

# 改正育児・介護休業法について

～令和4年4月1日から3段階で施行～

鳥取労働局雇用環境・均等室

# 本日のセミナー内容

- 1 育児・介護休業法改正の趣旨
- 2 育児・介護休業法の概要
- 3 改正育児・介護休業法について
- 4 就業規則の改定例等について
- 5 その他

# 1 育児・介護休業法改正の趣旨

---

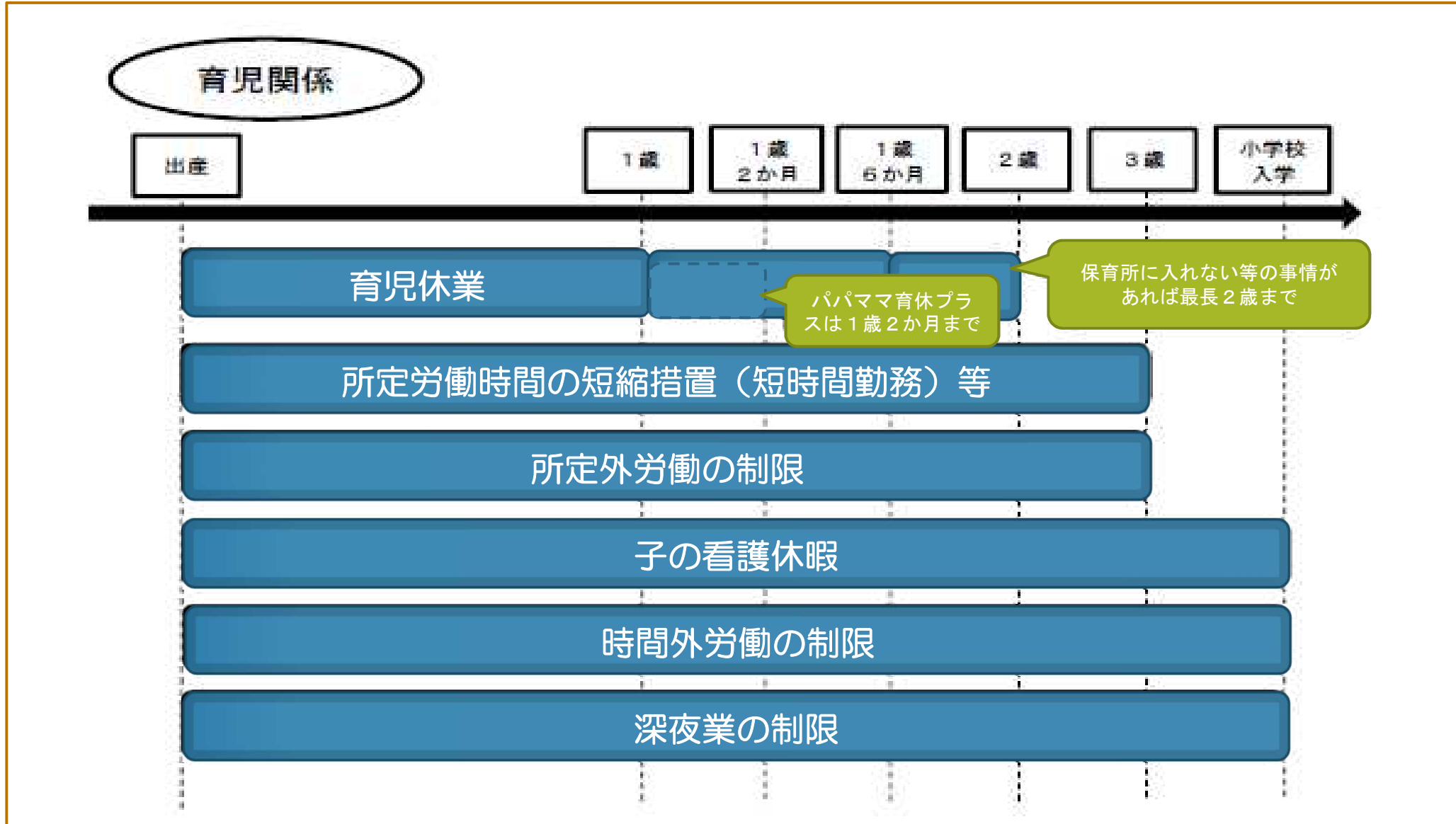
# 改正の趣旨

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。

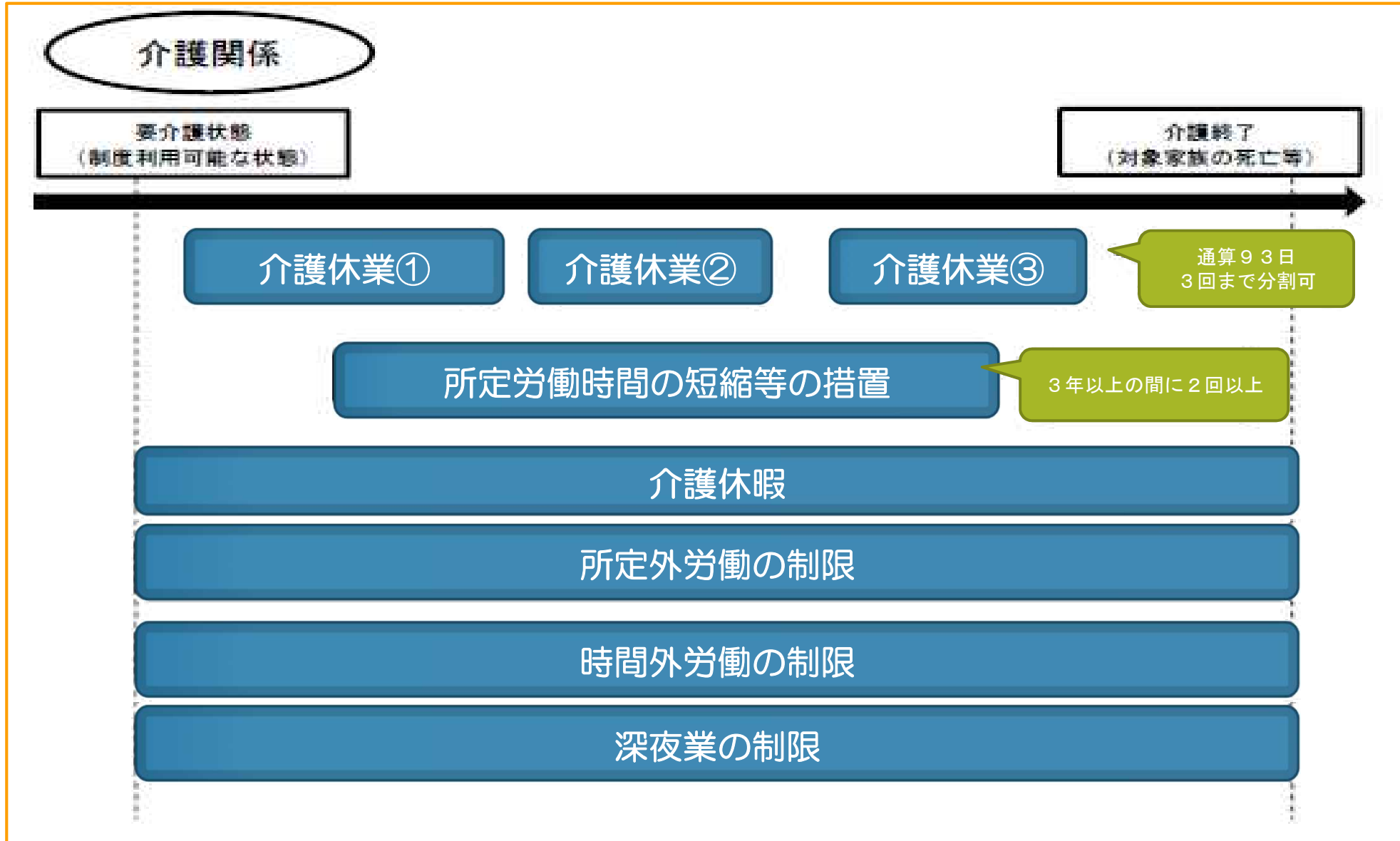
## 2 育児・介護休業法の概要

---

# 育児・介護休業法の概要①



# 育児・介護休業法の概要②



# 3 改正育児・介護休業法について

---



# 改正事項

## 1. 令和4年（2022年）4月1日施行

- 1-1. ①個別の制度周知・休業取得意向確認と②雇用環境整備の措置の義務化
- 1-2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

## 2. 令和4年（2022年）10月1日施行

- 2-1. 出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設
- 2-2. 育児休業の分割取得等の改正

## 3. 令和5年（2023年）4月1日施行

育児休業取得状況の公表の義務化

# 1 - 1 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置

## ① 本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する 個別の制度周知・休業取得意向確認の措置

### 義務

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取得の意向確認**の措置を、個別に行わなければなりません。

誰に？

(本人又は配偶者の) 妊娠・出産等の申出をした労働者

何を？

- ①～④のすべての事項を周知する必要があります。
- ① 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する**制度**（制度の内容など）
- ② 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）の**申出先**（例：人事部など）
- ③ **育児休業給付**に関すること（例：制度の内容など）
- ④ 労働者が育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）期間に負担すべき**社会保険料の取扱い**

どうやって？

- ①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか ※③, ④は労働者が希望した場合に限る

※出生時育児休業（産後パパ育休）は、令和4年10月1日から対象。

## 1-1 ② 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置

### 義務

育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・出生時育児休業（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・出生時育児休業（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**

育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得しやすい雇用環境整備は、**男女とも対象**に実施してください。

## 1-2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

義務

期間を定めて雇用される労働者（**有期雇用労働者**）の育児休業と介護休業の取得要件が緩和されます。

### 改正前

#### 育児休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 → (撤廃)
- (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

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 → (撤廃)
- (2) 介護休業開始予定日から起算して、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・介護休業いずれも、**(1)の要件を撤廃し、(2)のみになります**

※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。無期雇用労働者と同様の取り扱いです。

就業規則・労使協定を見直しましょう！

# 改正事項

## 1. 令和4年（2022年）4月1日施行

- 1-1. ①個別の制度周知・休業取得意向確認と②雇用環境整備の措置の義務化
- 1-2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

## 2. 令和4年（2022年）10月1日施行

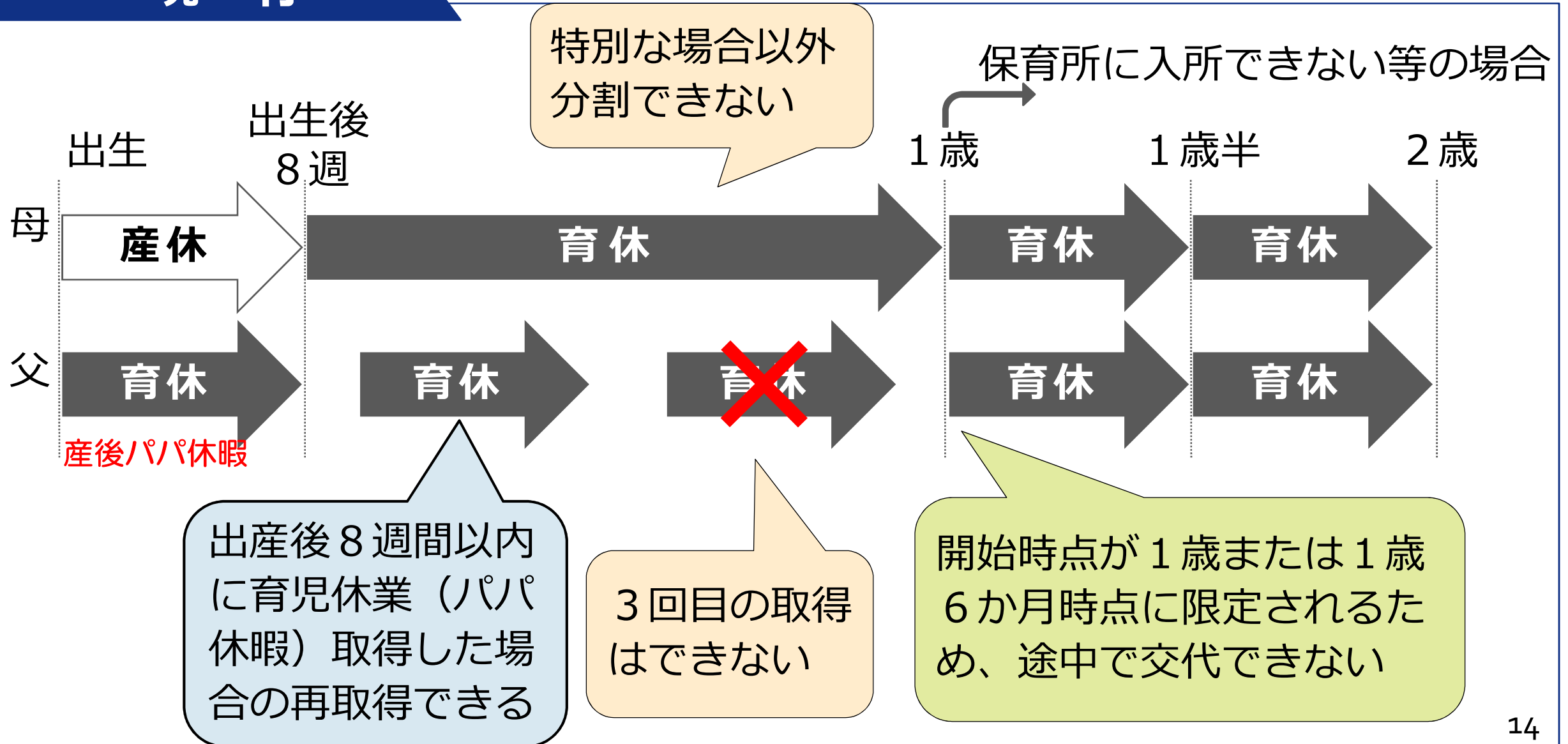
- 2-1. 出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設
- 2-2. 育児休業の分割取得等の改正

## 3. 令和5年（2023年）4月1日施行

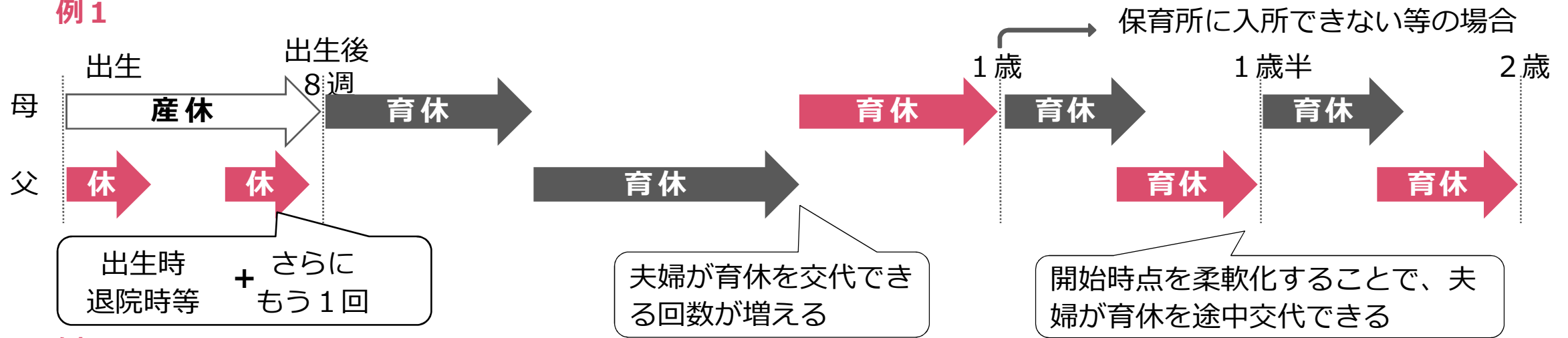
育児休業取得状況の公表の義務化

## 2 10月1日施行の概要

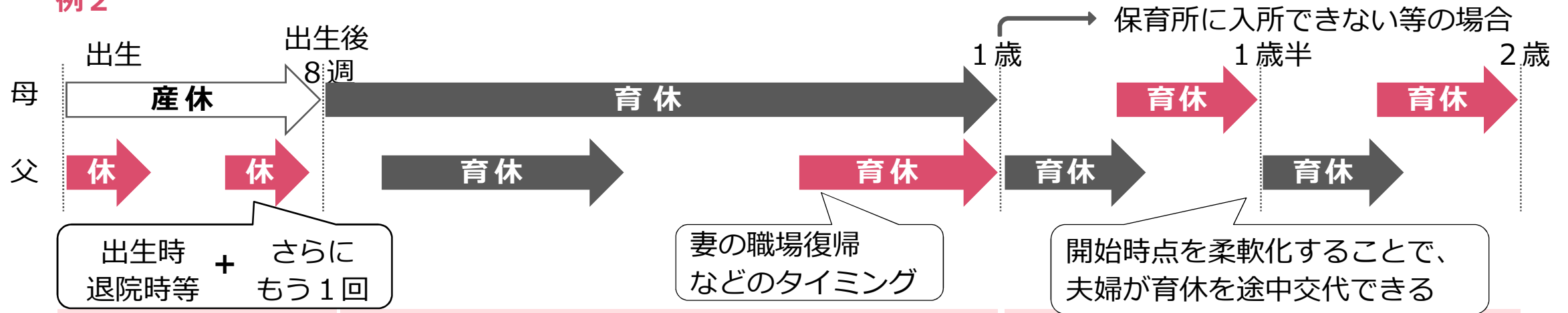
### 現 行



例1



例2



出生時育児休業 (産後パパ育休) → **新設 (分割して2回取得可能)**

育児休業 → **夫婦ともに分割して2回取得可能**

1歳以降の育児休業 → **途中交代可能**

## 2-1 出生時育児休業（産後パパ育休）

### 義務

出生時育児休業（産後パパ育休）は、育児休業とは別に取得できます。  
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じなければなりません。

令和4年10月1日施行

<b>休業の定義</b>	産後休業をしていない労働者が、 <b>原則出生後8週間以内の子を養育するためにする休業</b> ※「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含む。（通常の育児休業と同じ）
<b>対象期間 取得可能日数</b>	<b>子の出生後8週間以内に4週間（28日）まで</b> ※原則出生日から8週間後までの間だが、出産予定日前に子が生まれた場合は、出生日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から出生日の8週間後まで。 ※企業独自の育児目的休暇（法定の休暇を除く）が、出生時育児休業（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る。
<b>回数</b>	・ <b>分割して2回まで</b> （まとめて申し出る） ・ 分割する場合は、初めにまとめて申し出ない場合、事業主は後から行われた申出を拒むことができる。



## 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）  
主に男性が対象だが、養子等の場合は女性も対象。  
配偶者が専業主婦（夫）でも取得可能。
- ・有期雇用労働者は、申出時点で、子の誕生日又は出産予定日の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者に限る。
- ・労使協定の締結により対象外にできる労働者
  - ①入社1年未満の労働者
  - ②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

## 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。▶スライド20, 21参照

## 申出方法

- ・休業を取得したい労働者は、書面で事業主に申出を行う  
(事業主が認める場合は、FAX、電子メール等も可)

### 申出事項【労働者→事業主】

様式例 厚生労働省ホームページからダウンロードできます

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

- ① 申出年月日
- ② 労働者の氏名
- ③ 子の氏名、生年月日、労働者との続柄等
- ④ 出生時育児休業（産後パパ育休）の開始予定日と終了予定日
- ⑤ 申出に係る子以外に生後8週間未満の子がいる場合には、その子の氏名、生年月日、労働者との続柄（双子の場合等）
- ⑥ 申出に係る子が養子である場合には、養子縁組の効力発生日
- ⑦ 特別の事情があり、休業開始予定日の1週間前に申し出る場合は、その事情に係る事実（出産予定日より早く子が出生したとき等）



- ・労働者から申出があったら、事業主は速やかに（おおむね1週間以内）  
取扱通知書を書面で交付しなければならない  
(労働者が希望する場合は、FAX、電子メール等も可)

### 通知事項【事業主→労働者】

- ① 出生時育児休業（産後パパ育休）の申出を受けた旨
- ② 出生時育児休業（産後パパ育休）の開始予定日と終了予定日
- ③ 出生時育児休業（産後パパ育休）の申出を拒む場合には、その旨とその理由

## 申出期限

- ・原則休業開始の2週間前まで
- ・ただし、**雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる。**
- ・出産予定日前に子が出生した等の場合は、1週間前まで

### ● 申出期限を1か月前までとする労使協定

- 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。

- ・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）。

## ●産後パパ育休期間における休業中の就業

《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滿

《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時間未滿

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	休	4時間		休

## 事前準備（前提）

出生時育児休業（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

## 具体的な手続の流れ

労働者が申し出た就業可能日等の範囲内で就業させることを希望する日等について提示し、休業開始予定日前日までに労働者の同意を得る

※労働者から申出があった場合に必ず就業させなければならないものではありません（下記2①参照）。

**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（産後パパ育休）の開始予定日の前日までに書面等で以下を申出。**

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ります。）  
その他の労働条件（テレワークの可否等）

**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書面等で速やかに提示。**

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（テレワークの可否等）

**3 事業主の提示に対して、労働者が全部又は一部を同意する場合は、その旨を休業開始予定日の前日までに書面等で事業主に提出。**

**4 事業主は、3で同意を得た場合は、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書面等で労働者に通知。**

休業開始予定日の前日までは、労働者は事由を問わず

- ・就業可能日等の変更が可能（変更の場合は、再度提示が必要→2へ）
- ・就業可能日等の申出の撤回が可能
- ・就業日等の同意の撤回<sup>(2)</sup>が可能

休業開始後は特別な事情がある場合に限り撤回が可能

## ！休業中の就業を行う際の留意点！

### ● 育児休業給付金

① 給付金の対象となるのは、出生時育児休業（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。

※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している時間数が80時間）以下であること。

「最大10日」は、28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。

28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

（例）14日間の休業 → 最大5日（5日を超える場合は40時間）

10日間の休業 → 最大4日（4日を超える場合は28時間）

[10日×<sup>10</sup>/<sub>28</sub>=3.57（端数切り上げ）→4日]

② 出生時育児休業（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、超えた額が出生時育児休業給付金から減額されます。

令和4年10月1日  
以降の育児休業  
給付について



育児休業給付の問い合わせ先：ハローワーク

### ● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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（産後パパ育休）を含む）中の各月の月給・賞与に係る**社会保険料**が、**被保険者本人負担分・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ます。
- ・ ただし、**賞与**に係る保険料は連続して**1か月を超える**育児休業を取得した場合に限り免除します。

**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**の要件を判断する際、「**14日以上**」の日数には、出生時育児休業（産後パパ育休）期間中の就業の仕組み（前ページ参照）で、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**。

社会保険料免除の問い合わせ先：年金事務所、健康保険組合など

## 2-2 育児休業の分割取得など育児休業の改正内容

### [1] 1歳までの育児休業

#### 義務

**1歳までの育児休業は分割して2回取得可能**になります。  
出生時育児休業（産後パパ育休）とは別に取得できます。

- (1) 出生時育児休業（産後パパ育休）とは異なり 2回分割する場合もまとめて申し出る必要はありません。
- (2) 1歳6か月、2歳までの育児休業は分割できません（現行と同じ）。
- (3) 分割化に伴い、休業開始予定日の繰上げ変更、休業終了予定日の繰下げ変更も、1回の休業につき、繰上げ1回、繰下げ1回ずつ可能です。
- (4) パパ休暇（産後8週以内の初めの育児休業）は令和4年9月30日で廃止されます。（出生時育児休業（産後パパ育休）と育休の分割取得に見直されるため）

## [ 2 ] 1歳以降の育児休業

義務

1歳以降の育児休業の開始日の柔軟化により、  
**1歳以降の育児休業期間の途中で夫婦で交代することが可能**になります。

保育所に入所できない等の理由で1歳以降に延長した場合の育児休業開始日について

### 現 行

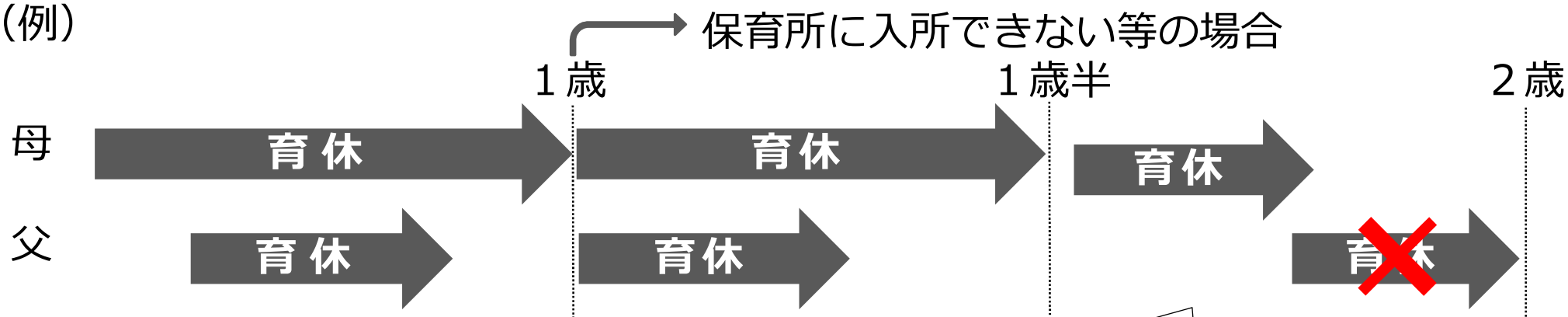
1歳以降の育児休業の開始日は、各期間の初日に限る

1歳6か月までの育児休業は1歳到達日の翌日（1歳の誕生日）

2歳までの育児休業は1歳6か月到達日の翌日

各期間の初日でしか  
夫婦交代できない

(例)



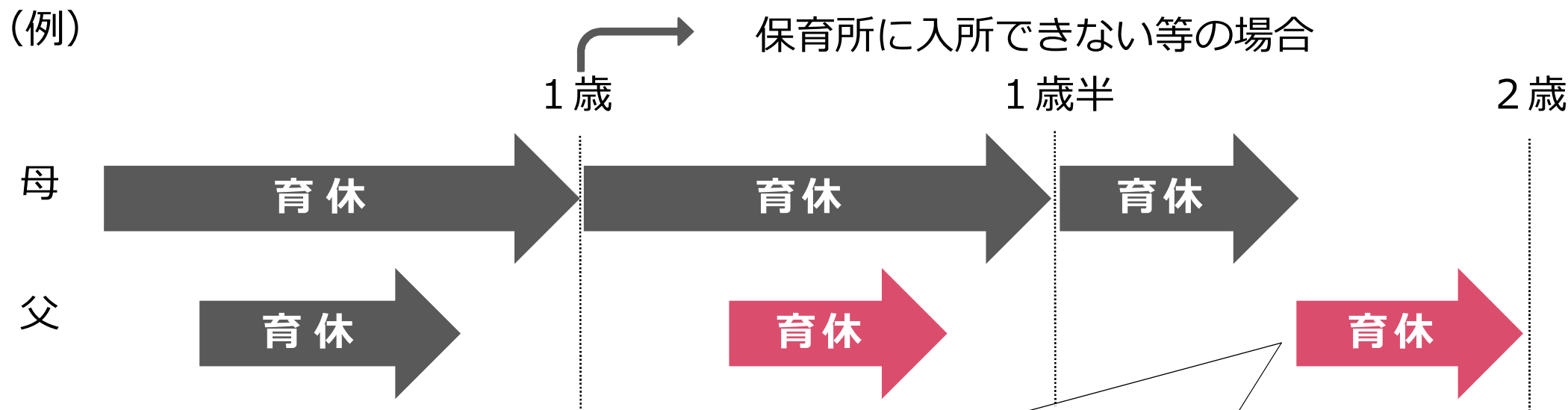
開始日は各期間の初日に限る



配偶者が1歳以降の育児休業を取得する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前を本人の育児休業開始日にできる。現行の取得方法（夫婦ともに各期間の初日から取得）も可能。

（本人と配偶者の育児休業に切れ目がなければ）

**各期間の途中でも  
夫婦交代が可能**



配偶者の終了日と本人の開始日が接続又は重複すれば、各期間の途中からでも育児休業開始可能

※パパ・ママ育休プラスにより、育児休業終了予定日が1歳到達日後の場合は、1歳6か月までの育児休業開始予定日は「1歳到達日後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日」からであることは現行と同じ。夫婦で交代する場合も、1歳到達日後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日から1歳6か月までの間の期間となる。

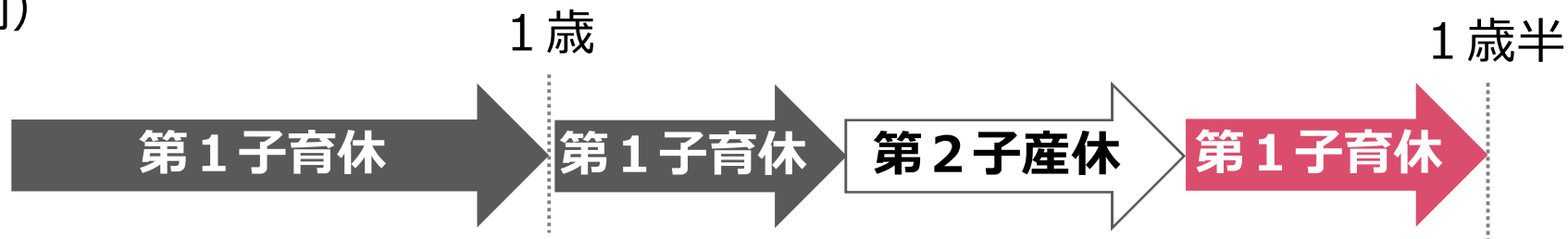
## 義務

以下の**特別な事情**がある場合は、**1歳以降の育児休業の再取得が可能**です。

(現行は、1歳以降の育児休業の再取得はできません。)

- ・他の子の産前・産後休業、出生時育児休業（産後パパ育休）、介護休業又は新たな育児休業の開始で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

(例)



こんな時  
どうなる！？

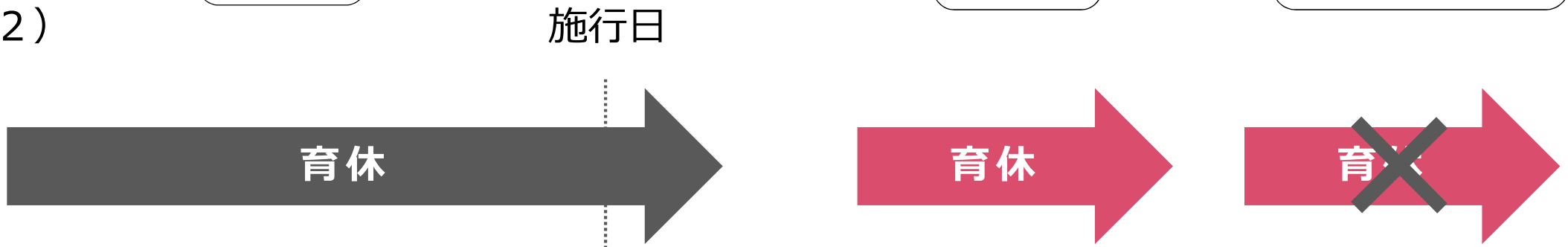
## パパ休暇と育児休業分割取得の経過措置

- ① 施行日前に育児休業を取得した場合でも、施行日後に再度取得できる。  
(施行日をまたぐ場合も同様)

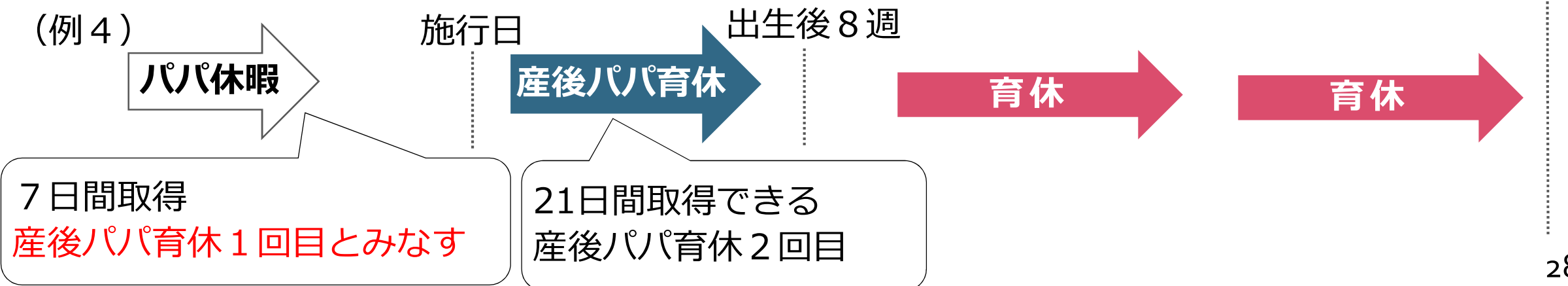
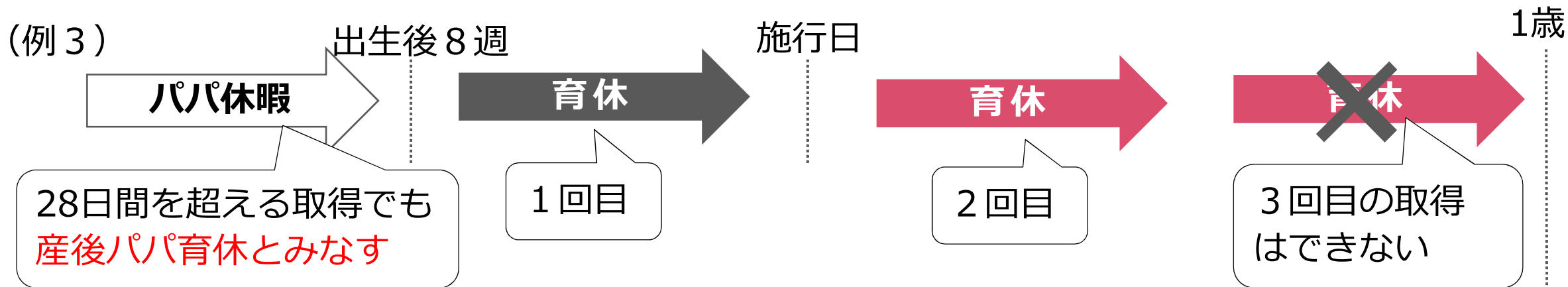
(例1)



(例2)



②施行日前に開始したパパ休暇（産後8週以内の初めの育児休業）は、出生時育児休業（産後パパ育休）とみなす。（施行日をまたぐ場合も同様）



## よくある質問

**Q** 子の出生後7週～10週の休業の申出があった場合、出生後7～8週は自動的に出生時育児休業（産後パパ育休）になりますか。または、子の出生後8週のうち4週までの休業は全て出生時育児休業（産後パパ育休）として取り扱うよう労使で取り決めてよいのでしょうか。

**A** 育児休業の申出と出生時育児休業（産後パパ育休）の申出はそれぞれ別の権利として労働者に付与されるものです。  
そのため、「産後○週間以内の期間についての休業の申出は出生時育児休業（産後パパ育休）の申出とする」といった**自動的・一律の取扱いはできません**。  
また、労使協定等でそのような取扱いとすることを事前に取り決めることもできません。  
仮に、労働者から、育児休業または出生時育児休業（産後パパ育休）のどちらか不明な申出が行われた場合には、事業主はその申出をした労働者にどの申出であるかを確認してください。

## 2 出生時育児休業（産後パパ育休）と育児休業の分割取得等改正のまとめ

令和4年  
10月1日施行

	出生時育児休業（産後パパ育休） （R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度 （R4.10.1～）	育児休業制度 （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	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	再取得不可

### 3 育児休業取得状況の公表の義務化

義務

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。**

公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度（公表前事業年度）の**男性の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割合**」です。

#### 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

---

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

+

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**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

公表割合とあわせて、以下も明示

- ・当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間
- ・①又は②のいずれの方法により算出したものか

令和5年4月1日施行

## 4 就業規則の改定例等について



## 【現 行】

○原則分割取得することはできない

（育児休業の申出の手続き等）

### 第3条

1 （略）

2 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、**一子につき1回限り**とする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。

## 【令和4年10月1日から】

○1歳までの育児休業は、出生時育児休業とは別に、分割して2回まで取得可能

（育児休業の申出の手続き等）

### 第3条

1 （略）

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

※「第2条1項」は、1歳までの育児休業

# 育児休業（1歳6か月までの育児休業）

令和4年10月1日  
改正

## 【現行】

- 1歳以降に育児休業を延長する場合の育児休業開始日は1歳誕生日の時点に限定



### （育児休業の対象者）

#### 第2条

1、2 （略）

3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、**原則として子の1歳の誕生日に限る**ものとする。

イ、ロ （略）



期間の途中で配偶者と交代して取得可能

産前・産後休業等の開始により1歳までの育児休業が終了した場合で、新たに開始した休業の対象となる子等が死亡等した場合は、1歳6か月までの育児休業をすることができます。

この場合は、①本人または配偶者が子の1歳の誕生日前日に育児休業していること、②1歳6か月までの育児休業をしたことがないことという要件はありません。

## 【令和4年10月1日から】

- 1歳以降に育児休業を延長する場合の育休開始日を柔軟化
- 特別な事情がある場合においても取得可能

### （育児休業の対象者）

#### 第2条

1、2 （略）

3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。**ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。**

イ、ロ （略）

**ハ 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと**

**4 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。**

## ○育児休業（出生時育児休業）の規定例（新設）

《法に基づき一定範囲の有期契約労働者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》  
（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。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。**

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

対象除外者を設けない場合

第7条（出生時育児休業の申出の手続等）

第8条（出生時育児休業の申出の撤回等）

第9条（出生時育児休業の期間等）

《有期契約労働者のすべてを出生時育児休業の対象とする例》  
（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。 **35**

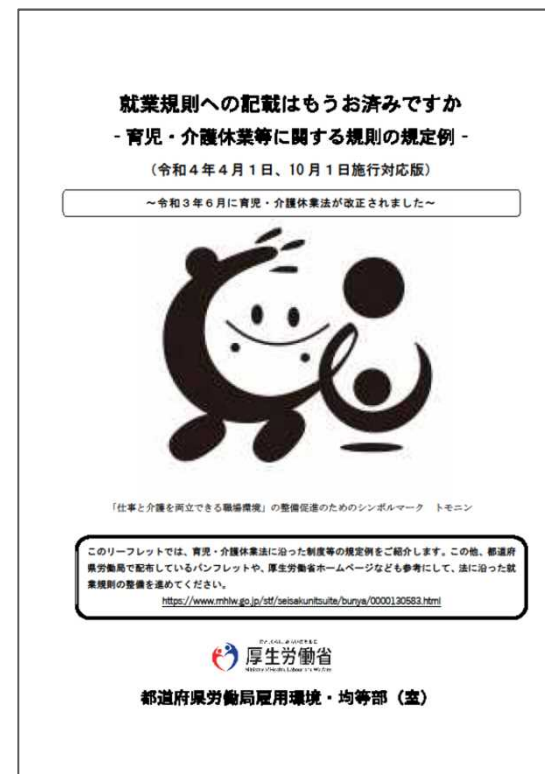
育児・介護休業法の条件を下回る、より厳しい条件を設けた取り決めをした就業規則の該当部分は無効と解されます。

必要な事項を就業規則に記載した際には、これを所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります

※この資料は、厚生労働省作成のパンフレット「育児・介護休業等に関する規則の規定例」の一部を参考にお示ししています。

ご自身の事業所の実態に即した就業規則を作成していただきますようお願いします。

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



## 5 その他

---

## 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。



## ・ 男性の育児休業取得促進関係



- ・ 企業の事例集や研修資料・動画の公開
- ・ 育児体験談の掲載
- ・ イクメン企業宣言・イクボス宣言の掲載
- ・ イベント告知など
- ・ 各種セミナー、シンポジウムなどの企画・運営
- ・ 地域発信型のイクメン普及活動をサポート
- ・ 参画企業との連携による活動



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

## ・ 中小企業のための育児・介護支援プラン 導入支援事業



制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、  
育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの  
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。



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

育児・介護休業について、ご理解ご協力をお願い致します。

・ 育児休業制度等に関する相談窓口

☎ 0857-29-1709

場 所：鳥取市富安2丁目89-9 鳥取労働局2階

受付時間：8時30分～17時15分

（土日・祝日・年末年始を除く）