

改正育児・介護休業法 オンライン！説明会

～ 育休…取りたい人がみんな取れるように ～

主催：東京労働局（雇用環境均等部 指導課）

2. 本日の説明内容

<はじめに> 育休…データでみる

section 1 誰でも育休！

①有期雇用労働者の要件緩和

section 2 脱！絵に描いた育休

②個別周知・意向確認の義務

③雇用環境整備の義務

【ポイント解説】歴史を振り返り改正趣旨を知る

<休憩> 育休について知っておく

【ポイント解説】妊娠→産休・育休→復職：法律、給付など一連の手続き

section 3 パパも育休！

④産後パパ育休制度

⑤育休の分割取得等

【ポイント解説】いろいろな育休実例でみる

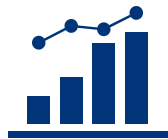
section 4 育休の「見える化」

⑥育休取得率の公表

<さいごに> 育休って何なのか…

【現場レポート】ママの育休（事例でみる）

【現場レポート】パパの育休（いろいろな角度からみる）



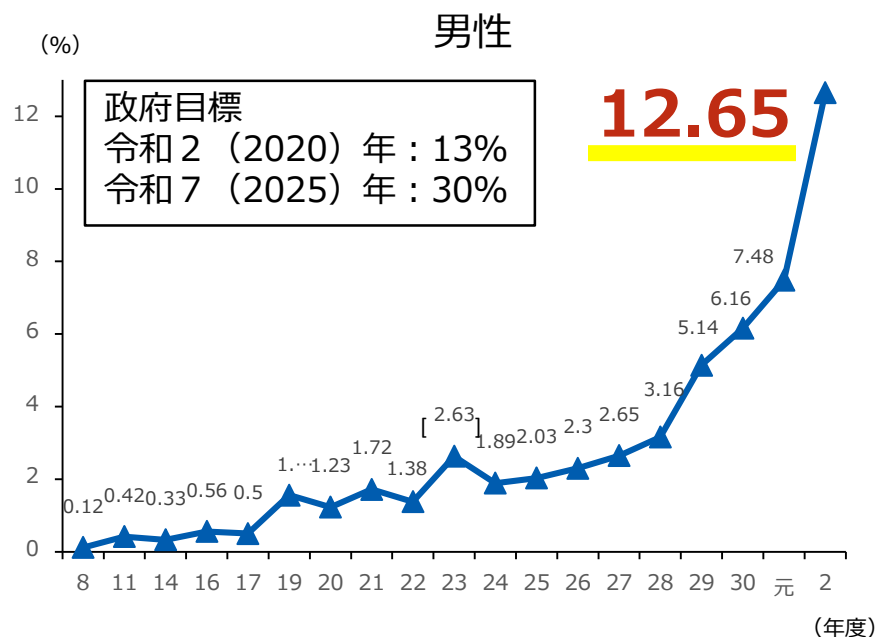
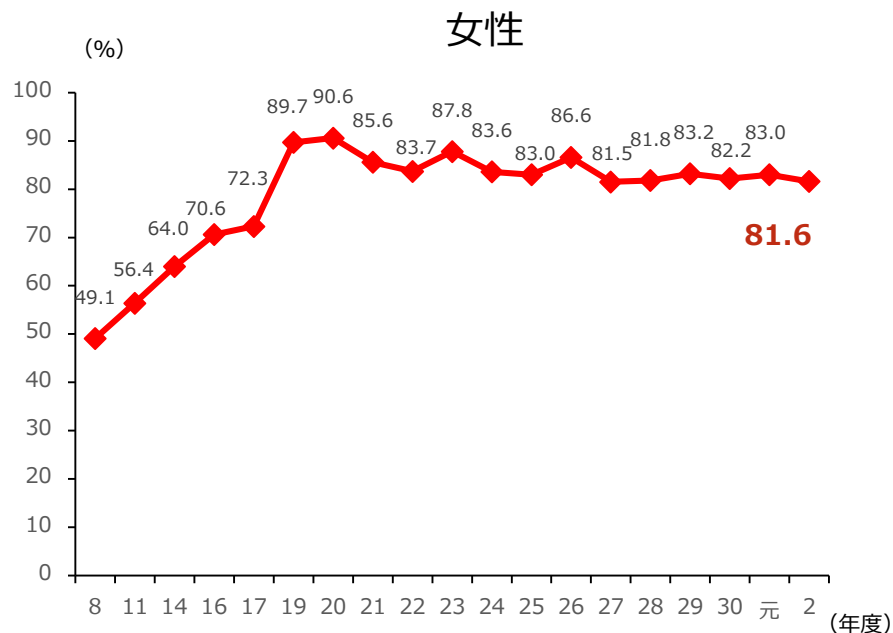
育児休業等の現状と問題点

育休取得率の推移

育児休業取得率

女性 … 8割台で推移している

男性 … 低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和2年度：12.65%）



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

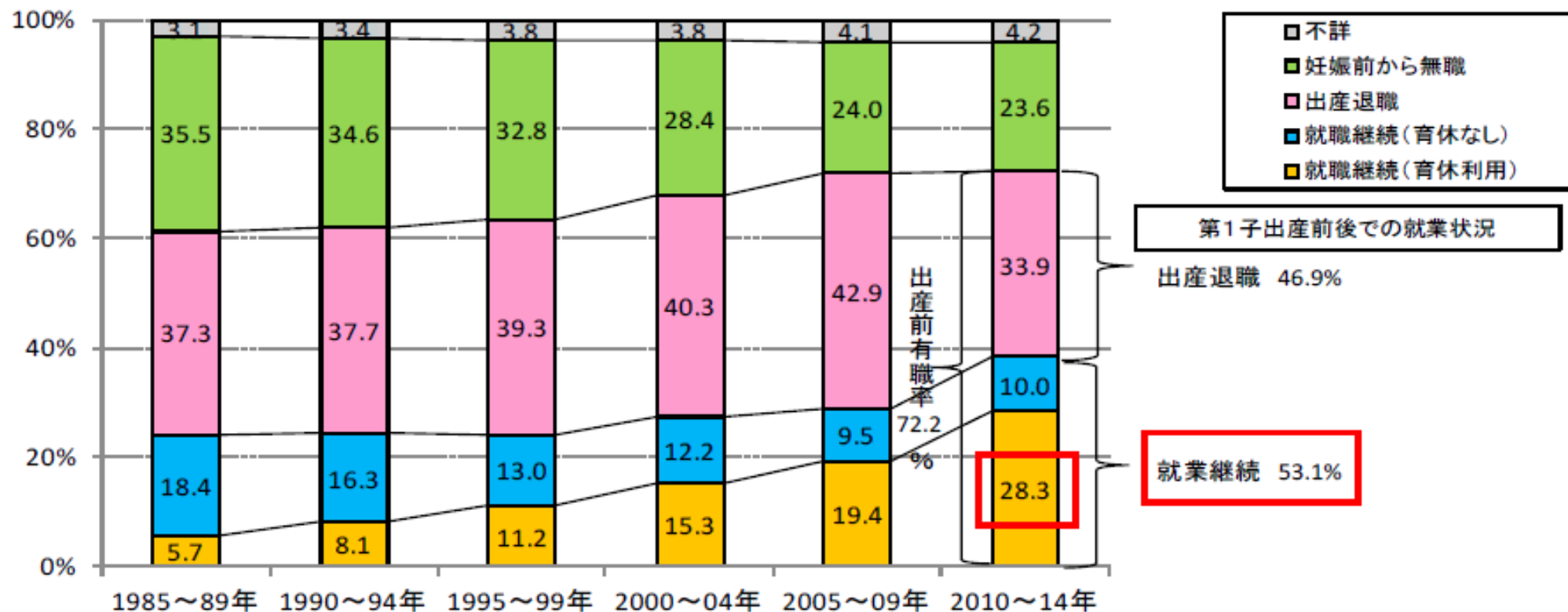
（※）平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

（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。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

第1子出産前後の妻の就業変化

第1子出産前に職業に就いていた人（ピンク+青+オレンジ）のうち
 出産退職（ピンク）… 46.9%
 継続就業… 育休なし（青）+ 育休利用（オレンジ）= 53.1%



(備考)
 1. 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)」(2016年)。(赤枠部分については内閣府男女共同参画局にて記入。以下同じ。)
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 3. 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用)ー妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし)ー妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
 出産退職ー妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
 妊娠前から無職ー妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

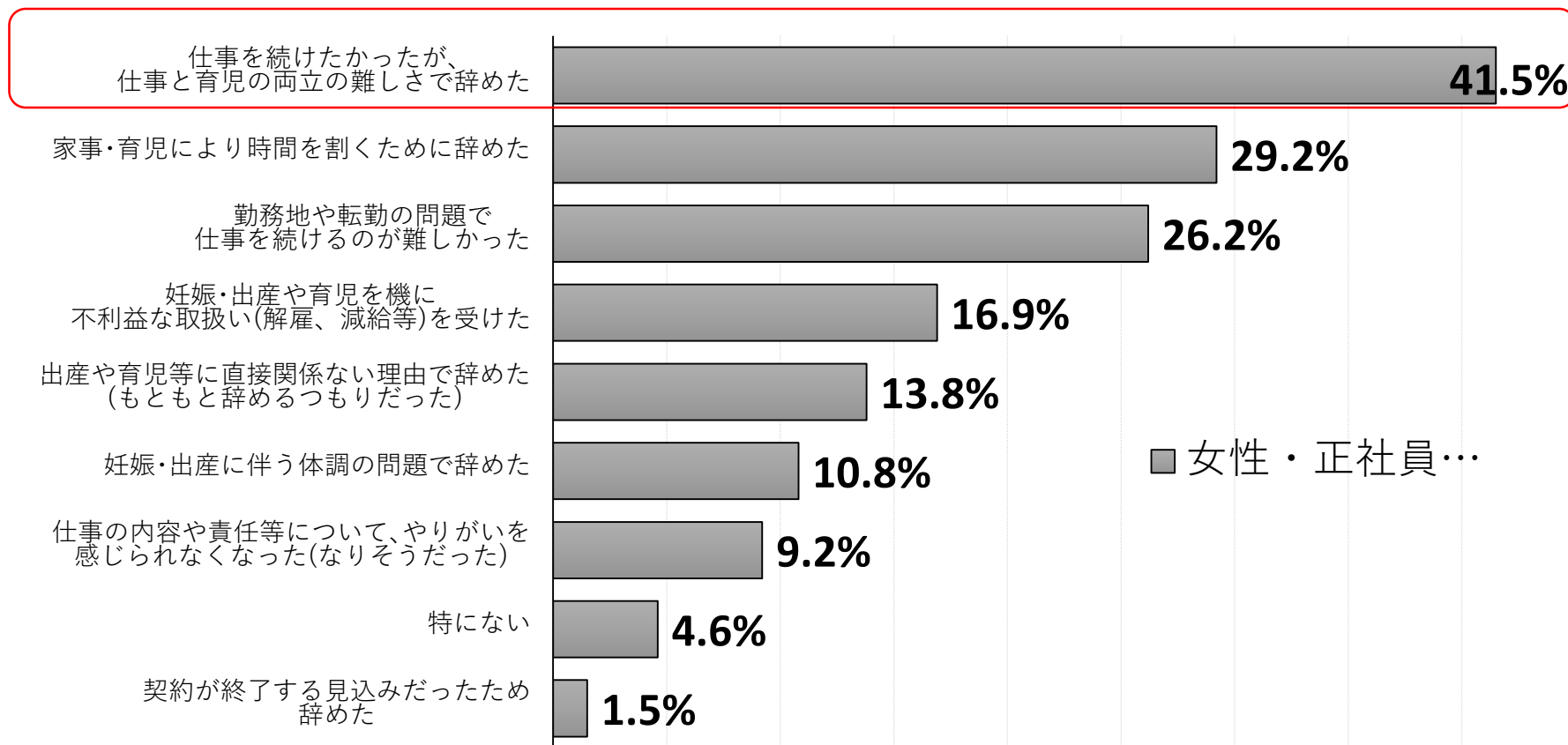
妊娠・出産を機に退職した理由（複数回答）

妊娠・出産を機に退職した理由

「両立の難しさで辞めた」 41.5%

「転勤等で就業継続が困難」 26.2%

（※対象：末子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性正社員）



【資料出所】株式会社日本能率協会総合研究所

「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」

両立が難しかった具体的な理由（複数回答）

- ①自分の気力・体力がもたなそうだった（もたなかった）
(59.3%)
- ②勤務先に育児との両立を支援する雰囲気になかった
(33.3%)
- ③制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用出来そうになかった（できなかった）
(29.6%)
- ④夕方から夜間（18時～21時）までの時間帯に勤務時間があった（シフト制などによるものも含む）
(29.6%)
- ⑤配偶者・パートナーの協力が得られなかった、配偶者・パートナーが辞めることを希望した
(25.9%)
- ⑥勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった
(22.2%)

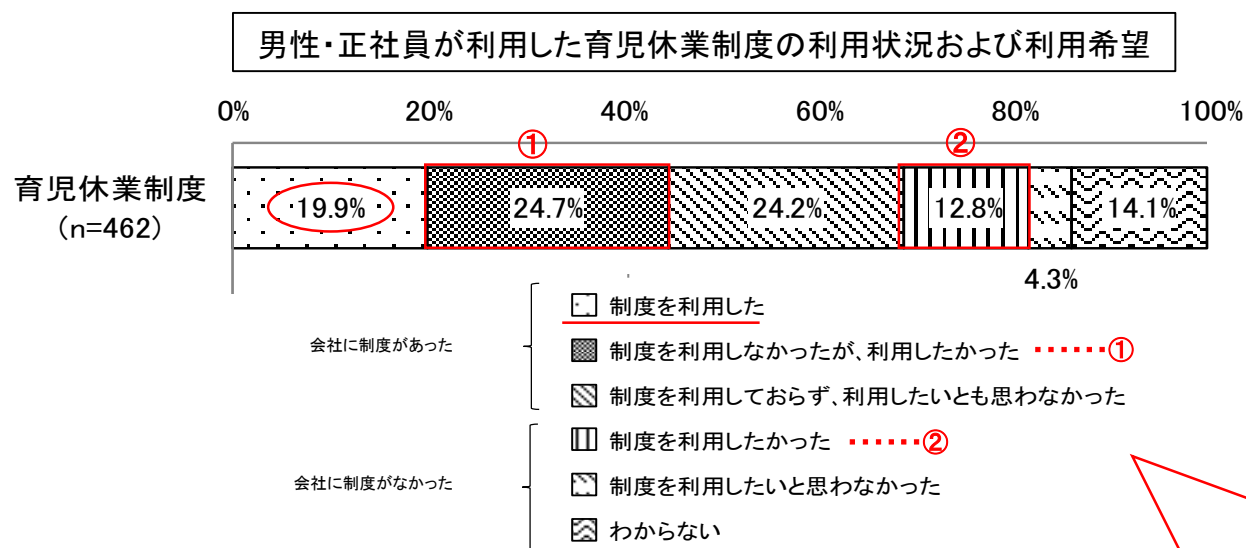
育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

「男性・正社員」

出産・育児のために何らかの休暇・休業の取得を希望し **57.4%**

利用した割合 **19.9%**

利用しなかった割合 **37.5%**



育児休業制度の利用を希望し、利用した割合 **19.9%**
 育児休業制度の利用を希望し、利用しなかった割合 ①+②=**37.5%**

※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

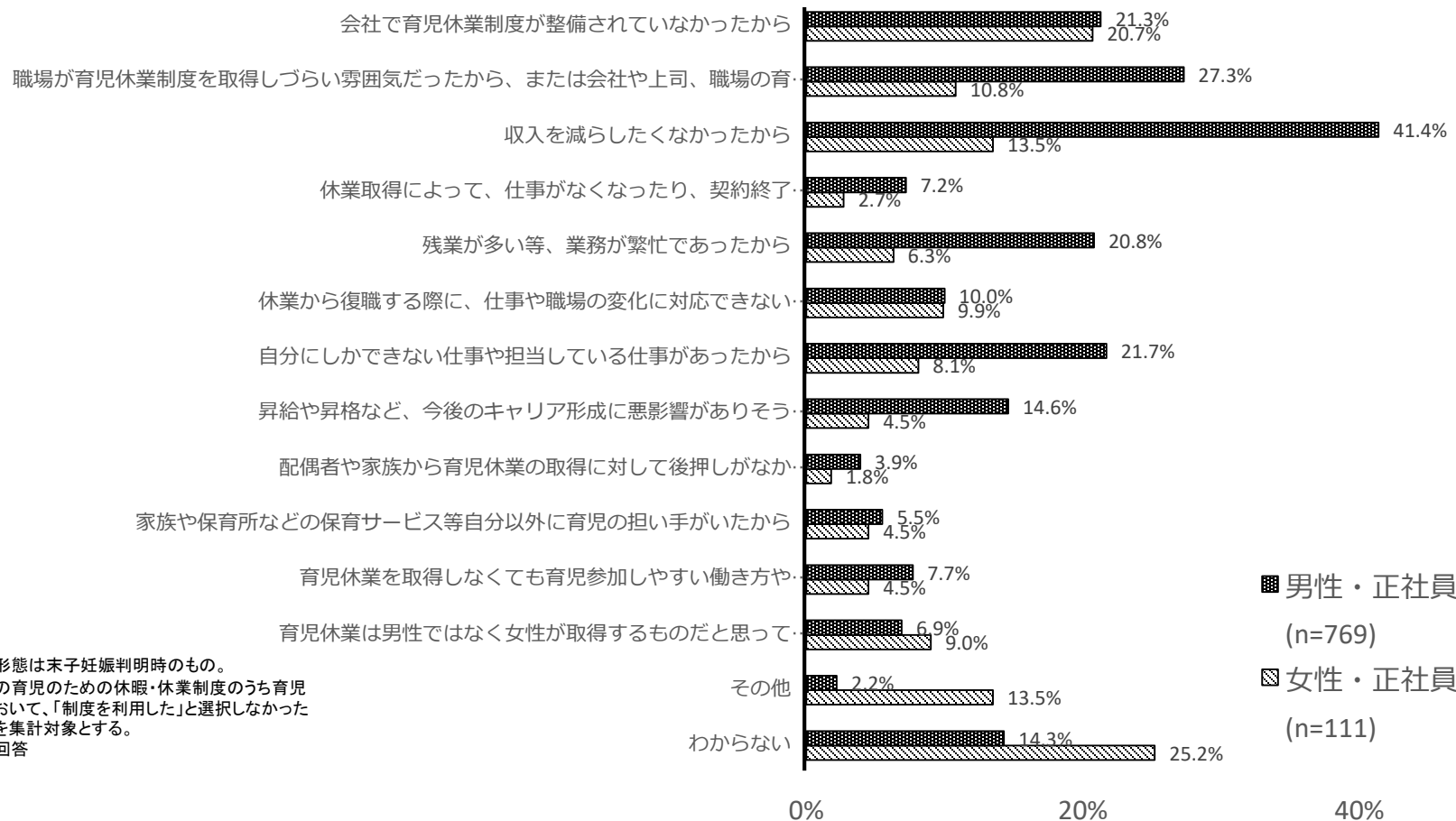
※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

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)

育児休業制度を利用しなかった理由

「男性・正社員」…育児休業制度を利用しなかった理由

- 収入を減らしたくなかったから **41.4%**
- 職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから **27.3%**
- 自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから **21.7%**



※就労形態は末子妊娠判明時のもの。
 ※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「制度を利用した」と選択しなかった回答者を集計対象とする。
 ※複数回答

R 4年4月

R 4年10月

R 5年4月

- ①有期雇用労働者の要件緩和
- ②個別周知・意向確認の義務
- ③雇用環境整備の義務

施行

- ④産後パパ育休制度
- ⑤育休の分割取得等

施行

- ⑥育休取得率の公表

施行

section 1 誰でも育休!

①有期雇用労働者の要件緩和

ひと、暮らし、みらいのために

✓ 改正内容 ①有期雇用労働者の要件緩和

●育児休業 ... 有期雇用労働者の取得要件

改正前

- (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

令和4年4月1日～

- ~~(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 ... 有期雇用労働者の取得要件

改正前

- (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～

- ~~(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

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。

実務ポイント

具体的に何をすればよいのか

準備スケジュール

R 4年 4月

R 4年 10月

R 5年 4月

- ① 有期雇用労働者の要件緩和
- ② 個別周知・意向確認の義務
- ③ 雇用環境整備の義務

① 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

②③ 実施方法の検討、準備

- ④ 産後パパ育休制度
- ⑤ 育休の分割取得等

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)

施行

⑤ 就業規則等見直し

- ⑥ 育休取得率の公表

⑥ 企業における対象者数の
算定

施行

[テーマ別を探す](#)[報道・広報](#)[政策について](#)[厚生労働省について](#)[系](#)[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用環境・均等](#) > [パンフレット、関連資料、調査結果](#) > [育児・介護休業等](#)

育児・介護休業等に関する規則の規定例

■ **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**－ [詳細版] (令和3年10月作成)

[01 パンフレット\(詳細版全体\)](#) [10,764KB]

[02 表紙・目次・はじめに](#) [828KB]

[03 就業規則における育児・介護休業等の取扱い](#) [551KB]

[04 育児・介護休業等に関する規則の規定例](#) [6,137KB]

← **ここをクリック**

[05 社内様式例](#) [804KB]

[06 育児・介護休業等に関する労使協定の例](#) [721KB]

[07 参考様式\(個別周知・意向確認書記載例、事例紹介、制度・方針周知ポスター例\)](#) [990KB]

[08 都道府県労働局雇用環境・均等部\(室\)所在地](#) [780KB]

Word版はこちらから

[09 育児・介護休業等に関する規則の規定例](#) [438KB]

[10 社内様式例](#) [648KB]

[11 労使協定例](#) [221KB]

12 参考様式

[個別周知・意向確認書記載例](#) [1,032KB]

[事例紹介、制度・方針周知ポスター例](#) [735KB]

▶ 規定例（旧）

（育児休業の対象者）

第2条

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

＜有期契約労働者の要件を付ける場合＞

ただし、有期契約従業員にあっては、本条第2項に定める者に限り、育児休業をすることができる。

2 育児休業ができる有期契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

イ 入社1年以上であること。

ロ 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあっては2歳）に達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。

＜労使協定で一定の労働者を対象外とする場合＞

3 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

二 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

▶ 規定例（令和4年4月1日以降）

（育児休業の対象者）

第2条

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

＜有期契約労働者の要件を付ける場合＞

ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項又は第7項の申出にあっては2歳）に達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者に限り育児休業をすることができる。

＜労使協定で一定の労働者を対象外とする場合＞

2 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員



まとめ 育休の対象となる非正規労働者（パート、派遣でも取れるのか）

育児・介護休業法の規定

1. 法律上、育児休業の申出ができるのは要件を満たす「労働者」
 - (1) 「日々雇用される者」は除く（法第2条）
 - (2) 「有期雇用労働者」は、要件を満たす場合のみ申出ができる（法第5条）
2. ただし、以下の労働者からの申出については、労使協定を締結した場合、事業主は申出を拒むことができる。（法第6条）

<労使協定で対象外にできる労働者>

- (1) 雇用された期間が1年未満の労働者
- (2) 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
- (3) 週の所定労働日数が2日以下の労働者



まとめ（非正規労働者の育児休業）

- ① 日々雇用される労働者…取れない
- ② 期間の定めが有る労働者
… 「子が1歳6か月までの間に契約が満了することが明らか」な場合以外は取れる
- ③ 1日の所定労働時間 … どんなに短くても取れる
- ④ 週の所定労働日数 … 3日以上であれば取れる（2日以下の労働者は事業所の定めによる）
- ⑤ 派遣労働者…派遣だから対象外ということはない（他の要件を満たせば育休可）
- ⑥ 入社1年未満の場合など取れない場合もある（事業所の定めによる）



- ① 日々雇用される労働者…取れない
- ② 有期雇用労働者
… 「子が1歳6か月までの間に契約が満了することが明らか」な場合以外は取れる
- ③ 1日の所定労働時間 … どんなに短くても取れる
- ④ 週の所定労働日数 … 3日以上であれば取れる（2日以下の労働者は事業所の定めによる）
- ⑤ 派遣労働者…派遣だから対象外ということはない（他の要件を満たせば育休可）
- ⑥ 入社1年未満の場合など取れない場合もある（事業所の定めによる）



Sec 1 おわり…

パート 派遣 アルバイト

要件を満たせば育休は取れます

月

日

曜日

曜日

section 2 脱！絵に描いた育休

②個別周知・意向確認の義務

③育休取得しやすい雇用環境整備の義務

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



東京労働局

事業主の義務

- ▶ 事業主は
- ▶ 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
- ▶ 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

オンライン面談もOK

※ 産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

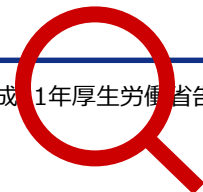
実務上のポイント

● 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31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ています（詳細次ページ）。
- 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



育児休業取得の意向確認については

- ① 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 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。

事業主の義務

- ▶ 事業主は
- ▶ 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
- ▶ 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

※ 産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

実務上のポイント

● 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**労働者が希望するとおりの期間**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、p19にあるとおり、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>

①



②





雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては

- ① 「可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい」とされています。
- ② 「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。

よくある質問

個別周知は、イントラネット掲載でも良い？

A



ポイント解説！

歴史を振り返り、改正趣旨を知る

「脱！絵に描いた育休」30年の歴史

平成4年

育児休業

- ▶ 育児休業：子が1歳まで
 - 常用労働者30人以下の事業所は適用猶予

勤務時間

- ▶ 育児短時間勤務：子が1歳まで
 - 選択的措置義務
(短時間勤務、フレックス、始業終業時刻変更)

経済支援

その他

平成7年

育児休業

- ▶ 育児休業：子が1歳まで
 - ・全ての事業所で取れるように

勤務時間

経済支援

- ▶ 育児給付：休業前賃金の25%（20%+5%）

その他

平成11年

1999年 … 23年前

育児休業

勤務時間

経済支援

その他

- ▶ 深夜業の制限：子の小学校入学まで
- ▶ 時間外労働の制限：子の小学校入学まで
 - ・ 激変緩和措置

- ▶ 妊娠・出産等を理由とする解雇の禁止【男女雇用機会均等法】

平成13年

育児休業

勤務時間

経済支援

その他

- ▶ 育児給付：休業前賃金の40%（30%+10%）

平成14年

育児休業

勤務時間

経済支援

その他

- ▶ 育児短時間勤務：子が（1歳→）3歳まで
 - ▶ 時間外労働の制限：激変緩和措置終了
 - ▶ 子の看護休暇：子の小学校入学まで
 - 年5日
 - 努力義務
-
- ▶ 育休申出・取得を理由とする不利益取扱いの禁止

平成17年

育児休業

- ▶ 育児休業：原則子が1歳まで
 - ・ 保育園に入れない場合などは1歳6か月まで延長可
 - ・ 一定の要件を満たす有期雇用労働者も育休取得可

勤務時間

- ▶ 子の看護休暇：（努力義務→）義務に

経済支援

その他

平成19年

育児休業

勤務時間

経済支援

その他

▶ 育児給付：休業前賃金の50%（40%+10%）

▶ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
【男女雇用機会均等法】

平成22年

育児休業

- ▶ 育児休業
 - パパママ育休プラス制度の創設
 - 出産後8週間以内の父親等の育児休業に関する特例
 - 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

勤務時間

- ▶ 育児短時間勤務：単独措置義務に
- ▶ 育児のための所定外労働の制限：措置義務
- ▶ 子の看護休暇：年5日（子が2人以上は10日）

経済支援

その他

- ▶ 育児給付：休業前賃金の50%（全額を休業中に）

平成29年

育児休業

- ▶ 育児休業：
 - ・ 保育園に入れない場合などは2歳まで延長可
 - ・ 有期雇用労働者の育休取得要件の緩和

勤務時間

- ▶ 子の看護休暇：半日単位の取得可能に

経済支援

その他

- ▶ 妊娠・出産・育休等関するハラスメント対策
→ 事業主の義務に



まとめ 取りたい人がみんな育休を取れるように…

育児・介護休業法の規定

1. 育休は法律上の権利です。（＝法律上の要件を満たした申出を事業主は拒むことができません。）
 - NG うちみたいな小さな会社は育休なんてムリ
 - NG 就業規則に書いてないから育休は取れない
2. 妊娠、産休・育休を理由とする解雇、不利益取扱いは禁止です。
 - NG 「無事に出産したら、また戻ってきて！」（＝妊娠を理由とする解雇）
 - NG 復職時はパートで
 - NG 育休取ったら賞与査定が下がった
3. 妊娠・産休・育休等に関するハラスメント対策は事業主の義務です。
 - NG 「また休むの…」 「男のくせに育休なんて」



令和4年4月1日に追加された事業主の義務

4. 育児休業・産後パパ育休の申出をしやすい環境整備をすることは事業主の義務です。
 - 例 研修、「わが社では育休を応援します!」、育休取得事例集（取ってよかった^^集）
5. 本人又は配偶者の妊娠・出産について労働者から申出があったら、以下の2つは事業主の義務です。
 - 義務1 育休制度について、制度、申出先、給付等について説明すること
 - 義務2 「育休取る?」と意向確認をすること

個別周知は、イントラネット掲載でも良い？

A

回答します



 実務ポイント

具体的に何をすればよいのか

準備スケジュール

R 4年 4月

R 4年 10月

R 5年 4月

- ① 有期雇用労働者の要件緩和
- ② 個別周知・意向確認の義務
- ③ 雇用環境整備の義務

① 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

②③ 実施方法の検討、準備

- ④ 産後パパ育休制度
- ⑤ 育休の分割取得等

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)

施行

⑤ 就業規則等見直し

- ⑥ 育休取得率の公表

⑥ 企業における対象者数の
算定

施行

[テーマ別を探す](#)[報道・広報](#)[政策について](#)[厚生労働省について](#)[系](#)[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用環境・均等](#) > [パンフレット、関連資料、調査結果](#) > [育児・介護休業等](#)

育児・介護休業等に関する規則の規定例

■ [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](#) － [\[詳細版\]](#) (令和3年10月作成)

[01 パンフレット\(詳細版全体\)](#) [10,764KB]

[02 表紙・目次・はじめに](#) [828KB]

[03 就業規則における育児・介護休業等の取扱い](#) [551KB]

[04 育児・介護休業等に関する規則の規定例](#) [6,137KB]

[05 社内様式例](#) [804KB]

[06 育児・介護休業等に関する労使協定の例](#) [721KB]

[07 参考様式\(個別周知・意向確認書記載例、事例紹介、制度・方針周知ポスター例\)](#) [990KB]

[08 都道府県労働局雇用環境・均等部\(室\)所在地](#) [780KB]

Word版はこちらから

[09 育児・介護休業等に関する規則の規定例](#) [438KB]

[10 社内様式例](#) [648KB]

[11 労使協定例](#) [221KB]

12 参考様式

[個別周知・意向確認書記載例](#) [1,032KB]

[事例紹介、制度・方針周知ポスター例](#) [735KB]

← [ここをクリック](#)

■「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。

■「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



育てる男が、家族を変える。社会が動く。

職場内 研修用資料	プロジェクト 活動レポート	ポ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！

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」
------------------------	--------------

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

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



研修資料（動画・パワーポイント）をダウンロードする

研修資料には、

【動画資料】と【研修担当者が使用するパワーポイント資料】があります。本ページに掲載してある資料を端末にダウンロードのうえ、ご利用ください。

※利用にあたっての申請や連絡は不要です。

※営利目的の使用は禁止しております。

【動画資料】

20分程度の動画です。

例えば、ダウンロードしたものを研修で上映し、パワーポイント資料も説明するなどご活用ください。

※YouTubeの「イクメンプロジェクト公式チャンネル」でもご覧いただけます。

<https://www.youtube.com/channel/UCC-fnz0MzEFIAsrT0fvlvMA>

【研修担当者が使用するパワーポイント資料】

説明時間30～40分程度を想定した資料です。

研修受講者への配布資料としても活用できます。

研修担当者用の説明文付きのものも別に印刷できます。

動画と併用することで、仕事と育児の両立支援について理解が促進されます。



Sec 2 おわり…

北風

太陽

月
日
曜日
曜日



ポイント解説！

【妊娠→出産→産休・育休→復職】
法律、給付など一連の手続き

1. 妊娠中のこと



▶ 労働基準法

■ 労働基準法第65条第3項

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない。

■ 労働基準法第64条の3

妊産婦等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせてはならない。

■ 労働基準法第66条第2項.第3項

妊産婦が請求した場合には時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならない。

■ 労働基準法第66条第1項

変形労働時間制の場合でも、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。

1. 妊娠中のこと



▶ 男女雇用機会均等法

■ 男女雇用機会均等法第12条

女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保しなければならない。

■ 男女雇用機会均等法第13条

妊産婦が医師等による指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の短縮、休業等必要な措置を講じなければならない。

New! 母性健康管理指導事項連絡カードを改正しました！

令和3年3月31日付けで母性健康管理指導事項連絡カードの様式を改正し、7月1日から適用しています。

2. 産休・育休



▶ 産休と育休

	産 休	育 休
名称	産前休業・産後休業	育児休業
期間	産前6週間 (多胎妊娠の場合は14週間) 産後8週間	原則、子が1歳に達するまで ※ 保育園に入れられない場合などは最長2歳まで延長可
対象となる労働者	女性労働者 (パート・アルバイト・派遣労働者を含む全ての労働者)	男女労働者 (勤続1年未満の場合など、対象外となる場合もある)
根拠法	労働基準法	育児・介護休業法
不利益取扱いの禁止	産休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 (男女雇用機会均等法第9条第3項)	育休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 (育児・介護休業法第10条)
手当・給付	出産手当金 (健保) 賃金の2/3相当	育児休業給付 (ハローワーク) 最初の180日は賃金の67% それ以降は50%

2. 産休・育休



▶ 事業主の支出

	産 休	育 休
賃金	賃金の支払い義務は無い（無給可）	賃金の支払い義務は無い（無給可）
社会保険料	手続きをすれば免除	手続きをすれば免除
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
労災保険料		

▶ 労働者の支出

	産 休	育 休
社会保険料	手続きをすれば免除	手続きをすれば免除
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	無給の場合、保険料は発生しない
労災保険料	事業主のみが支払うもの	事業主のみが支払うもの

▶ 労働者の収入

	産 休	育 休
賃金	就業規則の定めによる（無給の場合も）	手続きをすれば免除
手当・給付	出産手当金	育児休業給付

妊娠中

産休

育休

育児短時間勤務

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

「育児休業」…取りたい人は、みんな取れるように

①有期雇用労働者の要件緩和

②個別周知・意向確認の義務

③雇用環境整備の義務



④産後パパ育休制度

⑤育休の分割取得等

⑥育休取得率の公表

section 3 パパも育休！

- ④産後パパ育休制度
- ⑤育休の分割取得等

ひと、暮らし、みらいのために

出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるように！

	産後パパ育休 (現行制度とは別に取得可)	現行育休制度
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
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可 (今回の改正で分割して2回まで 取得可能に)
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

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。）

- 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

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。

この「育児休業」には、産後パパ育休も含まれます。

- ・ 「定量的な目標」は「数値目標」を意味します。
- ・ 法に基づく育児休業の取得率のほか、企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、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です。

- ・ 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。
- ・ 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）。

実務上のポイント②

● 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ます～～

《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》

- 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、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 →



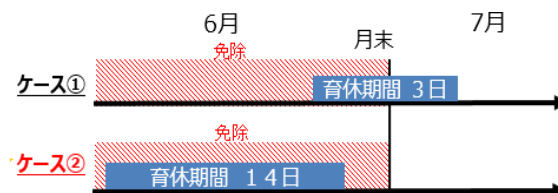
● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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（p28～29）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。



- ① 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。
- ② 出生時育児休業給付金…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。

<一定水準>

- 出生時育児休業を28日間（最大取得日数）取得する場合
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）

- ④ $(\text{出生時育児休業期間中に就業して得た賃金額}) + (\text{出生時育児休業給付金})$
 $> (\text{休業前賃金日額}) \times (\text{休業日数}) 80\%$

→ 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、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る日数が月に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 →



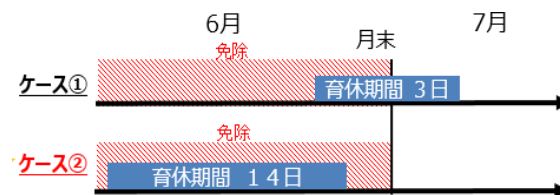
● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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。

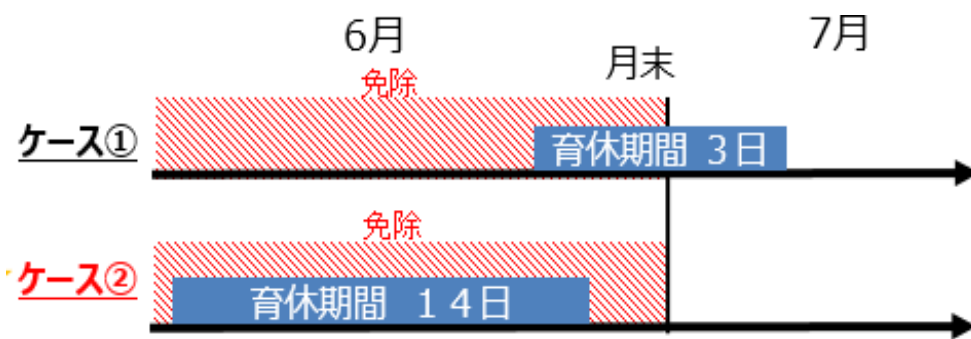
● 育児休業期間中の社会保険料の免除について

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（p28～29）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。**

社会保険料免除 要点



- ① 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。
- ② 一定の要件とは
 - その月の末日が育児休業期間中である場合
- ③ 令和4年10月以降…追加
 - 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



- ④ 「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。
- ⑤ 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。

改正前

① 原則、分割することはできない

② 1歳以降の育休延長

▶ 育休開始日は

1歳、1歳半の時点に限定

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。**

③ 1歳以降の育休

▶ 再度の申出は不可

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。

改正後

① （産後パパ育休とは別に）
分割して2回まで取得可能

② 1歳以降の育休延長

▶ 育休開始日を柔軟化

③ 1歳以降の育休

▶ 特別な事情がある場合
再度の申出可

- ✓ 産後パパ育休とパパ休暇はどう違う？
- ✓ パパママ育休プラスも無くなる？
- ✓ 育休って、1歳6か月まで取れる？



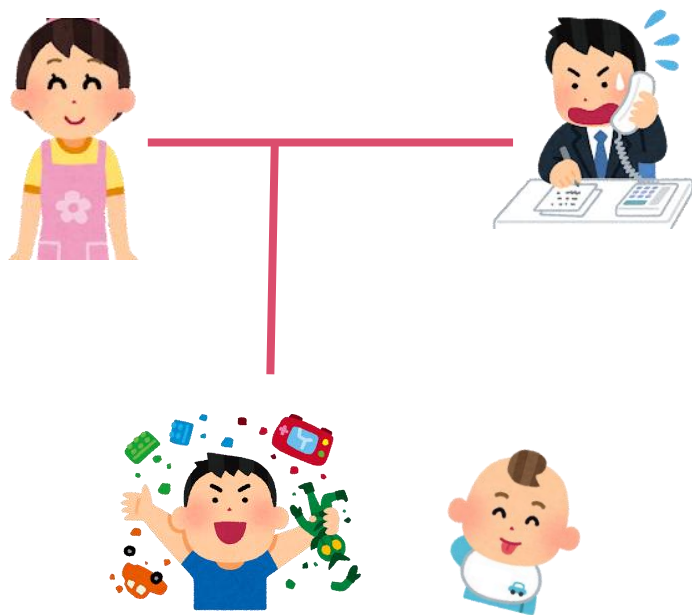
ポイント解説！

いろいろな「育休」

… before → after 実例でみる

太郎・次郎ものがたり

ママ … ベテラン保育士
パパ … 超多忙なサラリーマン
太郎 … やんちゃ盛りの3歳
次郎 … 11月11日生まれ



before▶ after

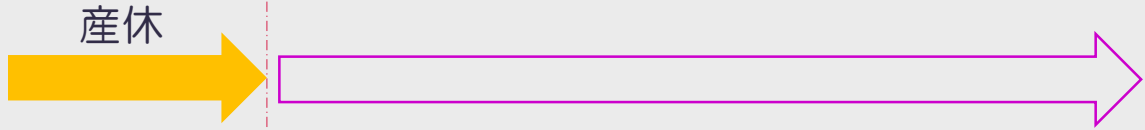
▶ H7 育休の全面適用

申出により子が1歳に達する日まで休業できる

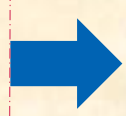
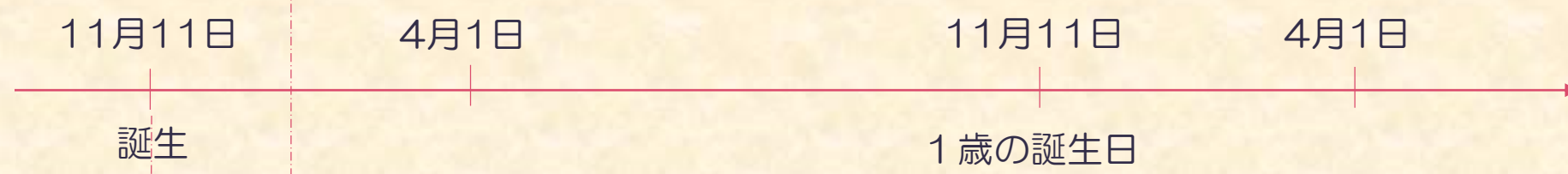
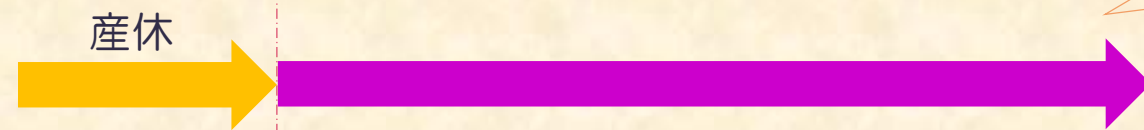
▶ H7 育休の全面適用 before



産後休業：1月6日まで



▶ H7 育休の全面適用 after



before▶ after

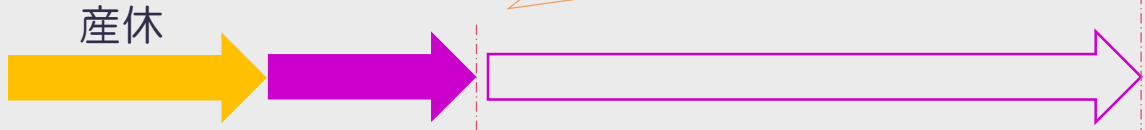
▶ H17 1歳6か月までの育休

子が1歳に達する時点において保育園に入れない等の事情がある場合は1歳6か月まで延長可

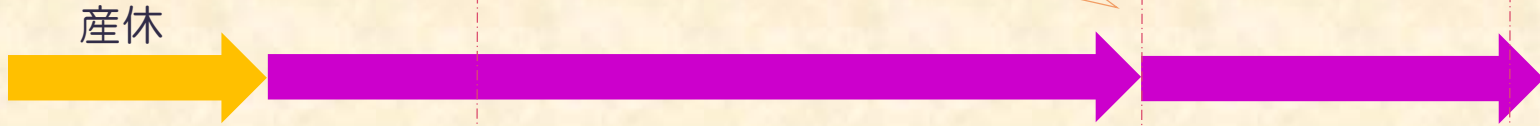
▶ H1 7 1歳6か月までの育休 before



4月の方が保育園に入りやすいし…(-_-;)



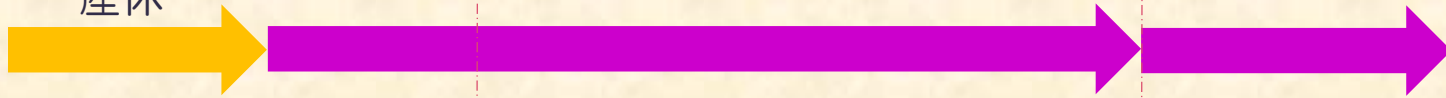
▶ H1 7 1歳6か月までの育休 after



【参考】 今回の改正内容 1歳6か月までの育休 開始日の柔軟化



産休



1歳時点で保育園に入れない場合

MAX5月10日まで



11月11日

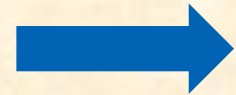
4月1日

11月11日

4月1日

誕生

1歳の誕生日



before▶ after

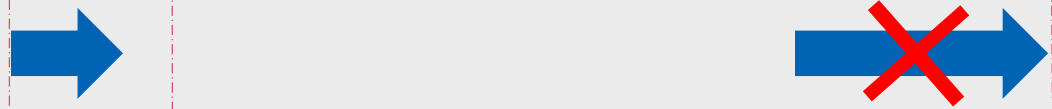
▶ H22 パパ休暇

育休は「1回」の特例 → 子の出生後8週間以内の育休は「1回」と数えない

▶ H22 パパ休暇 before



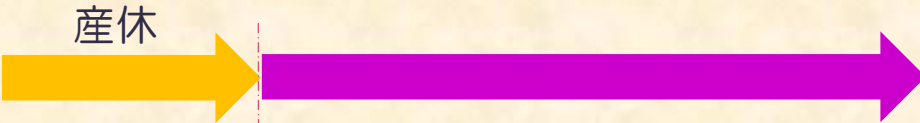
運動会など行事があるから10月には復職したい
→ 2か月くらいはパパにボタンタッチできないかな…



▶ H22 パパ休暇 after



運動会など行事があるから10月には復職したい
→ 2か月くらいはパパにバトンタッチできないかな…



パパ休暇：出産後8週間以内の父親等の育児休業に関する特例

before▶ after

▶ H22 パパママ育休プラス

「子が1歳まで」の特例 → パパもママも育休を取る場合は、子が1歳2か月になるまで育休可

▶ H22 パパママ育休プラス before

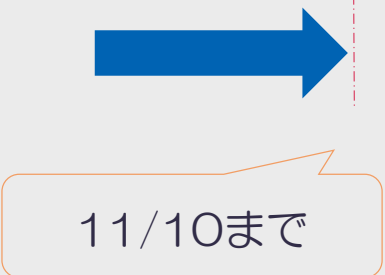


復職前後にパパに育休取ってもらうには
1歳よりも早めに育休を切り上げる必要があった

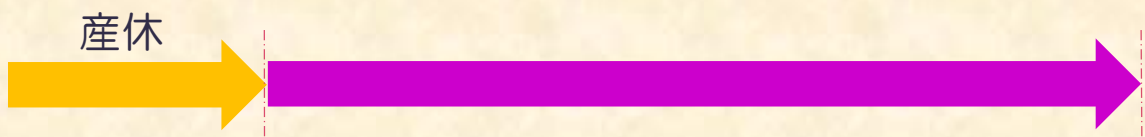


ママの復職前後に育休を！

▶ H22 パパママ育休プラス before



▶ H22 パパママ育休プラス after



ママもパパも取るなら、MAX1歳2か月まで！

before▶ after

▶ R4.10.1 (今回の改正) 育休の分割取得

育休は「1回」 → 育休は「2回」

▶ 今回の改正！ 分割取得 before



4月は仕事がタイヘンだから
→ パパにバトンタッチ！

育休は1回だけ(一一)
→ 続きの育休が取れない



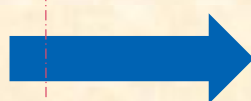
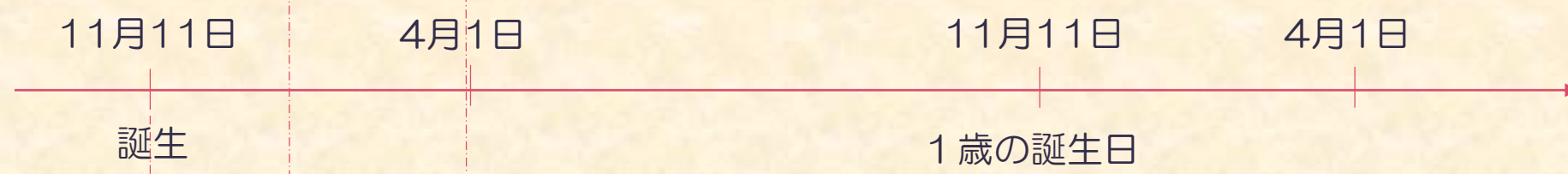
2か月ならなんとか…

▶ 今回の改正！ 分割取得 after



4月は仕事がタイヘンだから
→パパにバトンタッチ！

4月を乗り切れた
→次は次郎の育児♪



before▶ after

▶ R4.10.1 (今回の改正) 産後パパ育休

子の出生後8週間以内に4週間まで (2回に分割可・就労可・ふつうの「育休」とは別)

▶ 今回の改正！産後パパ育休 before



産後すぐは動けない
でも、太郎の送り迎え、次郎の風呂、家事…(-_-;)



誕生

12/1~1週間
大事な出張

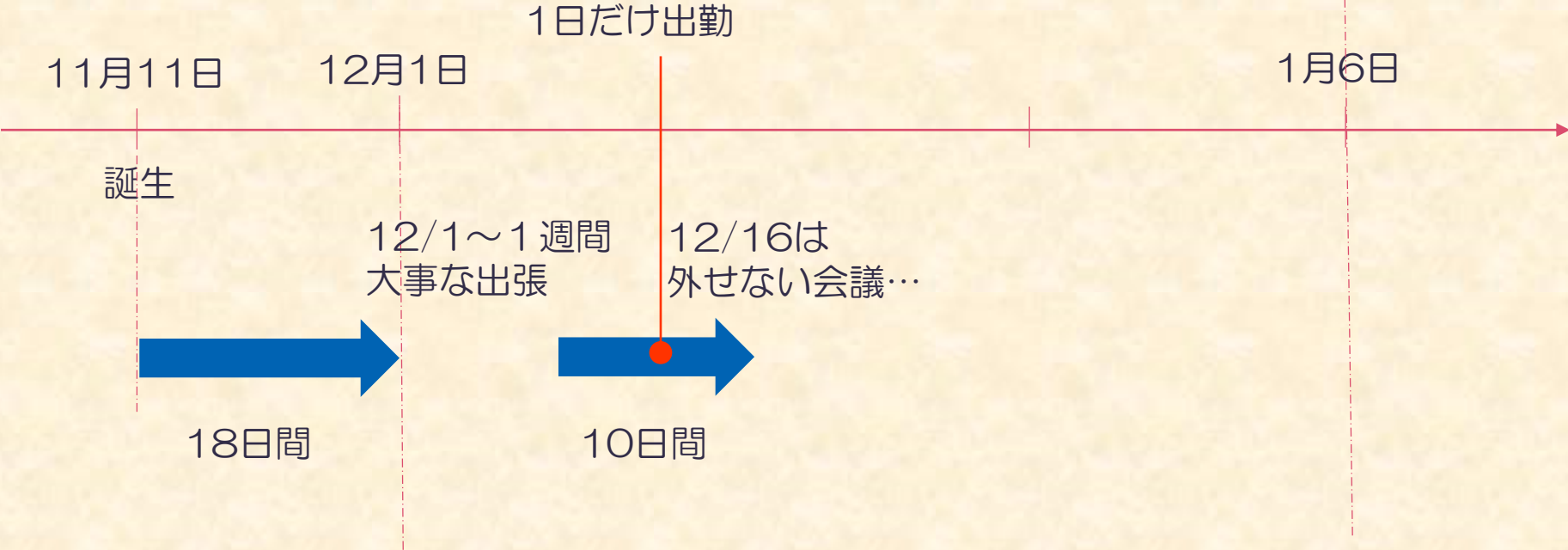
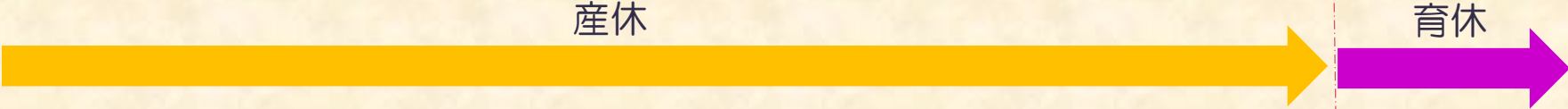
12/16は
外せない会議…



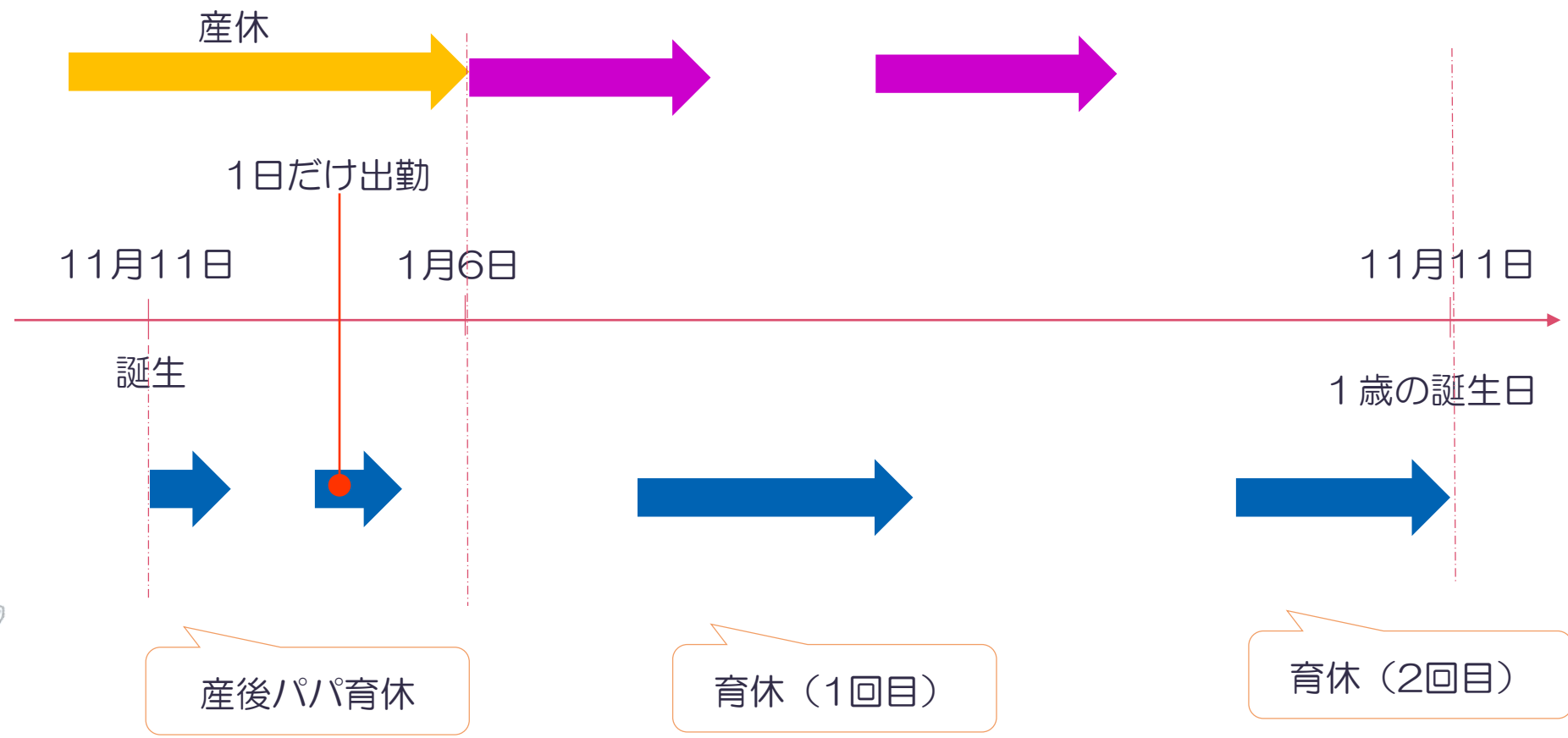
▶ 今回の改正！ 産後パパ育休 after



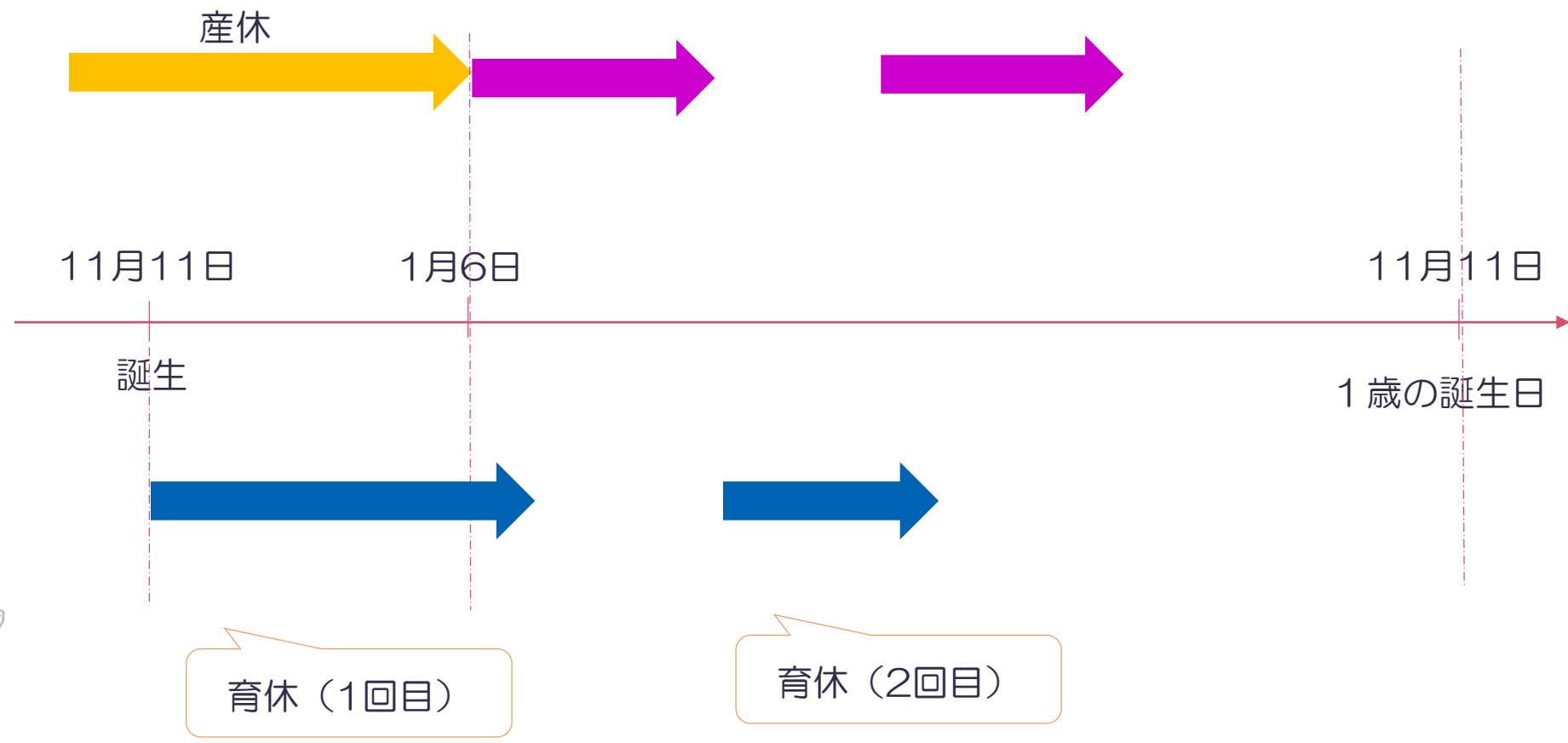
産後すぐは動けない
でも、太郎の送り迎え、次郎の風呂、家事…(-_-;)



▶ 改正後



▶ 改正後



実務ポイント

具体的に何をすればよいのか

準備スケジュール

R 4年 4月

R 4年 10月

R 5年 4月

- ① 有期雇用労働者の要件緩和
- ② 個別周知・意向確認の義務
- ③ 雇用環境整備の義務

① 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)

②③ 実施方法の検討、準備

施行

- ④ 産後パパ育休制度
- ⑤ 育休の分割取得等

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 育休取得率の公表

⑥ 企業における対象者数の
算定

施行

[テーマ別を探す](#)[報道・広報](#)[政策について](#)[厚生労働省について](#)[系](#)[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用環境・均等](#) > [パンフレット、関連資料、調査結果](#) > [育児・介護休業等](#)

育児・介護休業等に関する規則の規定例

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 － [詳細版] (令和3年10月作成)

[01 パンフレット\(詳細版全体\)](#) [10,764KB]

[02 表紙・目次・はじめに](#) [828KB]

[03 就業規則における育児・介護休業等の取扱い](#) [551KB]

[04 育児・介護休業等に関する規則の規定例](#) [6,137KB]

[05 社内様式例](#) [804KB]

[06 育児・介護休業等に関する労使協定の例](#) [721KB]

[07 参考様式\(個別周知・意向確認書記載例、事例紹介、制度・方針周知ポスター例\)](#) [990KB]

[08 都道府県労働局雇用環境・均等部\(室\)所在地](#) [780KB]

Word版はこちらから

[09 育児・介護休業等に関する規則の規定例](#) [438KB]

[10 社内様式例](#) [648KB]

[11 労使協定例](#) [221KB]

12 参考様式

[個別周知・意向確認書記載例](#) [1,032KB]

[事例紹介、制度・方針周知ポスター例](#) [735KB]



ここをクリック

▶ 規定例(分割取得)

(育児休業の対象者)

第2条

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

.....

(育児休業の申出の手続等)

第3条

1 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第3項から第6項（ケース③の場合は、第4項から第7項）に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前）までに育児休業申出書（社内様式1）を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 第2条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

- (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
- (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

▶ 規定例(産後パパ育休)

(出生時育児休業の対象者)

第6条

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。

<期間雇用者を対象外にする場合>

ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から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者に限り、出生時育児休業をすることができる。

<以下の労働者を対象外にする場合>

2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(以下、略)

[テーマ別に探す](#)[報道・広報](#)[政策について](#)[厚生労働省について](#)[系](#)[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用環境・均等](#) > [パンフレット、関連資料、調査結果](#) > [育児・介護休業等](#)

育児・介護休業等に関する規則の規定例

■ **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**－ **[詳細版]** (令和3年10月作成)

[01 パンフレット\(詳細版全体\)](#) [10,764KB]

[02 表紙・目次・はじめに](#) [828KB]

[03 就業規則における育児・介護休業等の取扱い](#) [551KB]

[04 育児・介護休業等に関する規則の規定例](#) [6,137KB]

[05 社内様式例](#) [804KB]

[06 育児・介護休業等に関する労使協定の例](#) [721KB]

[07 参考様式\(個別周知・意向確認書記載例、事例紹介、制度・方針周知ポスター例\)](#) [990KB]

[08 都道府県労働局雇用環境・均等部\(室\)所在地](#) [780KB]

Word版はこちらから

[09 育児・介護休業等に関する規則の規定例](#) [438KB]

[10 社内様式例](#) [648KB]

[11 労使協定例](#) [221KB]

 **ここをクリック**

[12 参考様式](#)

[個別周知・意向確認書記載例](#) [1,032KB]

[事例紹介、制度・方針周知ポスター例](#) [735KB]

▶ 労使協定

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年（法第5条第3項及び第4項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 事業所長は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(中略)

▶ 労使協定

(出生時育児休業の申出期限)

第9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、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（注2）。

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。

▶ 労使協定

(出生時育児休業中の就業)

第10条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

(有効期間)

第11条 本協定の有効期間は、○年○月○日から○年○月○日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

○年○月○日 ○○株式会社 代表取締役 ○○○○ □□労働組合 執行委員長 ○○○○



1. 「育休」…子が1歳に達するまで…2回取れる
2. それとは別カウントで「産後パパ育休」が取れる
3. 「産後パパ育休」は、子の出生後8週間以内に4週間、2回に分割・途中の就労可
4. 「育休」も「産後パパ育休」も育児休業給付、社会保険料免除の対象
5. 「育休」も「産後パパ育休」も、取得や申出を理由とする不利益取扱いは禁止



Sec 3 おわり…

パパの育休

柔軟 . . . 複雑

まず

家庭 . . . いつ取りたいか、必要か

職場 . . .

→ 取ってみる

月

日

曜

日

section 4 育休の「見える化」

⑥育休取得率の公表

ひと、暮らし、みらいのために

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。

● 育児休業の取得状況の公表

- 「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指すものであり、次のような者は常時雇用する労働者となります。
 - ・ 期間の定めなく雇用されている者
 - ・ 一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。すなわち、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
- 「インターネットの利用」とは、**自社のホームページや『両立支援のひろば』**（詳細下記）の利用等を指します。
- 「育児休業等」について、産後パパ育休とそれ以外の育児休業等について**分けて割合を計算する必要はなく**、産後パパ育休も含めた育児休業等の取得者数について計算すればよいものです。
- 公表に当たっては、**公表する割合とあわせて、以下も明示してください。**
 - ・ 当該割合の算定期間である**公表前事業年度の期間**
 - ・ 前ページ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）**いずれの方法により算出したものか**
- 育児休業を**分割して2回**取得した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の**両方**を取得した場合等であっても、当該休業や休暇が**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**。
また、事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には育児休業を**開始した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。
- 公表する割合は、算出された割合について**少数第1位以下を切り捨てたものとし**、配偶者が出産したものの数(分母となるもの)が0人の場合は、割合が算出できないため「-」と表記してください。

■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和3年度末予定）。



中小企業等への支援

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

○ 中小企業への支援

- ・特に中小企業においては育児休業等取得に伴う代替要員の確保等の負担が大きいことから、派遣等による**代替要員確保や業務体制の整備等**に関する**事業主の取組への支援**や、**ハローワーク**における代替要員確保のための求人に対する積極的な支援を行うことが適当である。事業主の取組への支援については、ノウハウが十分ではない中小企業からの**相談対応や好事例の周知**等も含めて行うことが適当である。
- ・また、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備の実施に当たって、中小企業も円滑に実施することができるよう、**わかりやすく活用しやすいポスター、リーフレットやパンフレット等の周知や環境整備に関する資料を国が提供**することが適当である。

中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

- ◆ 中小企業で働く労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育休復帰支援プラン」策定・利用を支援
- ◆ 介護離職の防止、介護休業の取得及び介護休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「介護支援プラン」の策定・利用を支援

あなたの会社の **魅力** UP!!

特に中小企業の皆様

無料支援
訪問または
Web

従業員も **パパ** と **ママ** !!
従業員の **育休** を
応援できる会社!!
ずっと働きたくなる会社!!



育児・介護休業法が改正され、雇用環境整備、個別の周知・意向確認等が事業主の義務になります。仕事と育児の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、育休取得・復帰環境整備をお手伝いします。

従業員の育児休業取得について、無料でご相談いただけます。

仕事と家庭の両立支援プランナーが貴社へ訪問し、ご担当者様に対し、厚生労働省の「育休復帰支援プラン策定マニュアル」をもとにアドバイスをを行います。育休制度を整備し、「長く働き続けられる会社」となるよう企業と従業員双方にとってよりよい職場環境づくりをお手伝いします。

出産予定の女性従業員の
産休・育休のフォローをし、
円滑に復帰してもらいたい

男性従業員も育休を
取得しやすい環境にしたいが、
どのように職場で対応して
よいか分からない

女性正社員の
育休取得は多くなってきたが、
有期パート従業員から
育児休業の
取得希望が初めて出た。

「仕事と家庭の両立支援プランナー」

による支援の流れ

～育休取得から復帰まで～



従来までの訪問支援に加え、「Zoom」や「Teams」を利用したオンライン支援も可能です。
日程調整の難しい方や、在宅勤務している方も利用しやすくなりました。

支援のお申込み

<https://ikuji-kaigo.com/>

イクプラ



【お電話でも
お申込みができます】 TEL 03-5542-1740

両立支援等助成金（令和3年度）

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人目の育児取得	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人目以降の育児取得	5日以上 14.25万円<18万円>	14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 23.75万円<30万円>
	1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	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 〉

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中小事業主に支給する。

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

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

■「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。

■「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



育てる男が、家族を変える。社会が動く。

職場内 研修用資料	プロジェクト 活動レポート	ポ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！

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」
------------------------	--------------

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](#)

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



Sec 4 おわり…

育休 … 法律、制度としてどうなっているか



育休って何

ママ（女性）の育休

パパ（男性）の育休

→ 現場レポート

月

日

曜日

日

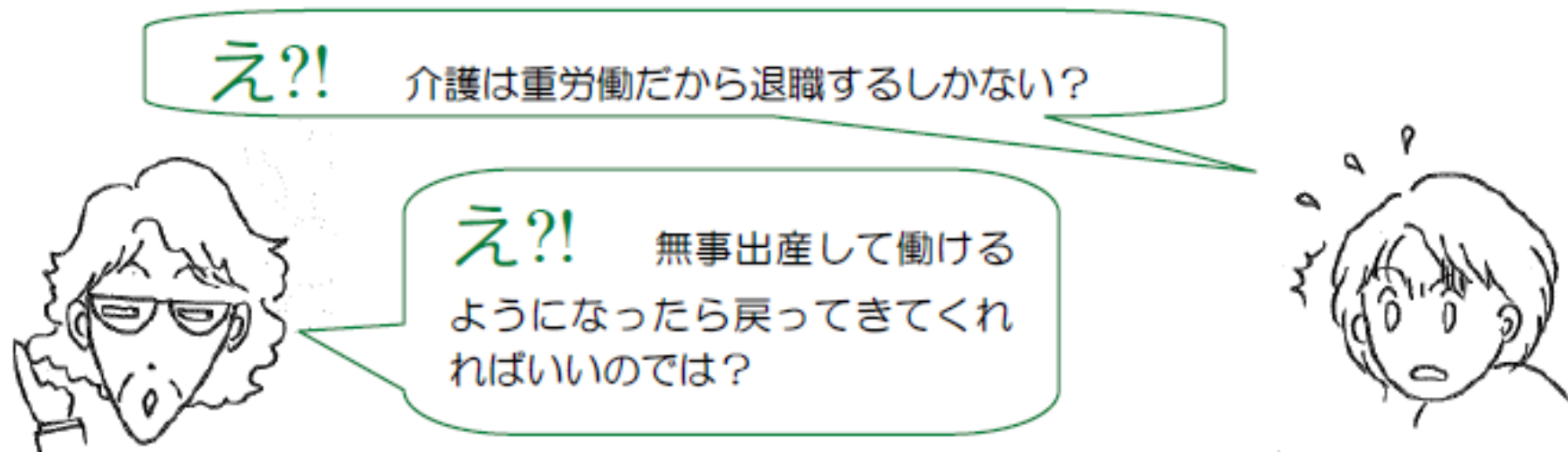


現場レポート！

事例でみる

ママの「育児」って…

妊娠したら「出産後、また戻ってきて」と言われてしまったケース



- ✓ ベテラン介護職の女性が妊娠 → 入浴介助など母体に負担がかかる業務の軽減を
- ✓ 事務長「赤ちゃんが第一！いったん退職 → 無事出産して戻ってきて！いつでも大歓迎！」
- ✓ 事務長さんが出産したのは平成5年

✓ ポイント：悪意は無い（時代の変化）



✓ 労働局では …



「育児休業」を取得するメリット

お金のこと？

産休中

育休中

「出産手当金」

「育児休業給付」



妊娠中

産休

育休

育児短時間勤務



上の子が

保育園に入りやすい

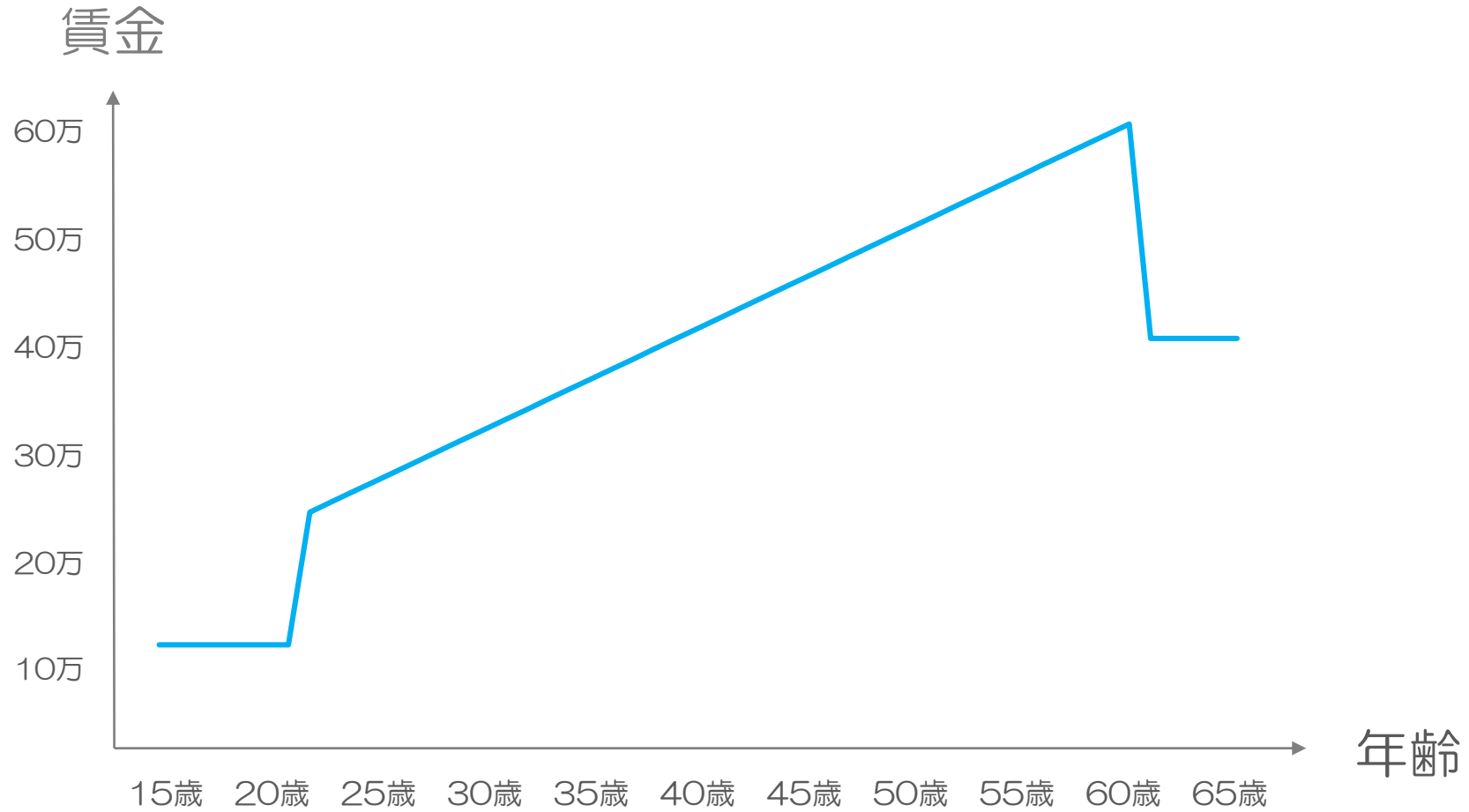
保育園に通い続けられる

(出産退職せずに) 働き続けるということ

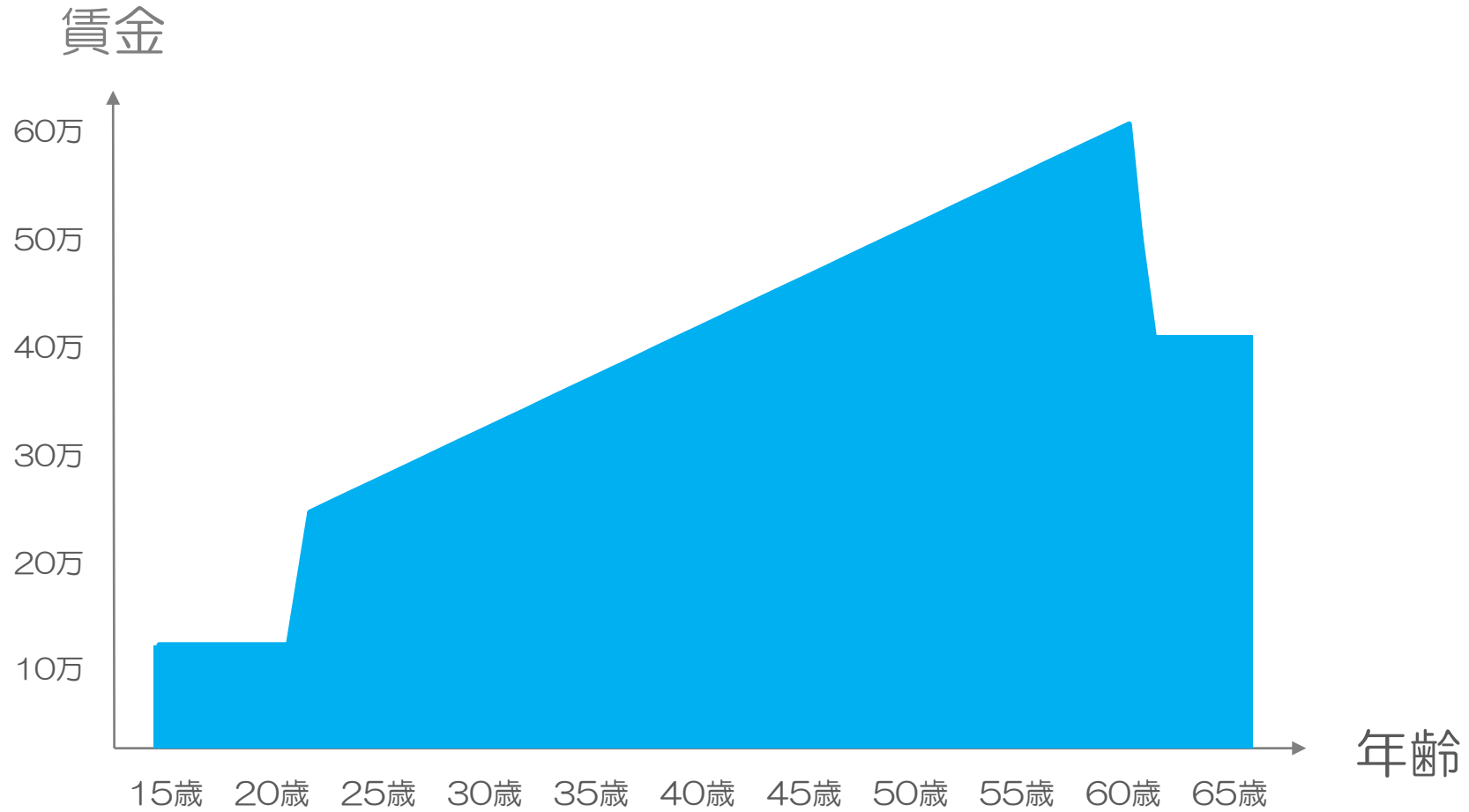


✔ 図説：「育休を取得する」ということ→「出産後も働き続ける」ということ

生涯賃金 … 大卒男性



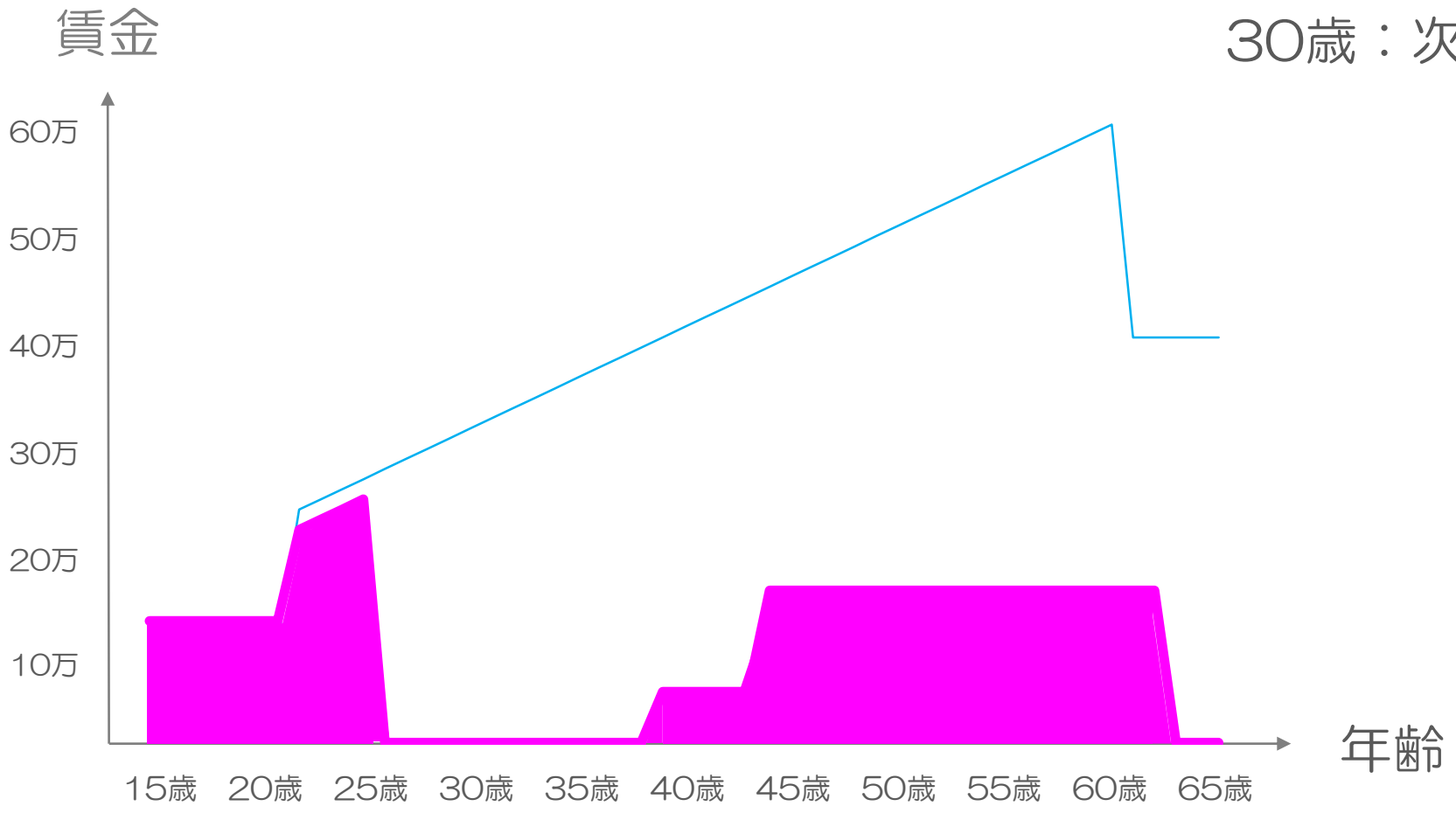
生涯賃金 … 大卒男性



✓ 図説：「育休を取得する」ということ→「出産後も働き続ける」ということ

生涯賃金 … 出産を機に退職

26歳：長男
30歳：次男

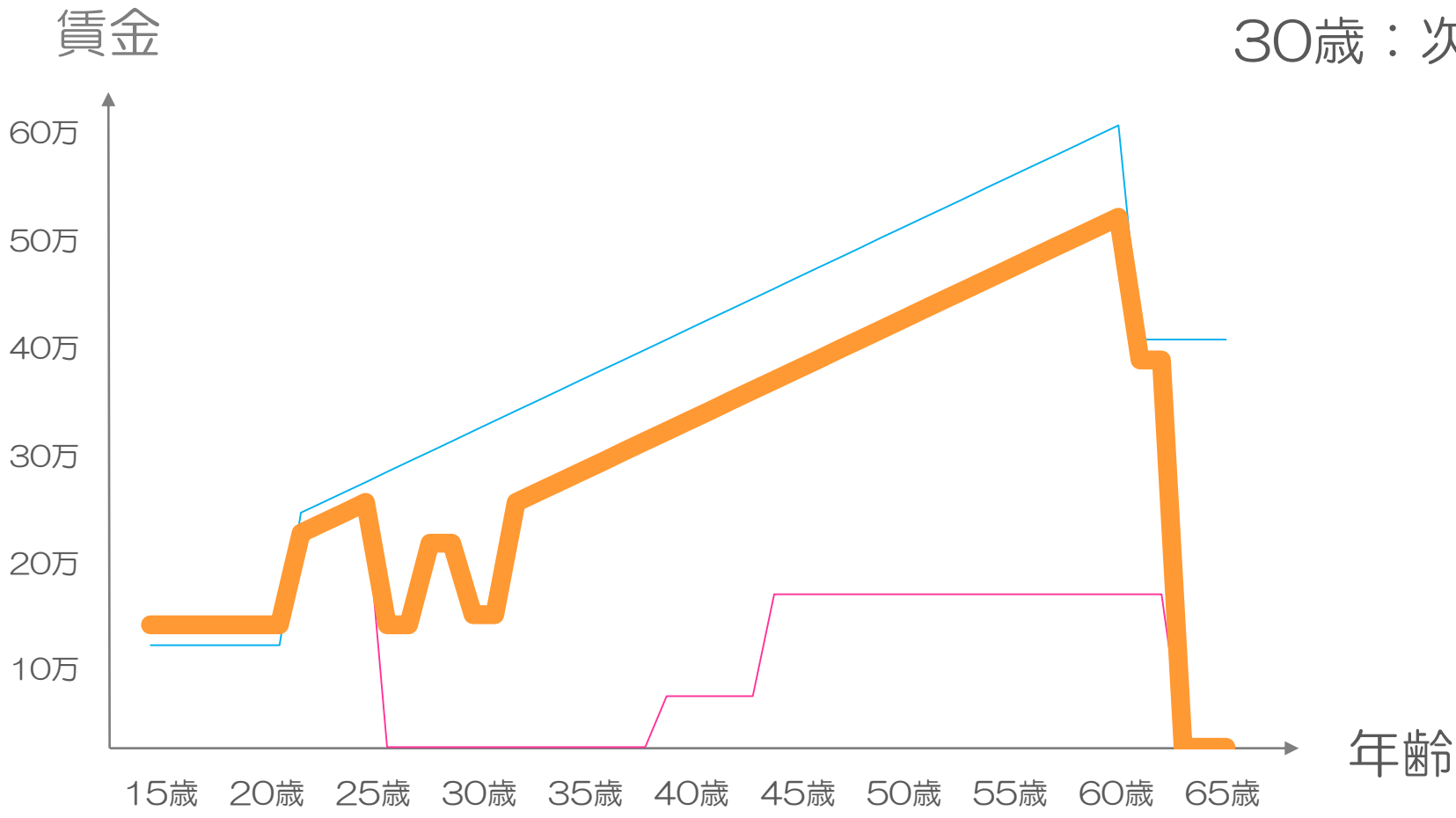




図説：「育休を取得する」ということ→「出産後も働き続ける」ということ

生涯賃金 … 産休・育休を取って働き続ける

26歳：長男
30歳：次男

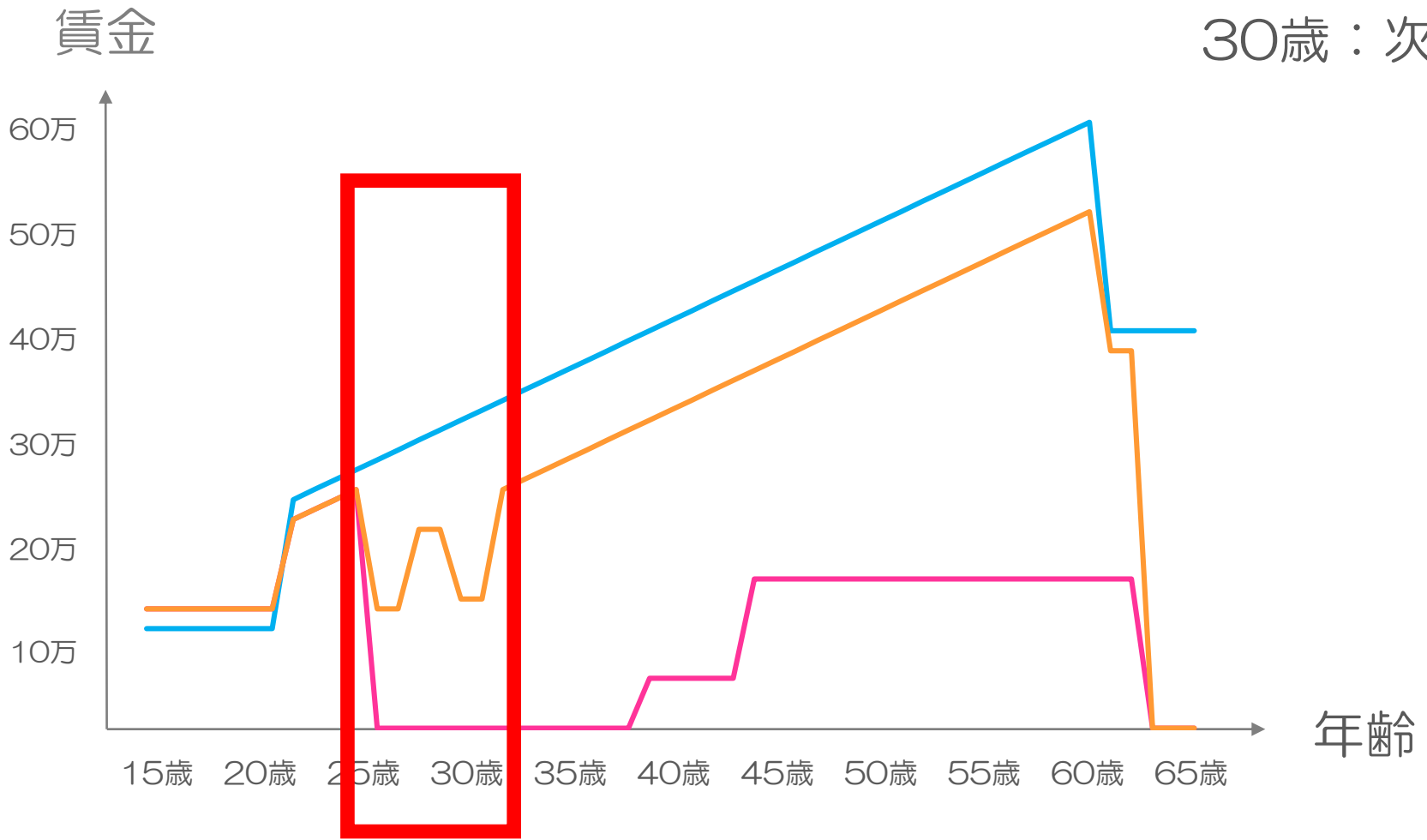




図説：「育休を取得する」ということ→「出産後も働き続ける」ということ

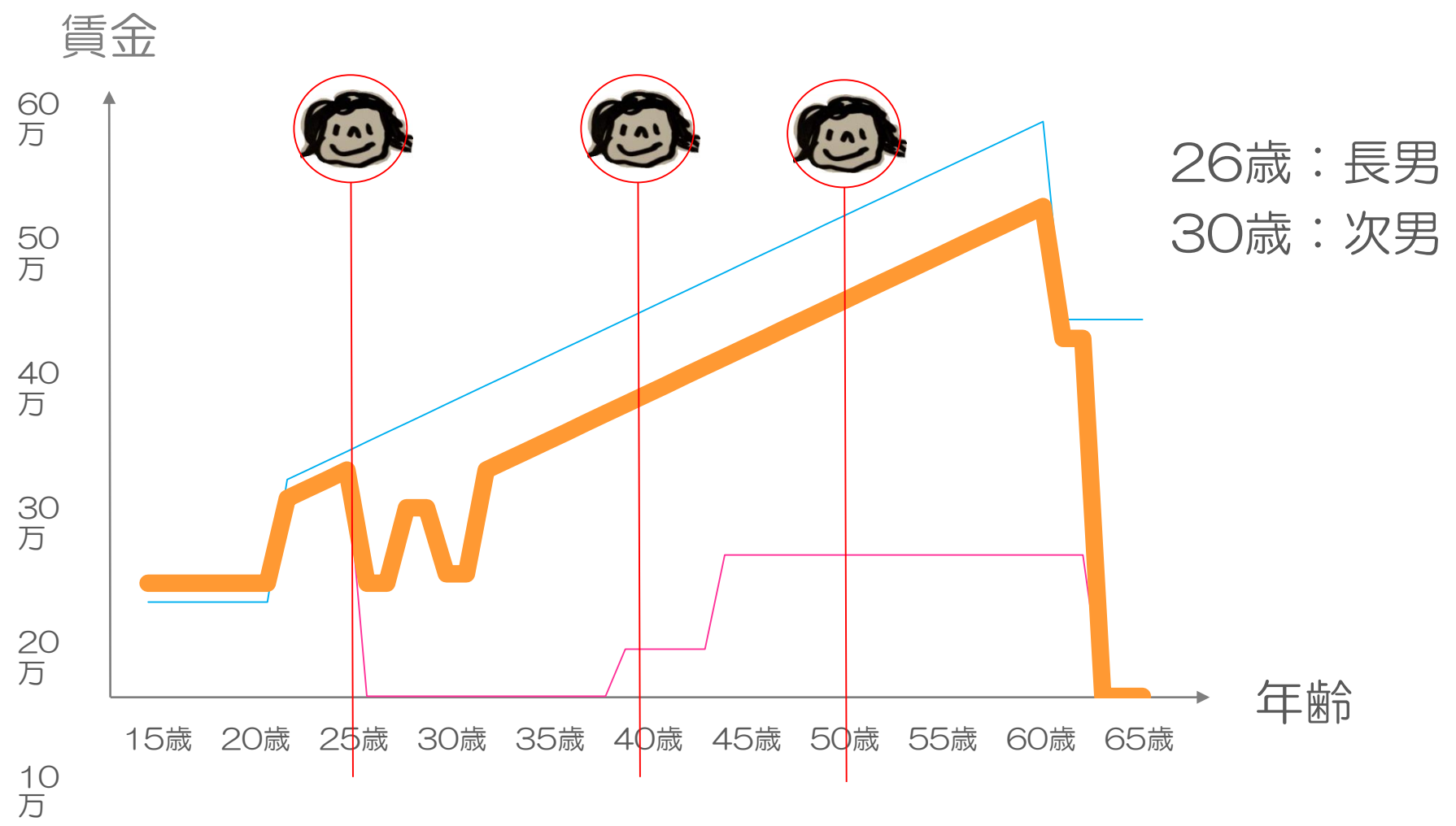
産休中・育休中の手当てだけの話ではない

26歳：長男
30歳：次男



✔ 図説：「育休を取得する」ということ→「出産後も働き続ける」ということ

そして…





現場レポート1 おわり…

ママの育休

仕事 or 赤ちゃん → どっちも!

→ では、パパの育休は？

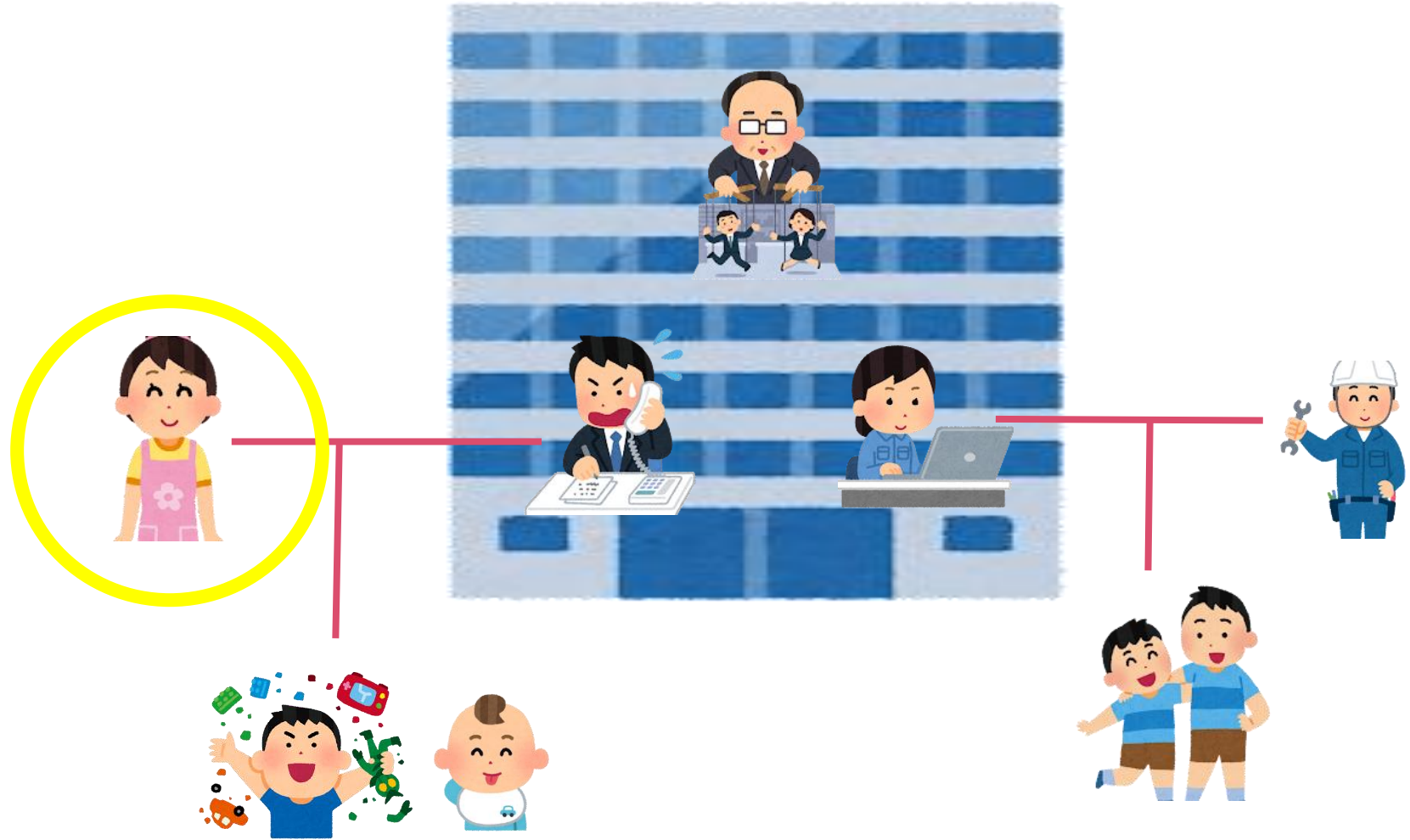
月
日
曜日
曜日

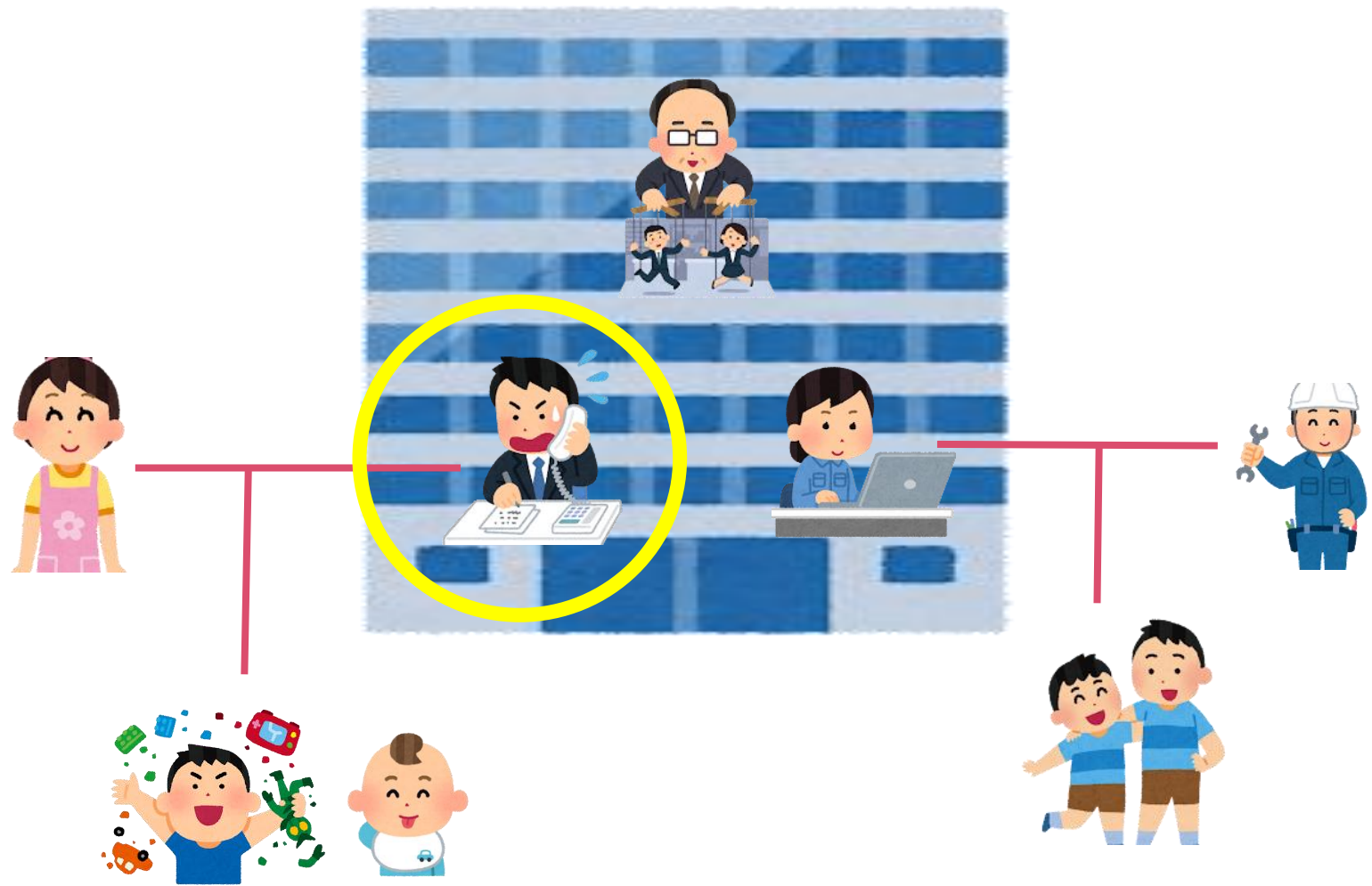


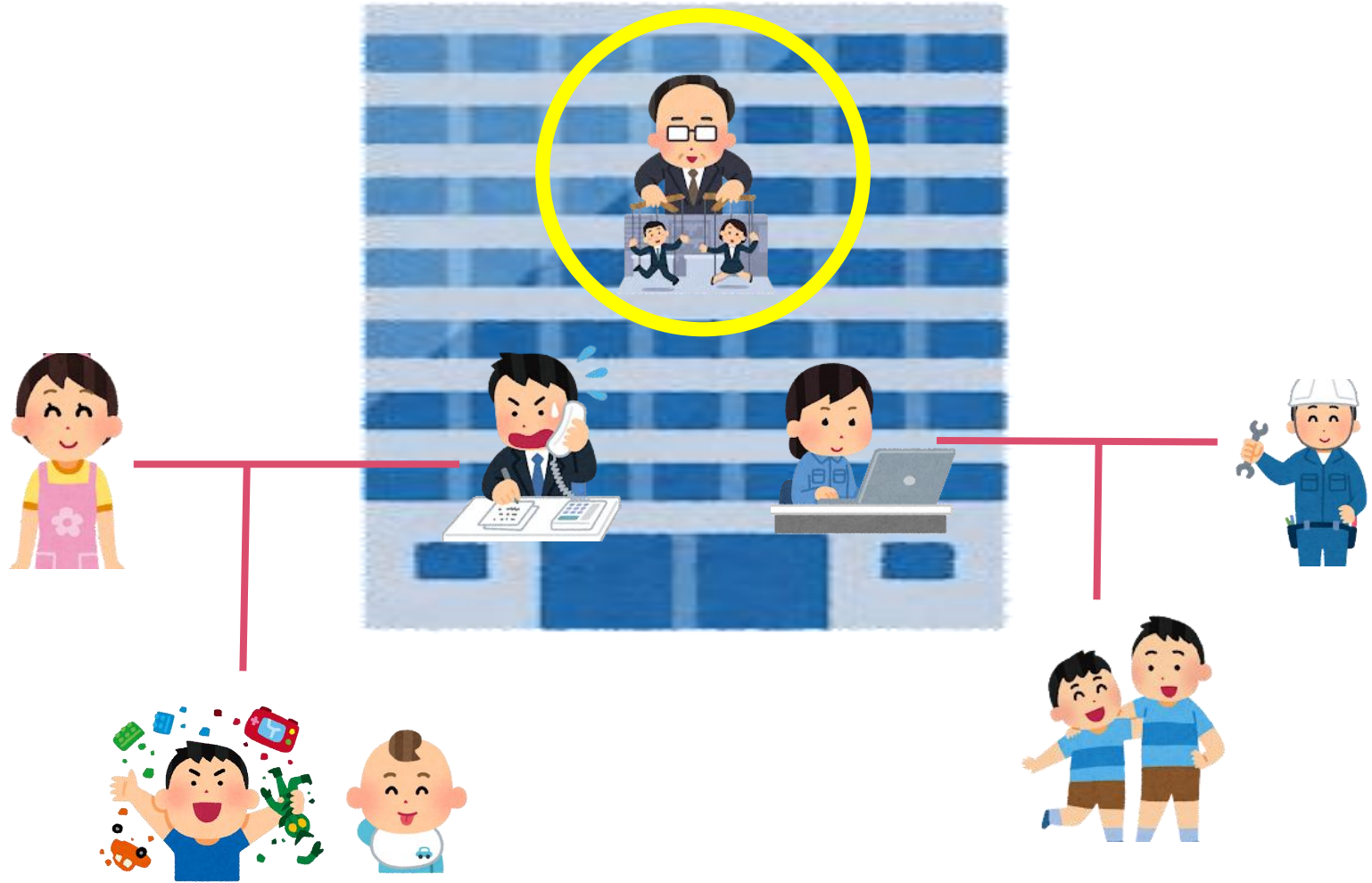
現場レポート！

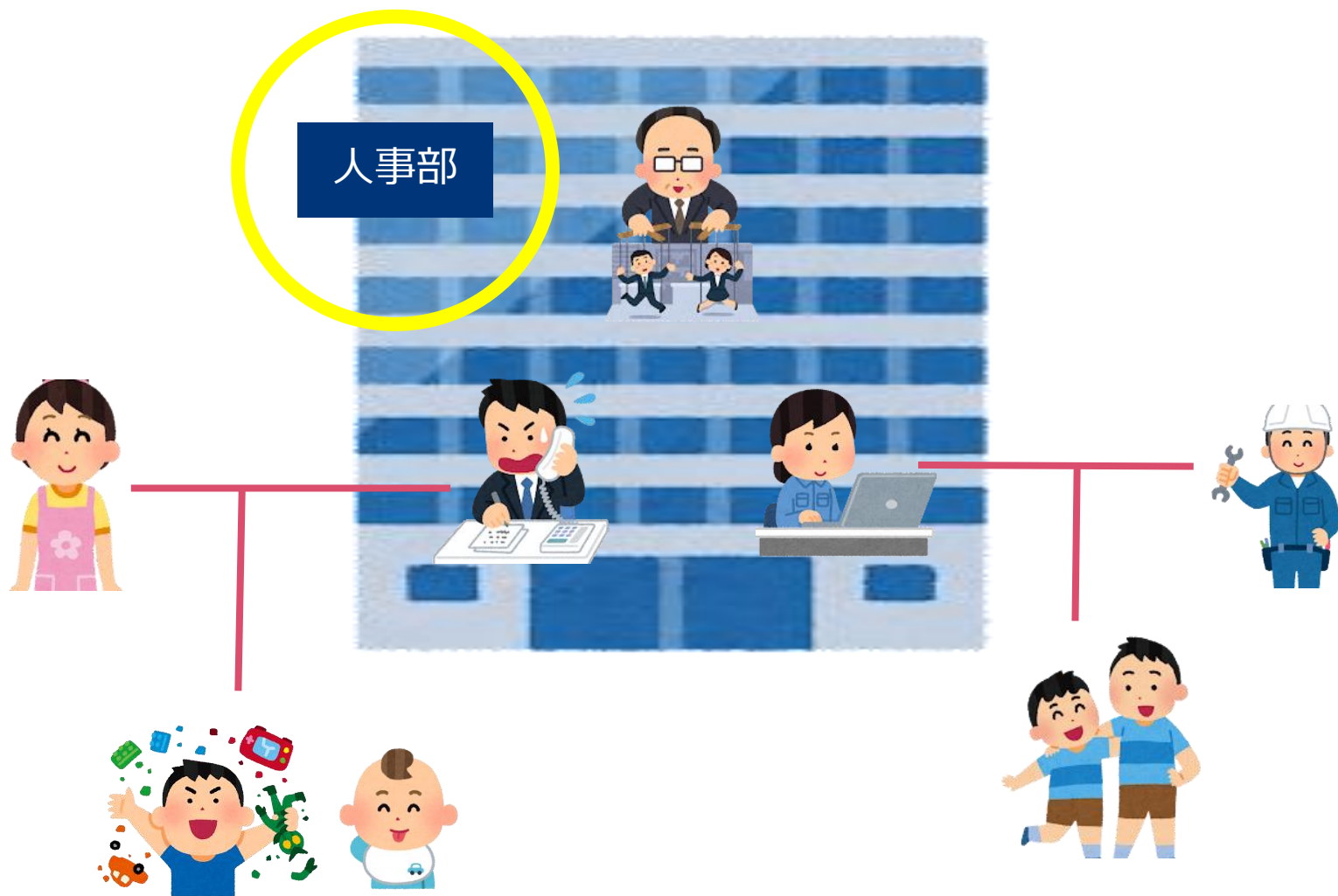
いろいろな立場から

パパの「育児」って…

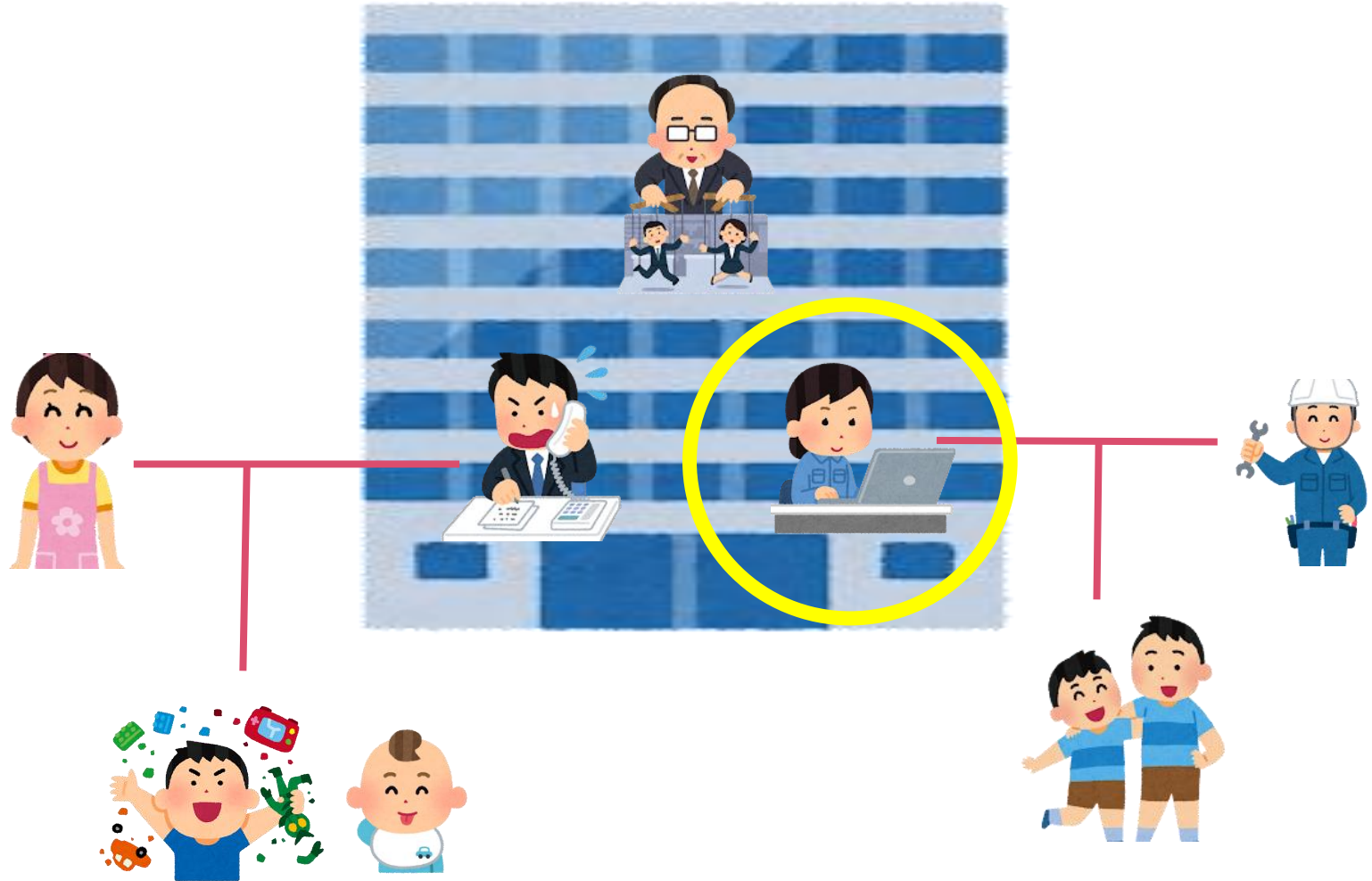








▶ 同僚の女性



▶ みんなで！





ご清聴ありがとうございました！

1999年 … 出産退職、寿退社

2022年 … NOW

10年後

月

日

曜日

曜日

育児・介護休業法に関するお問い合わせは

東京労働局雇用環境・均等部指導課 へ

受付時間 8時30分～17時15分
(土日・祝日・年末年始を除く)

電話番号 03-3512-1611

住所 東京都千代田区九段南1-2-1
九段第3合同庁舎14階

東京労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/>