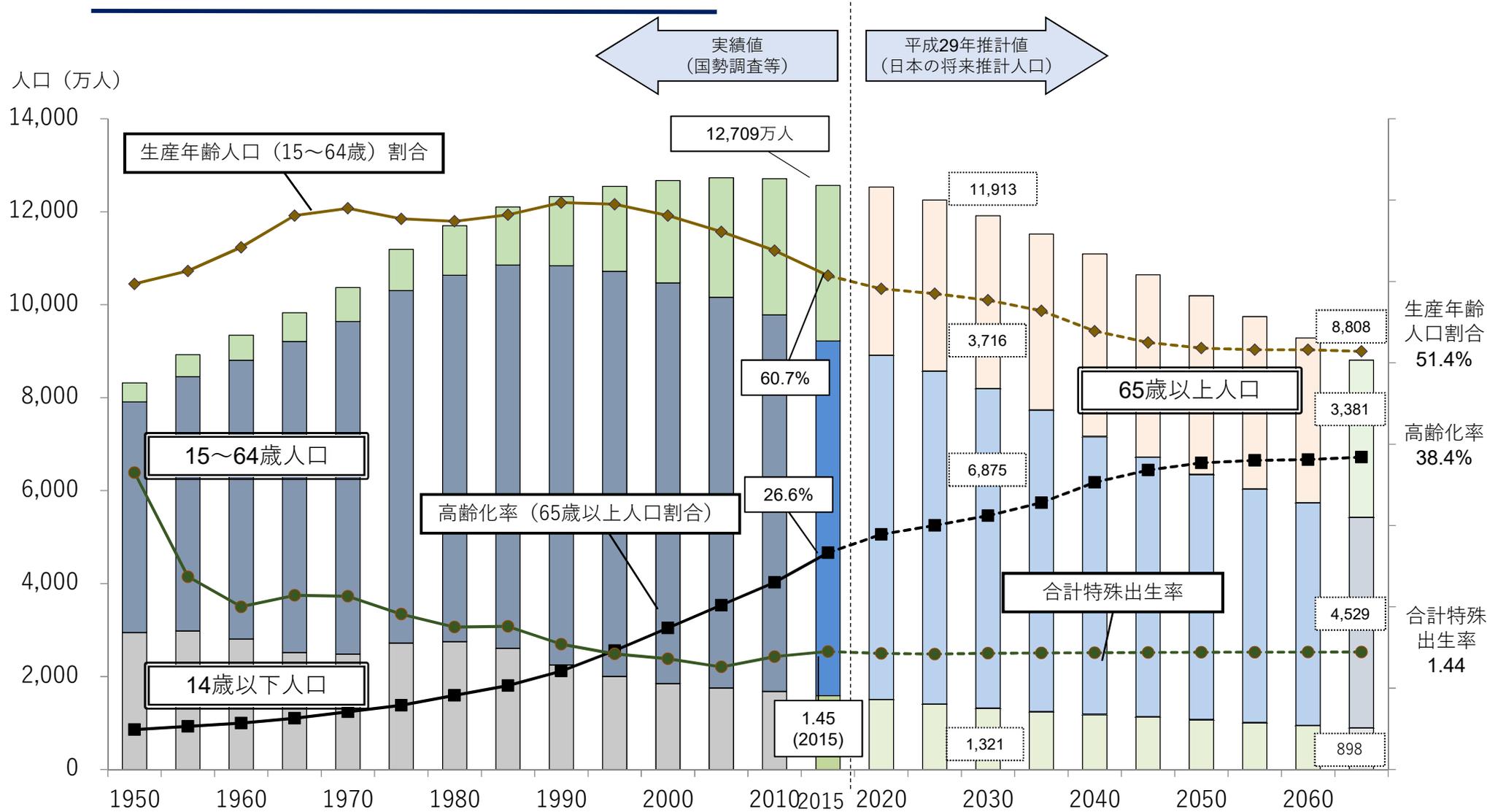
仕事と介護を両立できる
職場環境の整備促進のための
シンボルマーク「トモニン」



徳島労働局 雇用環境・均等室

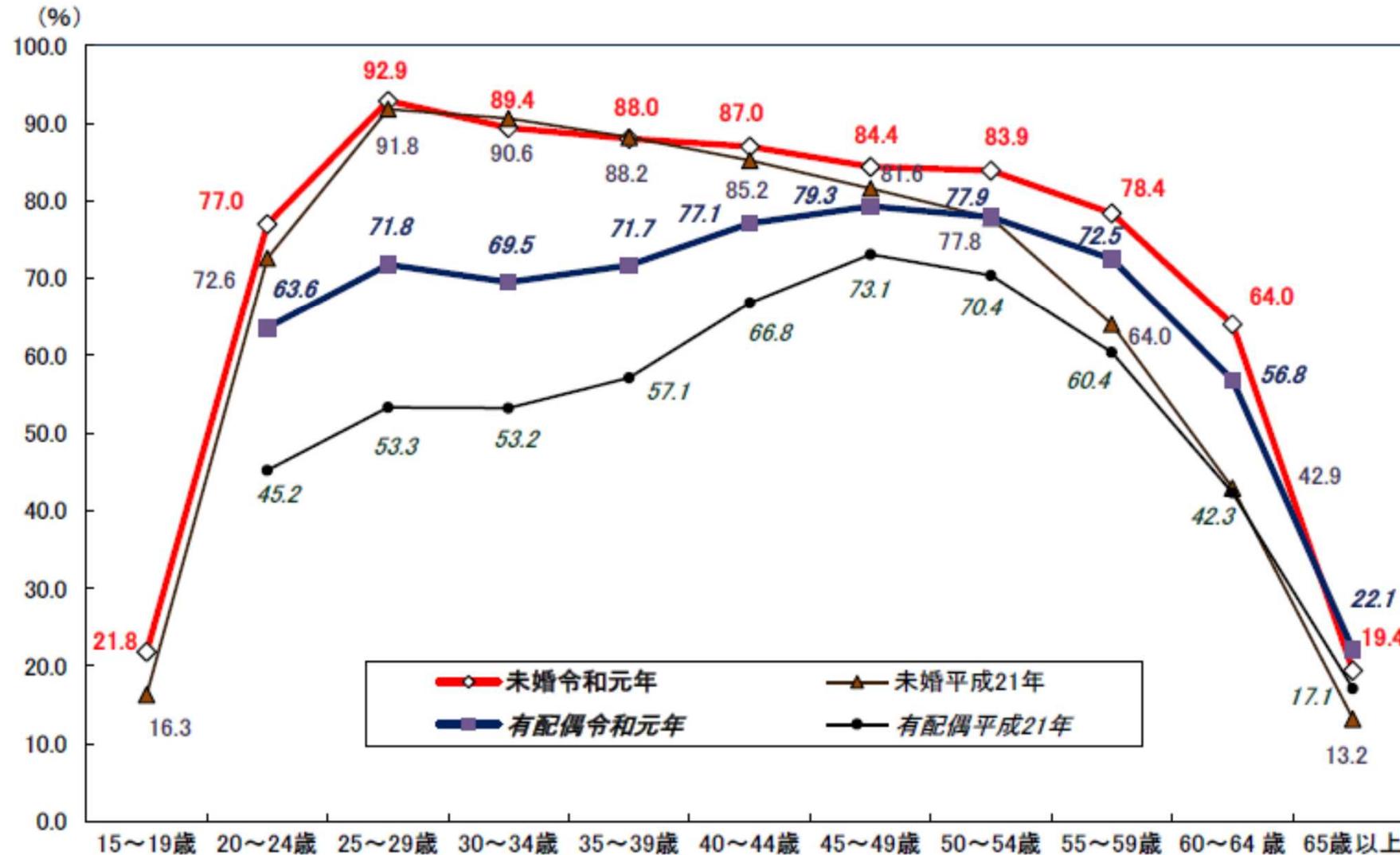
日本の人口の推移と労働力人口の減少

日本の人口は近年減少局面を迎えている。



(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29推計)：出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

女性の年齢階級別労働力率



・未婚者の場合の労働力率は平成21年と令和元年とも高い。配偶者がいる女性は30歳代の労働力率は平成21年と比べて高いものの70%程度。

資料出所：総務省「労働力調査」（平成21年、令和元年）

女性が職業をもつことに対する意識

区分	該当者数	女性の方がよい	結婚する方がよい	子どもが職業をもつ方がよい	子どもが職業をもつ方がよい	子どもが職業をもつ方がよい	子どもが職業をもつ方がよい	その他	わからない
	人	%	%	%	%	%	%	%	%
平成14年7月調査	3,561	4.4	6.2	9.9	37.6	36.6	1.1	4.2	
平成16年11月調査	3,502	2.7	6.7	10.2	40.4	34.9	2.3	2.8	
平成19年8月調査	3,118	3.6	5.5	10.7	43.4	33.0	1.4	2.3	
平成21年10月調査	3,240	3.5	5.5	10.7	45.9	31.3	1.4	1.8	
平成24年10月調査	3,033	3.4	5.6	10.0	47.5	30.8	1.4	1.3	
平成26年8月調査	3,037	2.2	5.8	11.7	44.8	31.5	2.0	1.9	
平成28年9月調査	3,059	3.3	4.7	8.4	54.2	26.3	1.5	1.6	
令和元年9月調査	2,645	3.9	4.8	6.5	61.0	20.3	1.7	1.7	
〔性〕									
女性	1,407	3.5	3.8	6.3	63.7	19.7	1.6	1.4	
男性	1,238	4.4	5.9	6.7	58.0	21.1	1.8	2.1	

資料出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年～24年、平成28年～令和元年）、
「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年）

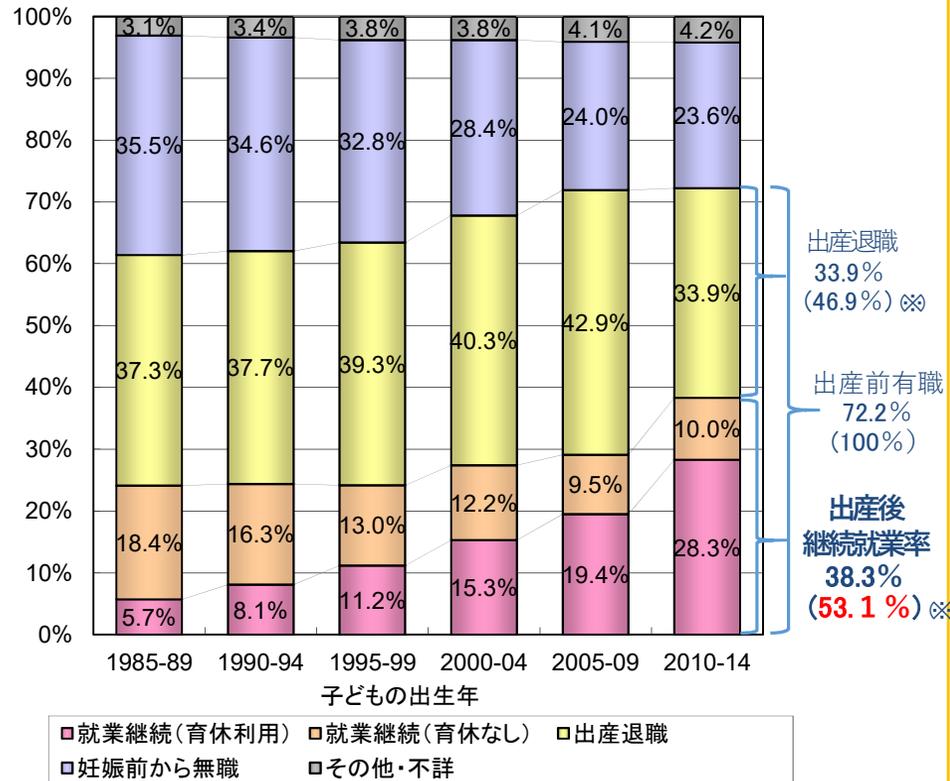
注）全国18歳以上の者を調査対象としている。（平成26年度以前は、全国20歳以上の者の結果である。）

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

政府目標： 第1子出産前後の女性の継続就業率 55%(令和2年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

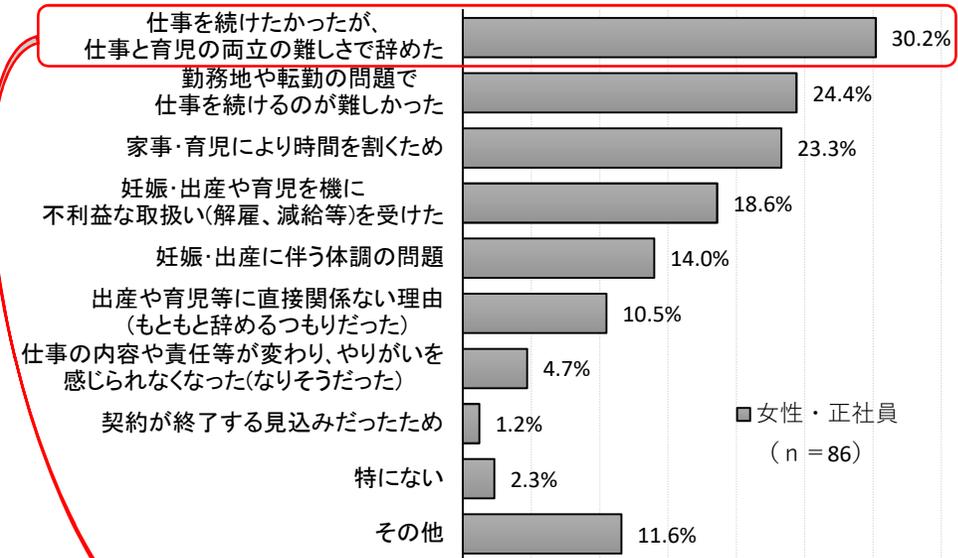


(※) () 内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出
 (注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
 (注2) 上記グラフは、対象期間(例：2010～2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

【資料出所】 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(30.2%)、「転勤等で就業継続が困難」(24.4%)

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的理由 (複数回答)

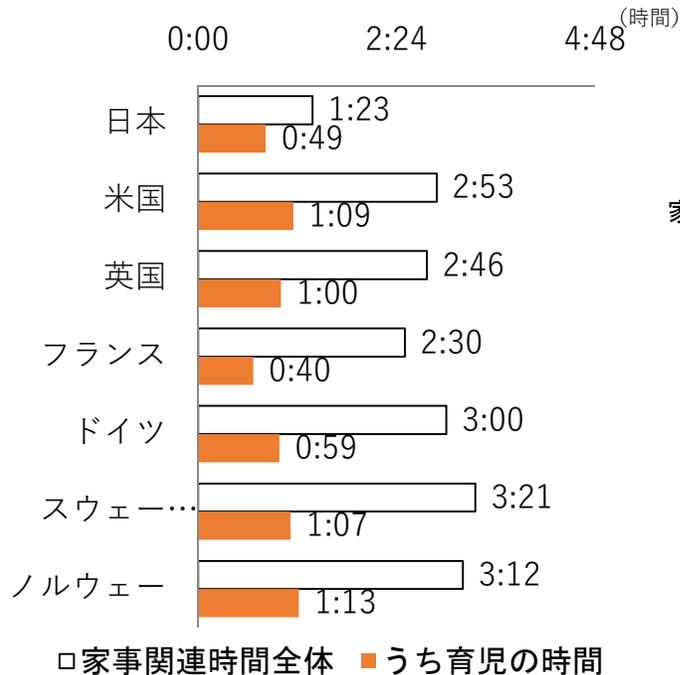
- ①育児と両立できる働き方ができなさそうだった(できなかった) (57.7%)
- ②勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (46.2%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気がなかった (38.5%)
- ④自分の体力がもたなさそうだった(もたなかった) (23.1%)
- ⑤育児のための休暇・休業を取れそうもなかった(取れなかった) (19.2%)
- ⑥保育所等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (15.4%)
- ⑦家族がやめることを希望した (11.5%)

【資料出所】 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「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」

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

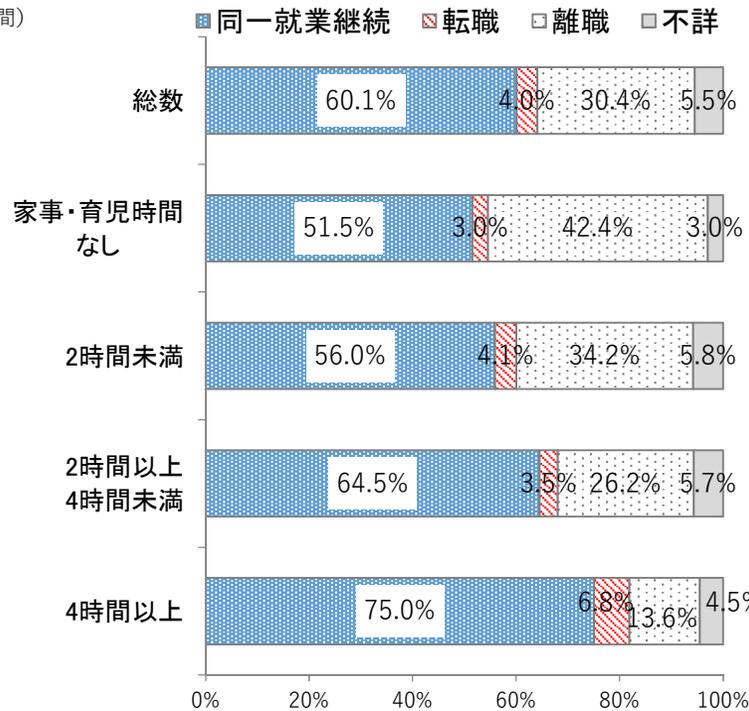
- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日当たり）】



(備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey Summary” (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

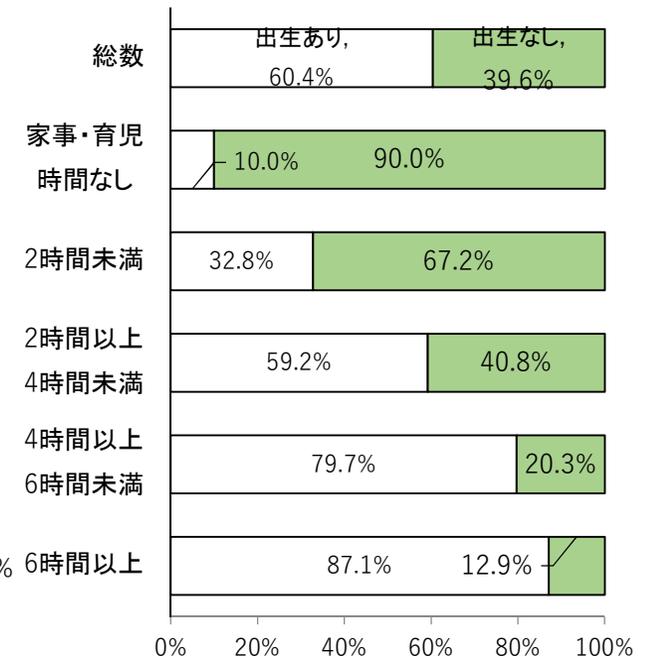
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



資料出所：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）より作成）

- 注：
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
 - 2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】

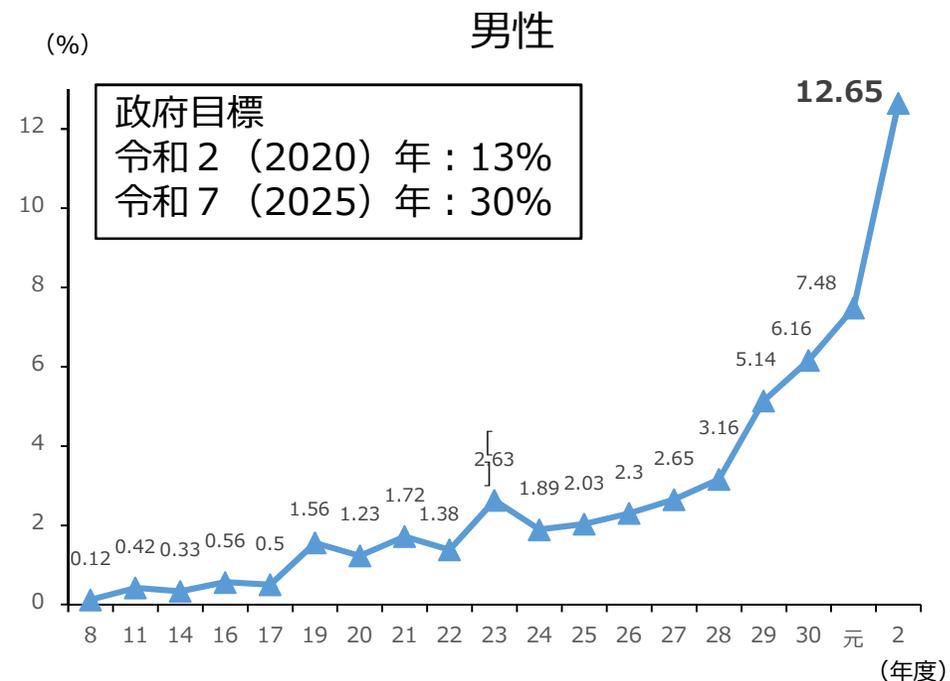
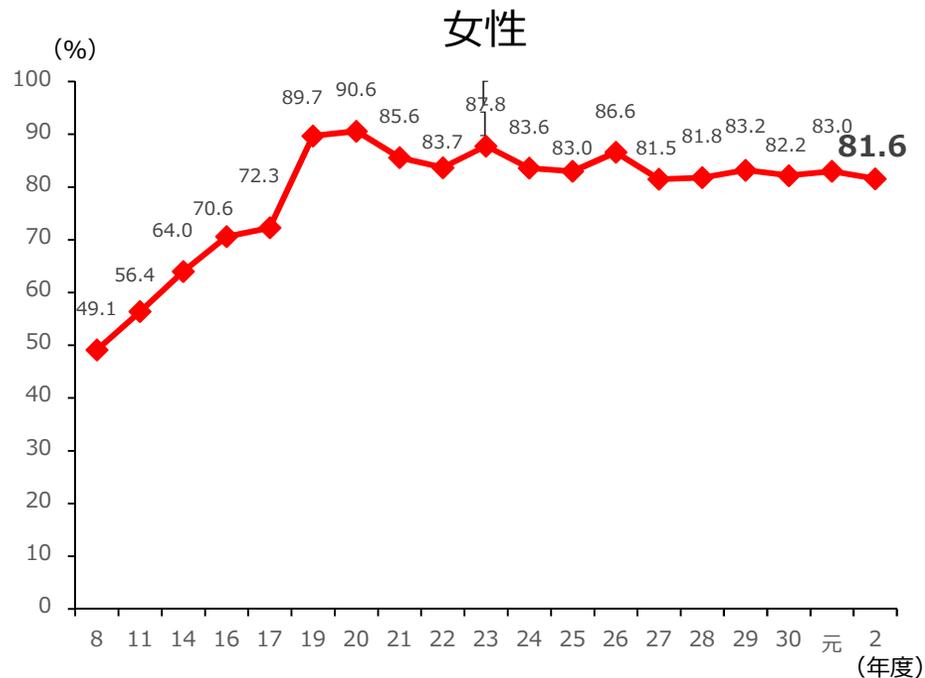


資料出所：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019（厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）」（調査年月：2015年11月）より作成）

- 注：
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
 - 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
 - 3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和元年度：7.48%、令和2年度：12.65%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

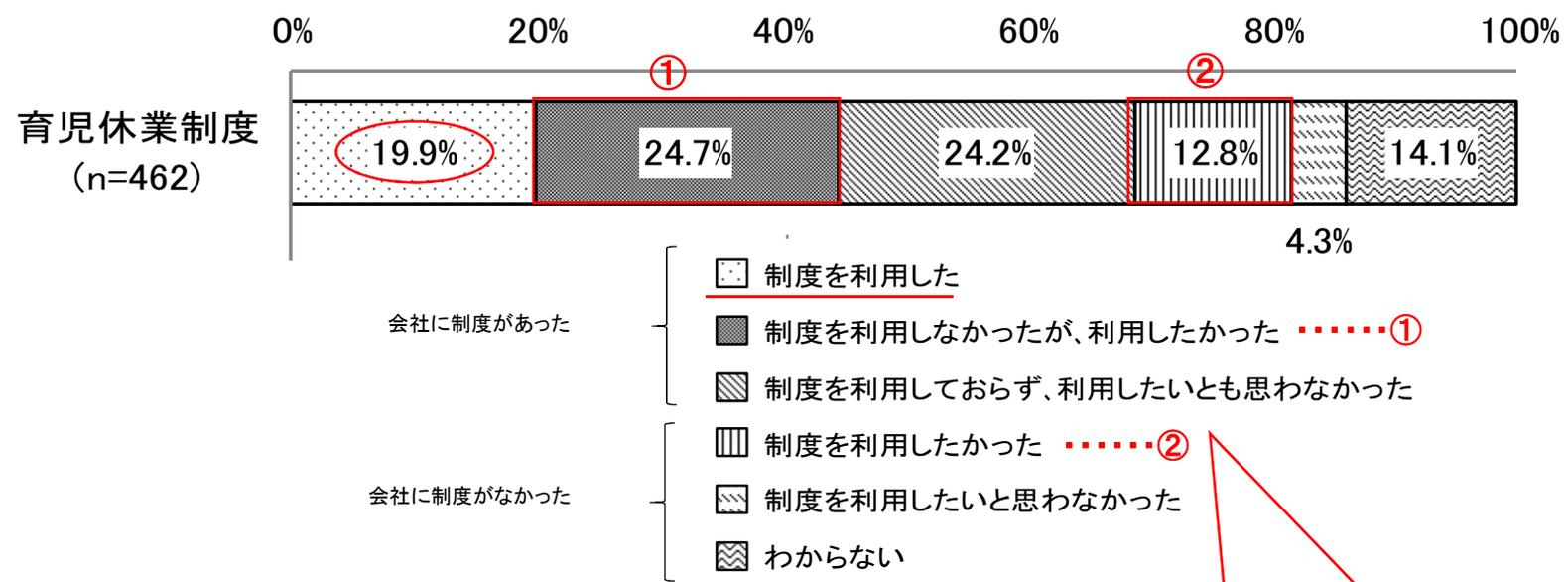
(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

育児を目的とした休暇・休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

○「男性・正社員」について、育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度を利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。

男性・正社員が利用した育児休業制度の利用状況および利用希望



※就業形態は末子妊娠判明時のもの。
 ※末子の育児を目的とした休暇・休業の取得の有無について、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者（49.3%）を母数とする。

利用を希望していたが
 利用しなかった割合
 ① + ② = 37.5%

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「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」（平成30年度）

現在の育児休業制度の概要

○育児休業とは：原則、『1歳未満の子どもを育てる男女労働者』を対象とした休業

* 法律に適合した形で育児休業を申請した場合には事業主は拒むことはできません。

妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能

子が1歳の時点で保育所に入所できない場合等は、子が1歳6か月まで育児休業の延長が可能
さらに、子が1歳6か月の時点で保育所に入所できない場合等は、子が2歳まで育児休業の延長が可能（平成29年10月1日より）

○両親で協力して育児休業を取得するための特例（「パパ休暇」・「パパ・ママ育休プラス」）

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！

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）



現在の育児休業制度の概要

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- ❑ 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障
- ❑ 父母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の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- ❑ 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 子が1歳6か月(2歳まで休業の場合は2歳)に達するまでに、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

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- ❑ 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- ❑ 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- ❑ 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- ❑ 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- ❑ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- ❑ 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- ❑ 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- ❑ 苦情処理・紛争解決援助、調停
- ❑ 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

令和4年及び令和5年施行の法改正の全体像について

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: 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

雇用環境整備、個別の周知と意向確認

【令和4年4月1日施行】

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

改正後の制度の概要

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個別の周知・意向確認の措置

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。

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

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。

- 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**

実務上のポイント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個別の周知・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 育児休業に関する制度等を知らせる措置及び育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、**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 育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、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.....

- **上記指針事項②は、意向確認の措置は、面談／書面の交付／FAX／電子メール等のいずれかの措置を行えばよい**ことを示したものです。
- 個別周知や意向確認の措置の実施にご活用いただける素材を、厚生労働省のウェブサイトに掲載しました。
- 措置は、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に配慮し、適切な時期に実施することが必要です。具体的には、
 - ・ 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、**出産予定日の1か月前までに申出が行われた場合：2週間以内**、出産予定日の1か月前から**2週間前**の間に申出が行われた場合：**1週間以内**など、**できる限り早い時期に措置を行うことが必要**であり、
 - ・ 出産予定日の**2週間前以降**に申出があった場合や、**子の出生後**に申出があった場合は、**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、ここでの「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

Q.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妊娠・出産報告の時に、労働者が「育休を取得するつもりはない」「制度周知は不要」と言った場合
- ②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。
- ③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。
- ④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年以上経つ時は子が1歳を超える等）

A.①法第21条は事業主に対して、育児休業に関する制度等の周知及び意向確認の措置を講ずることを義務づけているものですので、**労働者が周知や意向確認の措置が不要である旨の意思表示をしていた場合であっても、事業主は、当該労働者に対し措置を講ずることが求められます。**

②～④については、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**ます。

②③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どお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。**

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 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、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**労働者が希望するおりの期間**の休業を申し出し取得できるように配慮すること。
- ② 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、**複数の措置を行うことが望ましい**ものであること。

.....その他のポイント.....

- 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が、その際に**活用できる素材**を、厚生労働省のウェブサイトに掲載しています。
 - 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。

■ 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。

- 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>



有期雇用労働者の要件緩和

【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。

「当該事業主に引き続き雇用された期間」とは、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいうものであり、契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではないこと（指針第二の一の(二)のイ）

改正育児・介護休業法に関する質問

Q.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はありますか。

A.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。**

Q.今回の改正で、引き続き雇用された期間が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すが、既に締結している労使協定において、引き続き雇用された期間が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、労使協定を締結し直さなくとも、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。

A.改正前の**法第5条第1項**ただし書では、引き続き雇用されていた期間が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、今回の改正法により、引き続き雇用されていた期間が1年未満の有期雇用労働者についても、育児休業申出の権利が付与されました。

このため、**改正法の施行後において、有期雇用労働者も含めて、引き続き雇用されていた期間が1年未満の労働者について、法第6条第1項**ただし書に基づき当該申出を拒む場合は、そのことについて、**改めて労使協定を締結していただく必要があります。**

「産後パパ育休」（出生時育児休業）、
分割取得

【令和4年10月1日施行】

男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後パパ育休】の創設 育児休業の分割取得

改正前後の制度の概要

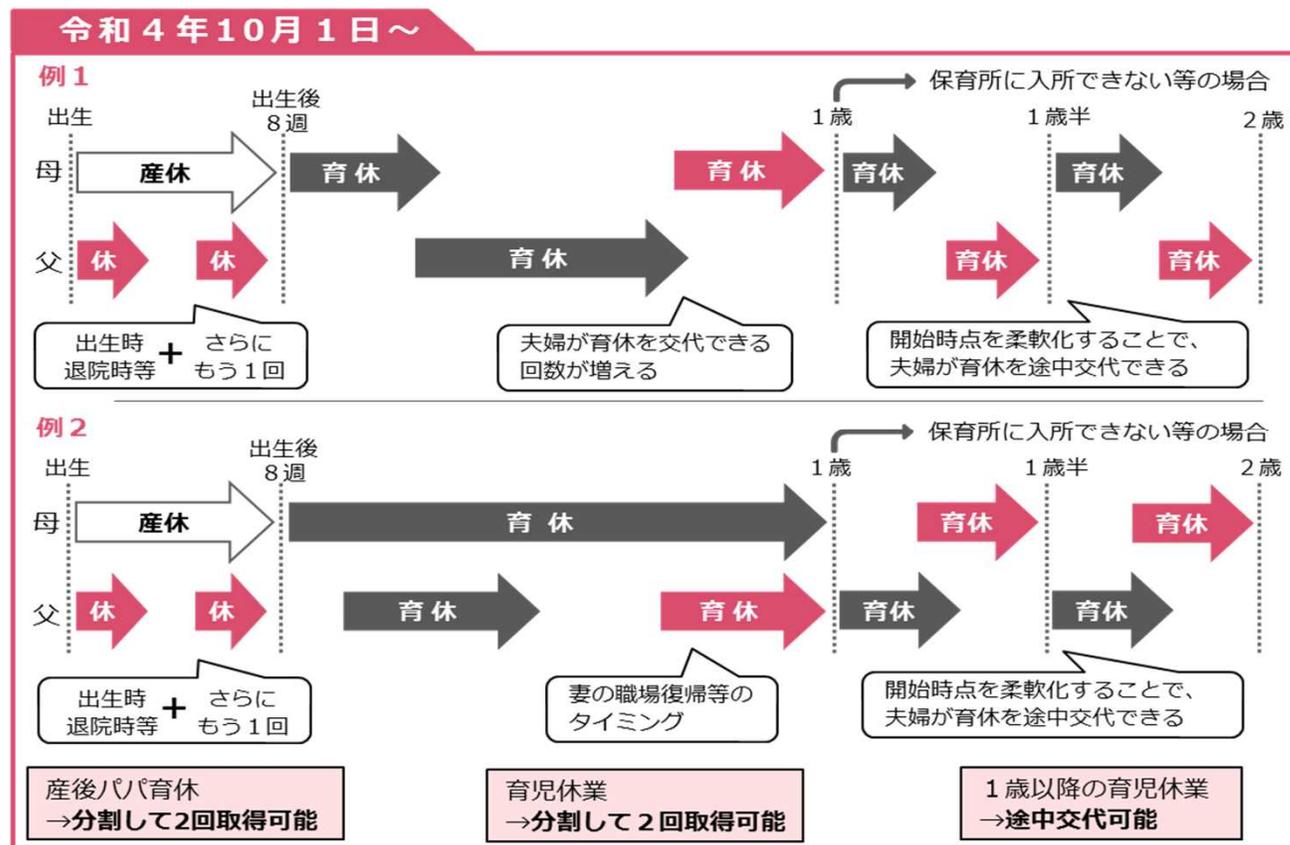
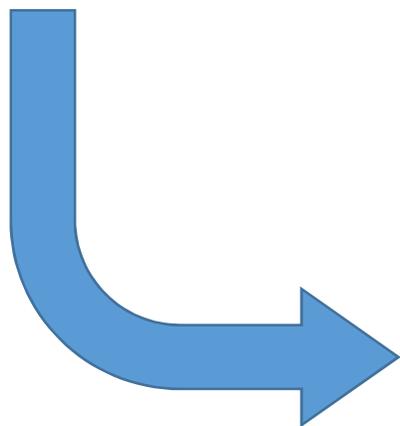
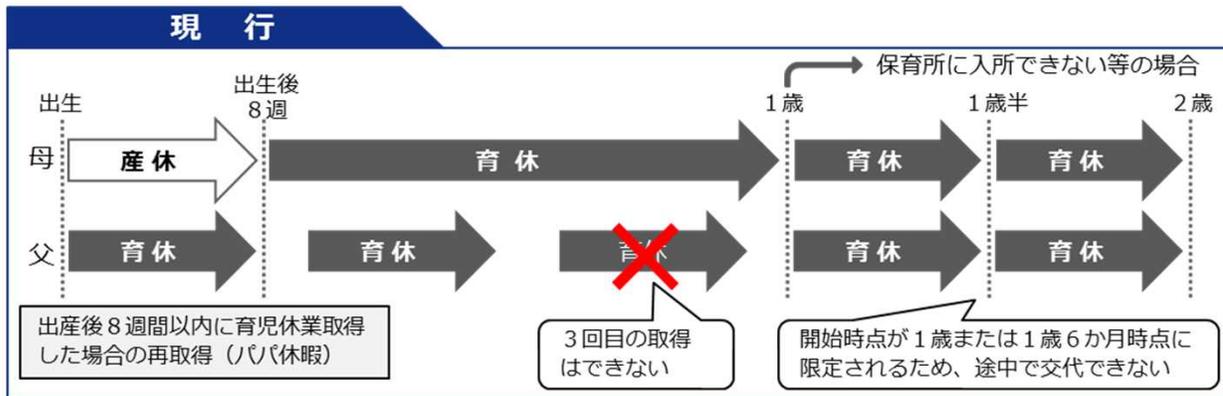
	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が 合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化 ※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2	再取得不可

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か月前までとできる

※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。

制度改革により実現できる働き方・休み方（イメージ）



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

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**とできる

● 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週間前までとする出生時育児休業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。

定量的な目標：
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

この「育児休業」には、産後パパ育休も含まれます。

- ・ 妊娠・出産の申出があった場合に**意向確認の措置**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**になります（p19参照）。
- ・ 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、最初の意向確認のための措置の後に、返事がないような場合は、**リマインドを少なくとも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）。

5つのうちの
2つの措置を
記入します。

育児休業に関する労使協定例 (出生時育児休業について抜粋)

(出生時育児休業の申出期限)

第●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。

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、株式会社●●として、毎年度「男性労働者の取得率50%以上 取得期間平均1か月以上」「女性労働者の取得率90%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。

少なくとも一～四までの記載が
必要です。

意向確認方法を記載します。

少なくとも男性
労働者の数値目
標が必要です。

実務上のポイント①

●産後パパ育休（出生時育児休業）

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。

．．．．．その他のポイント．．．．．

- 産後パパ育休（出生時育児休業）については、従来の育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、**事業所にあらかじめ制度を導入し、就業規則の整備等**必要な措置を講ずることが必要です。
- 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。
- 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。
- 育児休業と同様に、産後パパ育休**開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰下げ変更、申出の撤回**が可能です。
- **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。

雇用された期間が**1年未満**の労働者、申出の日から**8週間以内**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

●産後パパ育休期間における休業中の就業

《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p30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

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。

・・・その他のポイント・・・

- 労働者が初めに申し出る「**就業可能な時間帯その他の労働条件**」の「その他」の例としては、**就業の場所（テレワークの可否を含む）**に関する事項などが考えられます。
- 労働者による就業可能日等の提示 → 事業主による日時等の提示 → 労働者の同意 により就業日等が決まりますが、労働者が**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

改正育児・介護休業法に関する質問

Q.法改正後は、子の出生後8週以内は4週間までしか休業を取得できなくなるのですか。

A.違います。現行の育児休業は改正後も取得可能です。改正後は、現行の育児休業に加えて、出生時育児休業が創設されるものです。子の出生後8週以内の期間は、労働者の選択により、新制度と通常の育休のいずれも取得可能となります。

Q.令和4年10月1日より前に育児休業を取得していた場合、施行日後に出生時育児休業を取得することはできるのでしょうか、また、その後育児休業は何回取得可能ですか。
例えば、令和4年9月1日に生まれた子について、同年9月5日から9月14日まで10日間育児休業（パパ休暇に該当）を取得していた場合はどうですか（例①）。また、例えば令和4年9月1日に、出産予定日である同年10月1日から11月25日まで育児休業の取得を申し出ていた場合は、施行日である同年10月1日以降の育児休業はどうなるのですか（例②）。

A.令和4年10月1日前に開始したパパ休暇については、改正後の法第5条第2項（育児休業の取得可能回数）及び第9条の2第2項（出生時育児休業の取得可能回数・日数等）の規定の適用にあたっては出生時育児休業とみなされます（改正法附則第4条参照）。
このため、例①については、施行日（令和4年10月1日）後については、出生時育児休業を1回・18日の範囲内（出生時育児休業は2回・28日まで取得できるものであるところ、既に取得したのが1回分・10日分であるため）で取得することができ、また、その後育児休業については2回まで分割取得できることとなります。令和4年10月1日以降に開始した育児休業については経過措置は適用されず、例②については、申出時点で育児休業の申出であったことから、その後変更がなければ令和4年10月1日から同年11月25日までの育児休業（1回目）の取得となりますが、労使で話し合いの上、出生時育児休業4週分、育児休業4週分（どの休業を・いつからいつまでを明確にすること）と取り扱うことは差し支えありません。

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

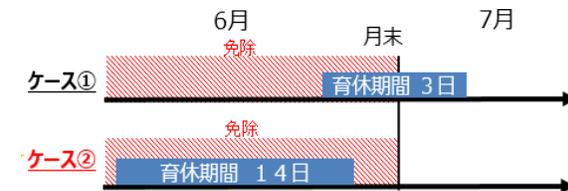
下記の一定の要件を満たしていれば、育児休業期間（出生時育児休業を含む）における各月の月給・賞与に係る**社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除**されます。

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。

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 →



！ 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

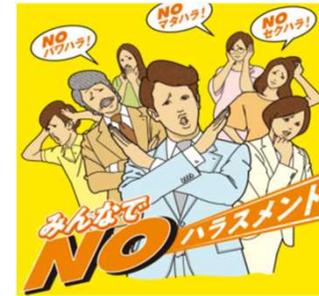
令和4年10月以降に開始した育児休業期間中の**社会保険料免除**については、「**14日以上**」の日数には、産後パパ育休の休業中の就業の仕組みにより事前に事業主と労働者の間で調整した上で**就業した日数は含まれません。**

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

- **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。
- また、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。
- ・ 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。



ハラスメント防止について詳しくはこちら →



《休業中の就業に関する不利益取扱い禁止》

事業主は労働者に対して、休業中の就業に関する次に掲げる事由を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

- 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。

育児休業取得率の公表

【令和5年4月1日施行】

常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**：
育児休業等の取得の状況を年1回公表を義務付け

公表内容：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」
詳細は以下のア又はイのいずれかの割合（則71条の4）

ア：
（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の割合）
（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）

イ：
（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（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）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）

*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」）

公表方法：インターネット等で一般の方が閲覧できる方法（自社HPや「両立支援のひろば」への公表を行います。）

両立支援のひろば
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



関連資料などのご案内

■雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材（再掲）

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。

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>



■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

③ 男性の育児休業取得促進セミナー

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



■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。

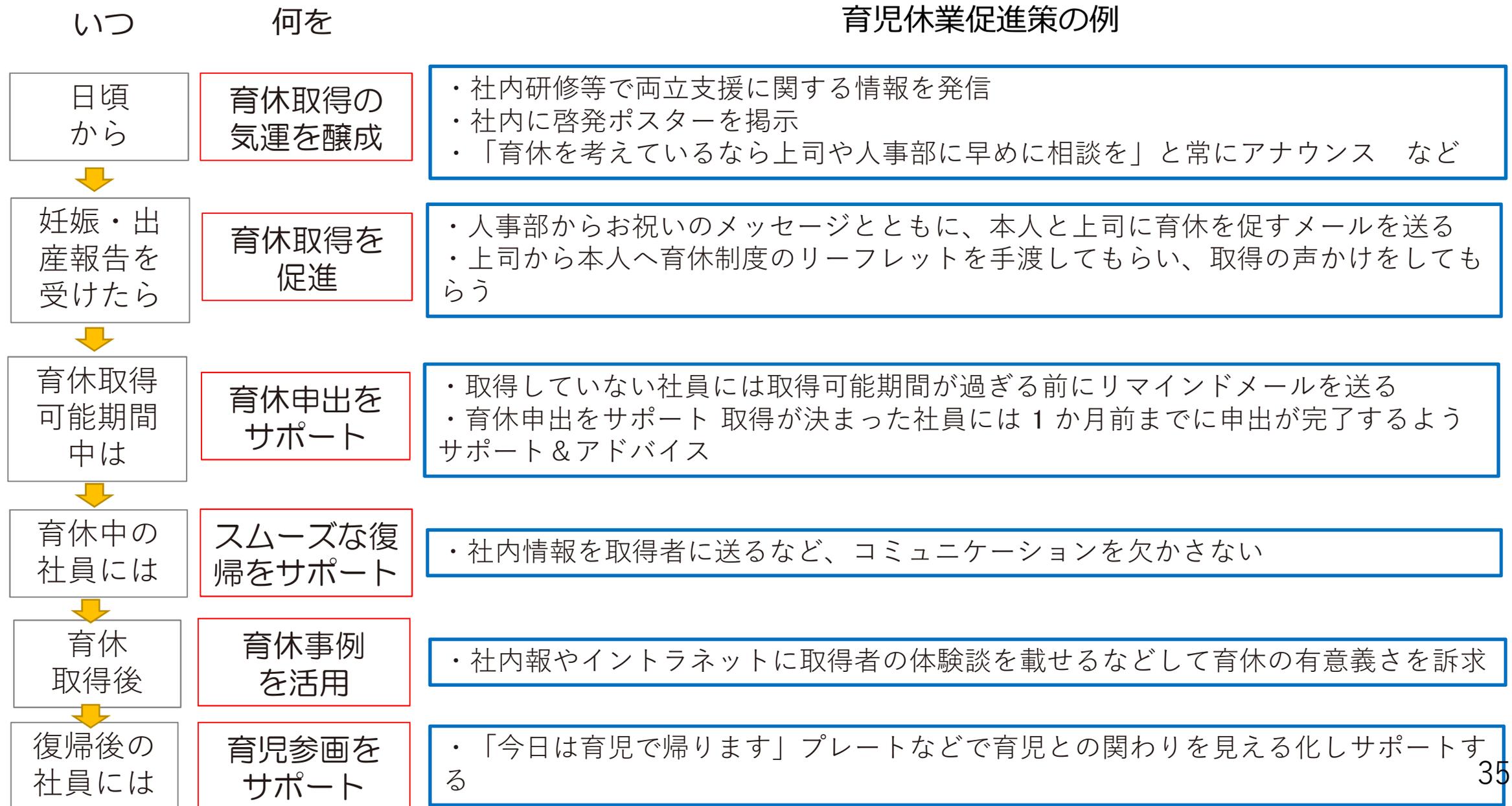
④ 育児・介護休業法について

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



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

男性の育児休業を促進するために



労働基準法第89条では、**就業規則**の作成に際し、始業・終業時刻、休日、休暇、賃金。昇給、退職等に関するいわゆる**絶対的必要記載事項**について記載する必要があります。

また、**作成・変更した場合に労働基準監督署に届け出る**必要があります。

育児・介護休業は休暇に該当するため、法の改正により**就業規則（規定）の見直し**が必要！

<変更内容・時期>

令和4年4月	有期雇用労働者の育児休業取得緩和 育児休業を取得しやすい職場環境の整備、個別周知
令和4年10月	育児休業の分割取得 出生時育児休業

先進企業の取り組み事例

以下のサイトでは育児休業や女性活躍の取り組み事例を集めています。

厚生労働省



- ◆イクメン企業アワード受賞企業取組事例集
- ◆イクボスアワードインタビュー集

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



- ◆仕事と子育ての両立に関する行動計画
- ◆両立支援に関する好取組事例集

<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



- ◆女性の活躍推進に関する各社の状況・行動計画
- ◆えるばし認定取得企業の実績

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- ◆企業・社員向け自己診断
- ◆働き方・休み方改善企業事例

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>

内閣府



- ◆仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート

<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>

経済産業省



- ◆「新・ダイバーシティ経営企業100選」ベストプラクティス集

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/index.html>

両立支援等助成金（令和3年度）

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

支給機関：都道府県労働局

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

個別支援加算：個別面談など育児休業の取得を後押しする取組を導入、実施した場合

	中小企業	中小企業以外
①1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
個別支援加算	10万円 < 12万円 >	5万円 < 6万円 >
②2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
個別支援加算	5万円 < 6万円 >	2.5万円< 3万円 >
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合(*) 介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイトム制、介護サービス費用補助等)
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例	(労働者1人あたり)	
	5日以上10日未満	20万円
	10日以上	35万円

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

<職場支援加算>：育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時：育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

<有期雇用労働者加算> 育児休業取得者が期間雇用者の場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時（1人当たり）	47.5万円<60万円>	有期労働者加算9.5万円<12万円>
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで（上限50万円）	

お気軽にご相談ください

- 働き方改革（同一労働同一賃金）について教えてほしい
- ハラスメント防止対策をどのように講じたらよいか
- 育児休業・介護休業について教えてほしい
- 女性活躍のための取組をどのようにしたらよいか
- 労使でトラブルになっているので解決の援助をしてほしい



徳島労働局雇用環境・均等室

〒770-0851

徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階

Tel : 088-652-2718

御清聴ありがとうございました