

報道関係者各位

令和4年7月28日(木)

【照会先】

山口労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 赤尾裕一郎

室長補佐 佐伯 信治

電話 (083) 995-0390

## 「改正育児・介護休業法」等に関する説明会を オンラインで開催します。

男女とも仕事と育児を両立できるよう「育児・介護休業法及び雇用保険法」が改正され、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化、産後パパ育休の申し出等を理由とする不利益な取扱いの禁止などが本年4月以降段階的に施行されていることについて、山口労働局(局長 名田 裕)は、その周知を図るため、県内事業主等を対象に「改正育児・介護休業法等オンライン説明会」を開催します。

### 【改正育児・介護休業法等オンライン説明会】

日程	定員	参加申込〆切り
令和4年8月23日(火)	300名	令和4年8月16日(火)
令和4年9月7日(水)	300名	令和4年8月31日(水)
令和4年9月13日(火)	300名	令和4年9月6日(火)

- ※ 時間はいずれも13時15分～16時00分を予定しています。
- ※ 参加を希望される方は、働き方改革特設サイト(働き方改革サポートオフィス山口ホームページ)にアクセスし、申込欄に必要事項を記入の上、送信してください。

<https://hatarakikatkaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/yamaguchi.html>



- ※ 参加要領は、山口労働局のホームページにも掲載しています。

※オンライン説明会当日の説明の様子など、働き方改革サポートオフィス山口(注)の取材を希望される場合は、令和4年8月8日(月)までに担当あてご連絡ください。

〈添付資料〉

資料1 改正育児・介護休業法等オンライン説明会のご案内

資料2 育児・介護休業法改正ポイントのご案内(リーフレット)

〈参考〉

「山口労働局雇用環境・均等室 育児休業制度相談窓口」を設置しています。

育児・介護休業法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他なたでもご相談ください。

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：083-995-0390

所在地：山口県山口市中河原町6番16号山口地方合同庁舎2号館

(注)「働き方サポートオフィス山口」

山口労働局では、「働き方改革」に取り組む企業の皆様を支援する窓口として、ランゲート株式会社に委託して「働き方サポートオフィス山口」を開設しています。

「働き方サポートオフィス山口」では、働き方改革全般について、様々な相談を受け付けています。

# 改正育児・介護休業法等オンライン説明会のご案内

育児・介護休業法の改正により、令和4年4月1日から、男性の育児休業取得促進等が規定された改正育児・介護休業法が段階的に施行されています。

また、育児・介護休業法の改正に伴って雇用保険法（育児休業給付）も改正されます。

さらに、令和4年4月1日からは、改正労働施策総合推進法による職場におけるパワーハラスメント防止措置義務が中小事業主に対しても義務化されています。

加えて、令和3年4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法が中小事業主にも適用されたため、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差をなくし、同一労働同一賃金ガイドラインに沿った取組を引き続き進める必要があります。

山口労働局では、以上の内容について、オンライン説明会を開催いたします。



## オンライン(Zoom)説明会日時【3回開催】

### 【第1回】

令和4年8月23日（火）13：15～16：00 定員300名  
（参加申込×切 8月16日（火））

### 【第2回】

令和4年9月7日（水）13：15～16：00 定員300名  
（参加申込×切 8月31日（水））

### 【第3回】

令和4年9月13日（火）13：15～16：00 定員300名  
（参加申込×切 9月6日（火））

### 【説明会の主な内容】

- ◆改正育児・介護休業法について
- ◆職場におけるパワーハラスメント防止対策について
- ◆改正雇用保険法について
- ◆パートタイム・有期雇用労働法（同一労働同一賃金）への対応

先着  
各定員迄

参加  
無料

全日程、Zoomを使用したオンライン開催となります。

お問合せ・申し込み詳細は裏面をご覧ください。

参加は申込順となります。1企業1名、1説明会までとなります。

定員に達しましたら参加をお断りする場合がございますので、ご了承ください。

主催

山口労働局 雇用環境・均等室  
働き方改革サポートオフィス山口

申込  
方法

働き方改革サポートオフィス山口  
（委託業者・ランゲート株式会社）  
TEL 0120 (172) 223

申込はこちら

## 説明会の内容のお問合せ先

山口労働局雇用環境・均等室

〒753-8510

山口市中河原町6-16

山口地方合同庁舎2号館 5階

Tel 083-995-0390

## WEB上での申込についてのお問合せ先

厚生労働省山口労働局委託事業

働き方改革サポートオフィス山口

〒754-0014

山口市小郡高砂町2-11

新山口ビル503

Tel 0120-172-223

## 各説明会の申込方法、視聴方法等について

●働き方改革特設サイト（働き方改革サポートオフィス山口ホームページ）からお申込みください。

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/yamaguchi.html>



👉 詳細はこちら

●ホームページでトップ画面下の「セミナーのご案内」をクリックし、一覧から参加希望の説明会日付の「お申込み（こちらから）」をクリックしてください。申込画面が表示されるので「利用規約」や「プライバシーポリシー」に同意の上、参加申込フォームの「必須」事項を入力し「送信」をクリックしてください。

**メールアドレスが間違っていると、招待メールが届きませんので、登録時にはご注意ください。**

●申込は、参加ご希望説明会の申込締切日までにご登録をお願いいたします。

ただし、申込は、先着順であるため定員に達した場合、申込締切日前であっても登録ができない可能性があります。

●申込受付後、**説明会開催3日前までに**メールでウェブ会議システムZoomの入室用URL、ID、パスワードを記載した招待メールを送信します。なお、当日のZoom説明会画面は主催者の配信画面のみとなります。

●説明会資料は、**説明会前日までに**働き方改革サポートオフィス山口ホームページの「セミナーのご案内」の一覧から申し込まれた説明会日付の「ご案内」内に掲載します。また山口労働局ホームページにも掲載しますので、参加者各自で必要に応じて印刷をお願いします。

●全日程、Zoomウェビナー（WEB会議アプリ）を使用します。

**開始時間10分前**には招待メールに記載したURLをクリックしてご参加下さい。もしくは、「ウェビナーに参加する」方法（最初の画面「ミーティングに参加する」にウェビナーの「ID」を入力、次の画面で「ミーティングパスワードを入力してください」に、招待メールに記載されたパスワードを入力し、「ミーティングに参加」をクリックすると会議室に入室できます。）によってご参加ください。システムトラブル等により説明会当日に参加できない場合であっても、定刻になりましたら説明を開始します。

●スマートフォンは無料アプリのダウンロードが必要です。

●長時間の動画による説明会となりますので、パソコン端末は十分な充電状態でのご参加をお勧めします。

●お申込の際にご提供いただいた個人情報は、本説明会の管理運営以外に使用しません。

●録画、録音、撮影及び資料の2次利用、詳細内容のSNS等への投稿は固くお断りします。

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

## 令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

## 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

### ● 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（P2参照）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。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 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**

### ● 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。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

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：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

## 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

### 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

### 令和4年4月1日～

(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）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

### 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

就業規則等を見直しましょう

	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※1	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※2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※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施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ます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日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) 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	休	休	休	休	4時間	休	休

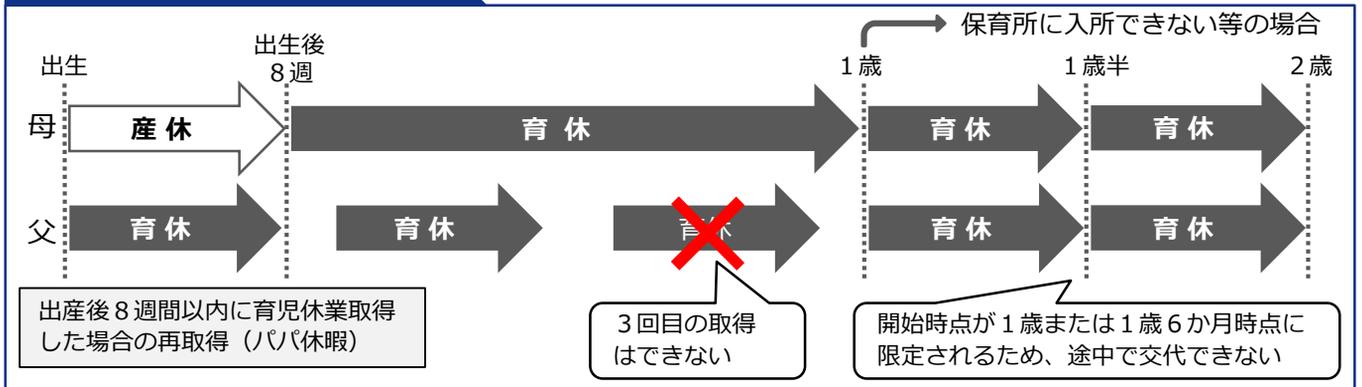
産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

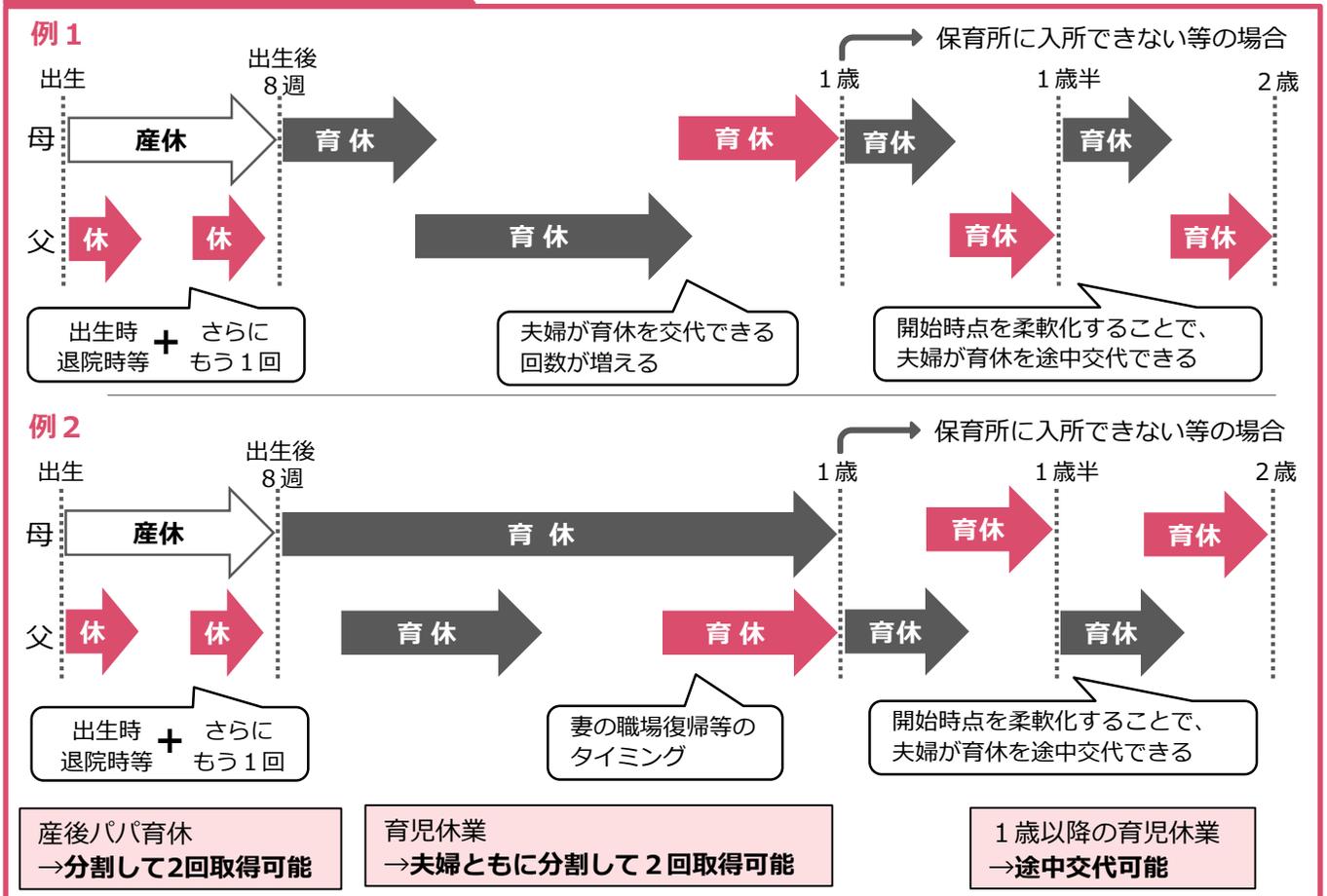
# 改正後の働き方・休み方のイメージ（例）

## 現行



## 令和4年10月1日～

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



※3 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。

## 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。

## 5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**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。**

公表内容は、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」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

### さらに詳しく知るための情報・イベントなど

#### ■ 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。

##### ① 男性の育児休業取得促進セミナー

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

①



#### ■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

##### 【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。

##### ② 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

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

②



#### ■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

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。

##### ③ 社内研修用資料、動画

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

③



##### ④ 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>

④



#### ■ 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）。

##### ⑤ 両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

⑤



### 育児・介護休業法に関するお問い合わせは

## 山口労働局雇用環境・均等室 育児休業制度相談窓口

育児・介護休業法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。

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 083-995-0390

住 所 山口県山口市中河原町6番16号山口地方合同庁舎2号館