

改正育児・介護休業法への対応 実務上のポイント

奈良労働局雇用環境・均等室

1. 改正のポイント

2. 実務上のポイント

(1) 就業規則等の整備

① 育児・介護休業等に関する規則等の改定

② 必要に応じて労使協定の締結

(2) 個別の制度周知・休業取得意向確認

(3) 雇用環境整備の措置の実施

(4) 育児休業取得状況の把握、公表

(5) 育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・

ハラスメント防止

1. 改正のポイント

改正目的 男性の育児休業取得を促進するため

取得促進策

①業務と調整可能な柔軟で利用しやすい制度

- ➡ ●出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設
●育児休業の分割

②育児休業を申しやすい職場環境の整備

- ➡ ●個別の制度周知・休業取得意向確認
●雇用環境整備の措置の実施

③社会的な機運の醸成

- ➡ ●男性の育児休業取得率の公表

1. 改正のポイント

改正事項

令和4年(2022年)
4月1日施行

①個別の制度周知・
休業取得意向確認

②雇用環境整備の
措置の義務化

③有期雇用労働者の
育児・介護休業取得
要件の緩和

令和4年(2022年)
10月1日施行

しゅっしょう
④出生時育児休業
(通称「産後パパ育休」)
の創設

⑤育児休業の分割

令和5年(2023年)
4月1日施行

⑥育児休業取得状況
の公表の義務化

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 (R4.9.30まで)
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。

2. 実務上のポイント

(1) 就業規則等の整備

① 育児・介護休業等に関する規則等の改定

育児・介護休業等に関する規則の規定例 (令和4年4月1日、10月1日施行対応版)

■ 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。

育児・介護休業法について

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



奈良労働局 育児しながら働きやすい奈良 検索

《法に基づき一定範囲の有期契約労働者を育児休業の対象から除外する例》
(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。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5項又は第6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。

引き続き雇用された期間が1年以上の要件を削除（令和4年4月1日施行）

《法に基づき一定範囲の有期契約労働者を介護休業の対象から除外する例》
(介護休業の対象者)

第10条

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規則に定めるところにより介護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、介護休業を開始しようとする日（以下、「介護休業開始予定日」という。）から93日経過日から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、介護休業をすることができる。

引き続き雇用された期間が1年以上の要件を削除（令和4年4月1日施行）

第2条 (続き)

2 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

産後パパ育休創設に伴う変更

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。 (追加)

1歳以降の育児休業の開始日の柔軟化 → **1歳以降の育児休業期間の途中で夫婦交代が可能に**

イ 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

ロ 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

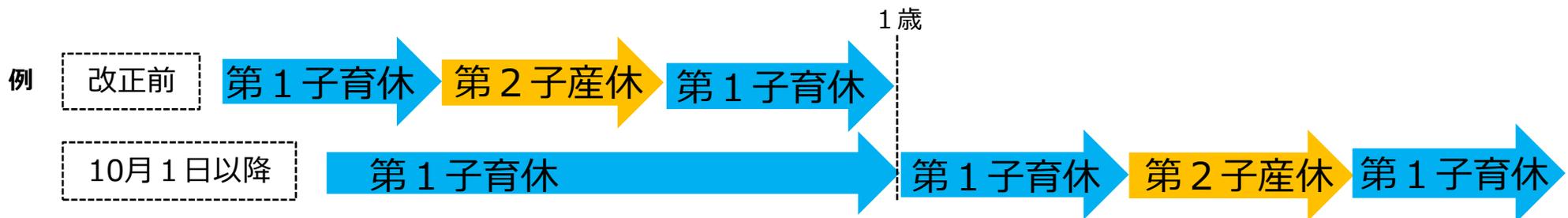
ハ 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと (追加)

1歳から1歳6か月の育児休業は原則1回限り (変更なし)

第2条（続き）

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項又は第3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。（追加）

特別な事情がある場合、1歳以降に育児休業が再取得可能に



5 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳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6か月の誕生日応当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4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当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。（追加）

1歳6か月からの育児休業の開始日の柔軟化（第2条第3項の変更と同様）

- イ 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
- ロ 次のいずれかの事情があること
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- ハ 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと
(追加)

1歳6か月から2歳の育児休業は原則1回限り（変更なし）

- 6 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児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、第3項、第4項又は第5項に基づく休業が終了し、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2歳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。 (追加)

特別な事情がある場合、1歳6か月以降の育児休業についても再取得可能に

(第2条第4項の変更と同様)

(育児休業の申出の手続等)

第3条

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。

パパ休暇規定削除、1歳までの育児休業が分割取得可能に

- (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

3 第2条第3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1回限りとする。

- (1) 第2条第3項又は第4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) 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第2条第1項、第3項又は第4項に基づく育児休業が終了したが、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場合 (追加)

1歳から1歳6か月の育児休業は原則1回限り (変更なし)

特別な事情がある場合、1歳以降に育児休業が再取得可能

第3条（続き）

4 第2条第5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1回限りとする。

(1) 第2条第5項又は第6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) 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第2条第1項、第3項、第4項、第5項又は第6項に基づく育児休業が終了したが、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場合（追加）

**1歳6か月から2歳の育児休業は原則1回限り（変更なし）
特別な事情がある場合、1歳以降に育児休業が再取得可能**

（育児休業の申出の撤回等）

第4条

3 第2条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第2条第3項又は第4項及び第5項又は第6項に基づく休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。

1歳までの育児休業の分割取得に伴う変更

(育児休業の期間等)

第5条

3 (前段略)

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として第2条第1項に基づく休業1回につき1回に限り行うことができるが、第2条第3項から第6項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

1歳までの育児休業の分割取得に伴う変更

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(3) 育休申出者について、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期間が始まった場合

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の開始日の前日

(4) 第2条第2項(ケース③の場合は、第3項)に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業(出生時育児休業含む)期間との合計が1年に達した場合

当該1年に達した日

産後パパ育休創設に伴う変更

出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

《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つては、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でない従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(出生時育児休業の申出の手続等)

第7条

- 1 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前【雇用環境整備の取組実施について労使協定を締結している場合は2週間超1か月以内に、労使協定で定める期限を記載してください】までに出生時育児休業申出書（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。（以下略）
- 2 第6条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第8条

- 3 第6条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。

(出生時育児休業の期間等)

第9条

- 1 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書（社内様式1）に記載された期間とする。

第9条（続き）

- 3 従業員は、出生時育児休業期間変更申出書（社内様式5）により人事部労務課に、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 略
- (2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合
子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した日
- (3) 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合
子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日
- (4) 出生時育休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日

《出生時育児休業中の就業を可能とする例》

労使協定の締結が必要

第9条の2

- 1 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、**出生時育児休業中の就業可能日等申出書**（社内様式15）を休業開始予定日の1週間前までに人事部労務課に提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。
- 2 会社は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する（社内様式17）。就業日がない場合もその旨通知する。従業員は提示された就業日等について、**出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書**（社内様式18）を人事部労務課に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（社内様式20）を交付する。
- 3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。
 - 一 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（一日未満の端数切り捨て）
 - 二 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下
 - 三 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

第9条の2（続き）

4 本条第1項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書（社内様式15）を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（社内様式16）を休業前日までに人事部労務課に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知する（社内様式17）。

5 本条第2項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届（社内様式19）を休業前日までに人事部労務課に提出すること。

出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（社内様式20）を交付する。

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話を必要とする状態になったとき

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第27条

会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、以下(1)(2)の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、(3)の措置を実施する。

- (1) 当該従業員に個別に育児休業に関する制度等(育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- (2) 当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

個別の制度周知・休業取得意向確認の義務化(令和4年4月1日施行)

- (3) 従業員に対して育児休業(出生時育児休業含む)に係る研修を実施する。

雇用環境整備の措置の義務化(令和4年4月1日施行)

②必要に応じて労使協定の締結

労使協定の締結が必要な事項（産後パパ育休）

- 申出期限を2週間前から1か月前までとする場合
- 産後パパ育休中の就業を認める場合

● 申出期限を1か月前までとする労使協定

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

雇用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。

- ・ 「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。

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。

- ・ 個々の「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、最初の意向書承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（ここで、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

産後パパ育休期間に就業させることができる労働者の範囲をあらかじめ労使協定で定める

《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

育児・介護休業等に関する労使協定の例

(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。
- 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。

(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。

(2) 個別の制度周知・休業取得意向確認

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	<ul style="list-style-type: none"> 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扱い
個別周知・意向確認の方法	<ul style="list-style-type: none"> 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

注：③④は労働者が希望した場合のみ

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。

労働者からの申出のタイミング	事業主からの周知・意向確認の実施時期
出産予定日の1か月半以上前の申出	出産予定日の1か月前まで
出産予定日の1か月半前から1か月前の間の申出	申出から2週間以内など、できる限り早い時期
出産予定日の1か月前から2週間前の間の申出	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週間前以降や、子の出生後の申出	できる限り速やかに

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 →



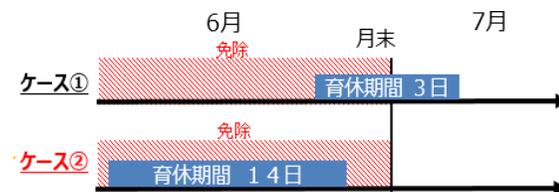
● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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。**

(3) 雇用環境整備の措置の実施

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**

- 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。

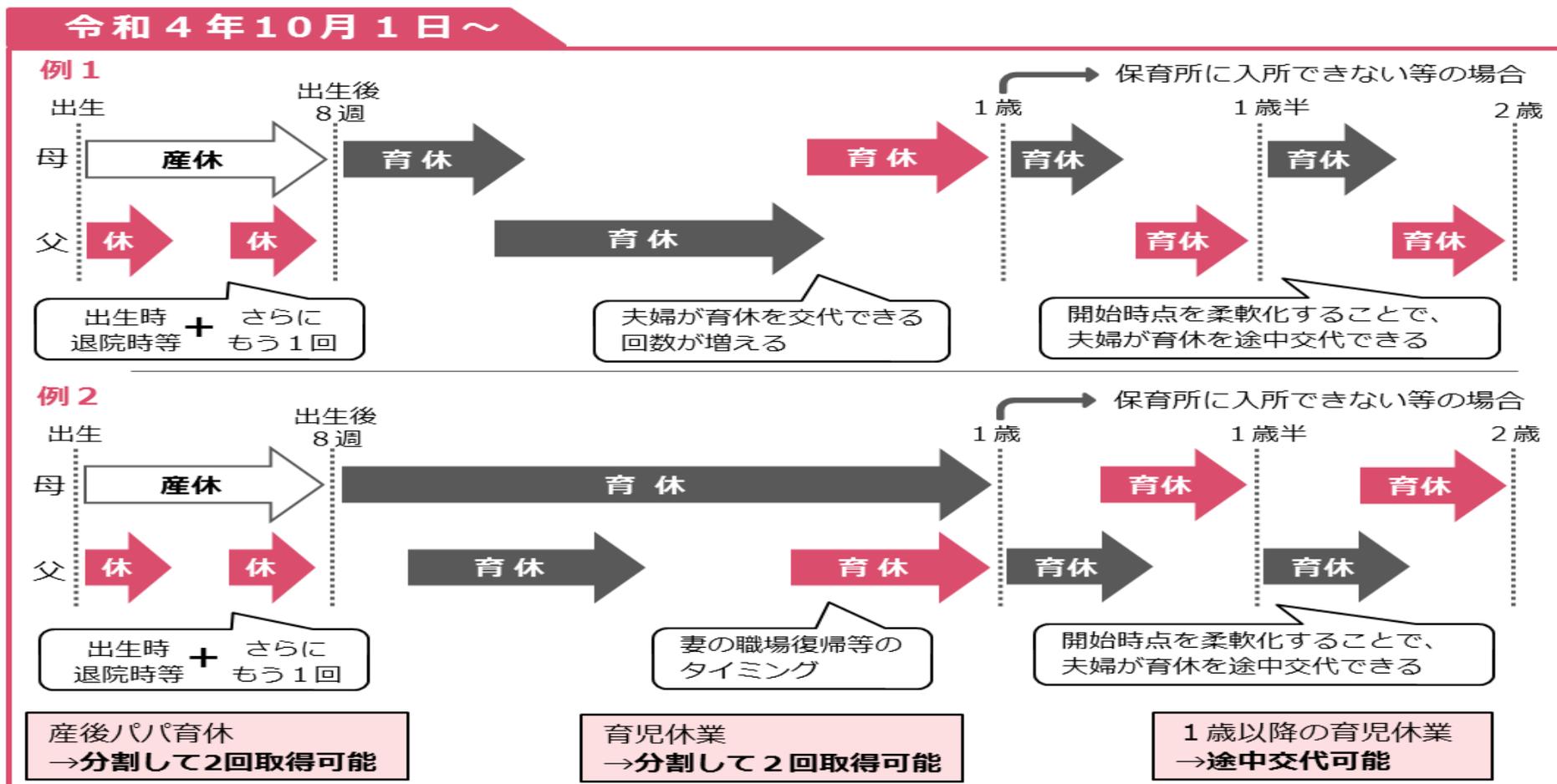
①



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>

②



(4) 育児休業取得状況の把握、公表

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

産後パパ育休（出生時育児休業）も含まれます！

※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**

※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…》

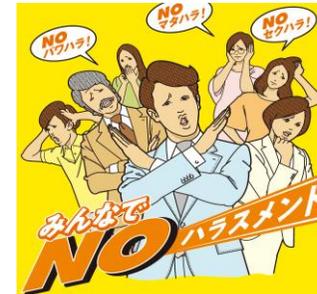
失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）などが該当。

(5) 育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・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**不利益な取扱いも禁止**されました。
- 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。