

# 育児・介護休業法の改正について

男性の育児休業取得促進等

神奈川県労働局

雇用環境・均等部指導課

1. 改正の背景（資料編）
2. 改正法の全体像
3. 改正の各内容
  - 3－1. 雇用環境整備、個別の周知と意向確認
  - 3－2. 有期雇用労働者の要件緩和
  - 3－3. 「産後パパ育休」(出生時育児休業)、分割取得
  - 3－4. 育児休業取得率の公表
4. 準備いただくこと
5. 中小企業等への支援
6. くるみん認定基準の改正（資料編）

# 1. 改正の背景

\* 資料編参照

## 2. 改正法の全体像

# 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『産後パパ育休』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。

# 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)

## 改正の概要

### 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(雇用環境整備、周知・意向確認)、5(有期労働者の緩和措置): **令和4年4月1日**

・1(産後パパ育休)、3(育休分割)、6(育児休業給付): **令和4年10月1日**  
(但し、6②については令和3年9月1日)

・4(取得率公表): **令和5年4月1日**

R 4年4月

R 4年10月

R 5年4月

①周知・意向確認義務  
雇用環境整備義務  
②有期雇用労働者

①実施方法の検討、準備  
②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

③産後パパ育休制度  
育児休業分割

③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

④取得率公表  
（労働者数  
1,000人超）

④企業における対象者数の算定

施行

## 3 - 1. 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。（実務上のポイント①）

|              |   |
|--------------|---|
| 周知事項         | ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度<br>② 育児休業・産後パパ育休の申し出先<br>③ 育児休業給付に関すること<br>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。（実務上のポイント②）

- 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**

※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。

## 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

## 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、p8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



## 3 - 2. 有期雇用労働者の要件緩和

【令和4年4月1日施行】

# 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

## 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。

### 3 - 3. 「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~)<br>育休とは別に取得可能                                | 育休制度<br>(R4.10.1~)               | 育休制度<br>(現行)           |
|----------------|--|----------------------------------|------------------------|
| 対象期間<br>取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に<br>4週間まで取得可能 (←p16)                                | 原則子が1歳<br>(最長2歳) まで              | 原則子が1歳<br>(最長2歳) まで    |
| 申出期限           | 原則休業の2週間前まで<br>(←p15)  | 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<br>(初めにまとめて申し出ることが必要) (←p16)                        | 分割して2回取得可能<br>(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、 <b>労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能</b><br>(←p17,18) | 原則就業不可                           | 原則就業不可                 |
| 1歳以降の<br>延長    |  | <b>育休開始日を柔軟化</b> ※1              | 育休開始日は1歳、<br>1歳半の時点に限定 |
| 1歳以降の<br>再取得   |  | 特別な事情がある場合に限り<br><b>再取得可能</b> ※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。

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。（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

## 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です～～

#### 《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     |

## 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

## 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 →



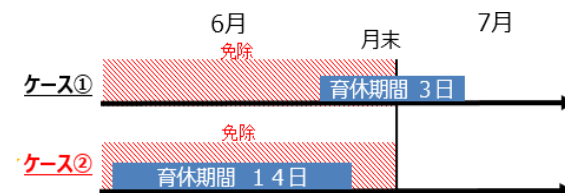
### ● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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

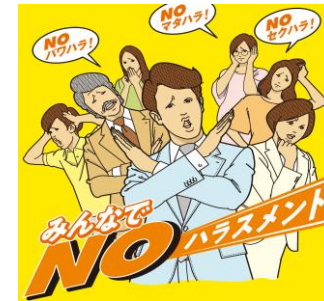
**令和4年10月以降**に開始した育児休業期間中の**社会保険料免除**については、「**14日以上**」の日数には、出生時育児休業中の就業の仕組みにより事前に事業主と労働者の間で調整した上で**就業した日数（P16）は含まれません。**

## 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。

## 3 - 4 . 育児休業取得率の公表

【令和5年4月1日施行】

# 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

## 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）。

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

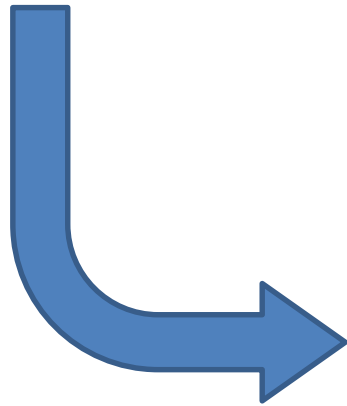
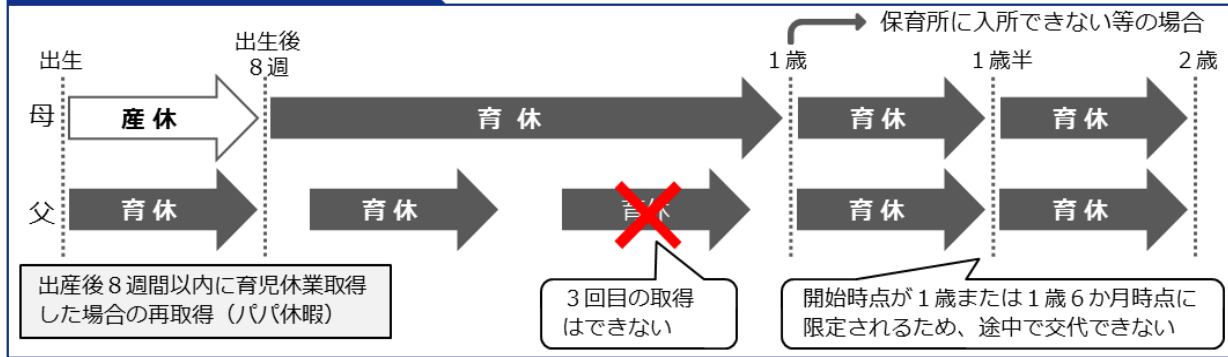




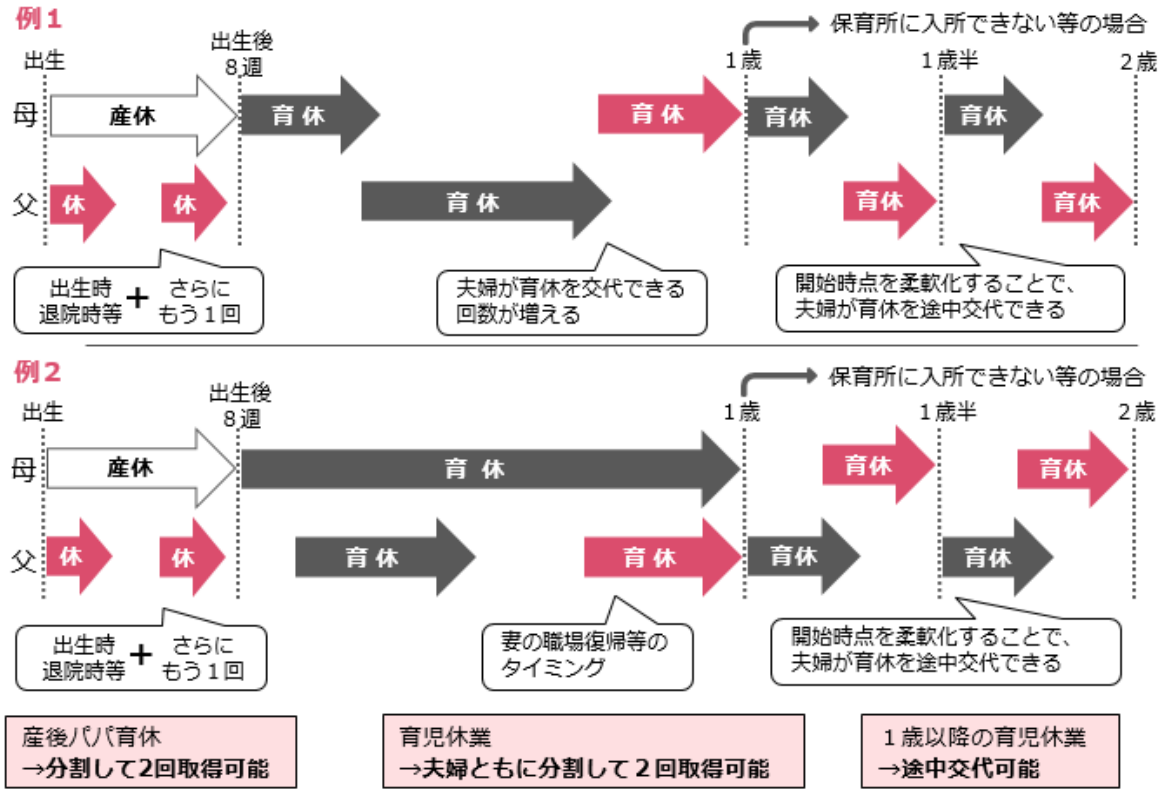
## 4. 改正後のイメージ 施行に向けて準備いただくこと

# 制度改革により実現できる働き方・休み方（イメージ）

## 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

# 施行に向けて準備いただくこと

R 4年4月

R 4年10月

R 5年4月

- ①周知・意向確認義務  
雇用環境整備義務
- ②有期雇用労働者

- ①**実施方法**の検討、準備
- ②**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

- ③産後パパ育休制度  
育児休業分割

- ③**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

- ④取得率公表

- ④企業における対象者数の算定

施行

# 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

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>



## 5. 中小企業等への支援

※令和4年度の内容

# 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

中小企業のための

仕事と育児の両立支援の専門家が育休復帰支援プラン導入を無料でサポート！



サイトTOPに戻る

事業主として  
できること

お申込みから  
導入まで

よくあるご質問

無料  
支援のご予約

セミナーの  
詳細を見る

電話でのお問い合わせ

株式会社パソナ  
育児・介護支援事務局

TEL 03-5542-1740

平日 9:00-17:30 ※年末年始(12/30-1/4)を除く

※本事業は株式会社パソナが  
厚生労働省より委託・運営しております。

メールでのお問い合わせ

無料  
支援のご予約  
お申込みはこちら

セミナーの詳細を見る

## 育休復帰支援プランの導入を 厚生労働省は推進します！

### 育休復帰支援プランとは？

中小企業が、自社の従業員の円滑な育休の取得および育休後の職場復帰を支援するために策定するプランです。



### 育休復帰支援のステップ

#### ステップ1

制度の設計・導入・  
周知、雇用環境の整備

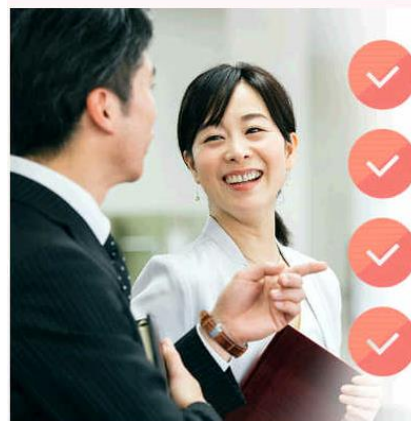
#### ステップ2

制度対象者に対する支援

#### ステップ3

職場マネジメントとしての  
「育休復帰支援プラン」  
策定

### 仕事と家庭の両立支援プランナーからのアドバイス例



従業員が育休制度を利用しやすい  
職場環境整備のノウハウ



従業員が育児問題に直面した  
場合のスムーズな対応方法



会社と従業員の実情を考えた  
育休復帰支援プランの提案



企業の方では気づきづらい  
専門的・実践的なアドバイス

# 両立支援等助成金（令和4年度）

支給機関：都道府県労働局

## 出生時両立支援コース（子育てババ支援助成金）

### 【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

### 【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

|     |                 |   |
|-----|-----------------|---|
| 第1種 | 育児休業取得          | 20万円  |
|     | 代替要員加算          | 20万円(3人以上45万円)  |
| 第2種 | 育児休業取得率の30%以上上昇 | 1年以内達成：60万円<75万円><br>2年以内達成：40万円<65万円><br>3年以内達成：20万円<35万円> |

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

## 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育児取得時 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（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合

③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が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の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

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育児取得時                       | 28.5万円<36万円>  | ※①②各2回まで<br>(無期雇用者・有期雇用者 各1回)                       |
| ②職場復帰時                       | 28.5万円<36万円>  |   |
| ③業務代替支援<br>(1人あたり)<br>※10人まで | ア 新規雇用(派遣を含む)※47.5万円<60万円><br>イ 手当支給等※10万円<12万円><br>※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<br>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<br>感染症対応特例        | 1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)   |   |



## ■「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。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



## ■「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

**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

**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

**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実施する  
イベントをライブ放送で配信!

**バナーを貼ろう!**

**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**

**日経 DUAL**  
パパの育休取得がカギ! 多様化する育休のカたち[PR]

**日経 Doors**  
知っておくべき働く私たちのための育児休業

**マイナビニュース**  
「育休を取る」のはあたりまえの時代に。  
知っておきたい育休のアレコレ

**日経 ARIA**  
男性の育休は勝機。本気で取り組む企業・管理職

**改正育児・介護休業法が施行されました。**  
**2022年10月1日**から  
**産後パパ育休（出生時育児休業）が  
スタートします。**



# 育児・介護休業法の改正について

## 資料編

神奈川県労働局

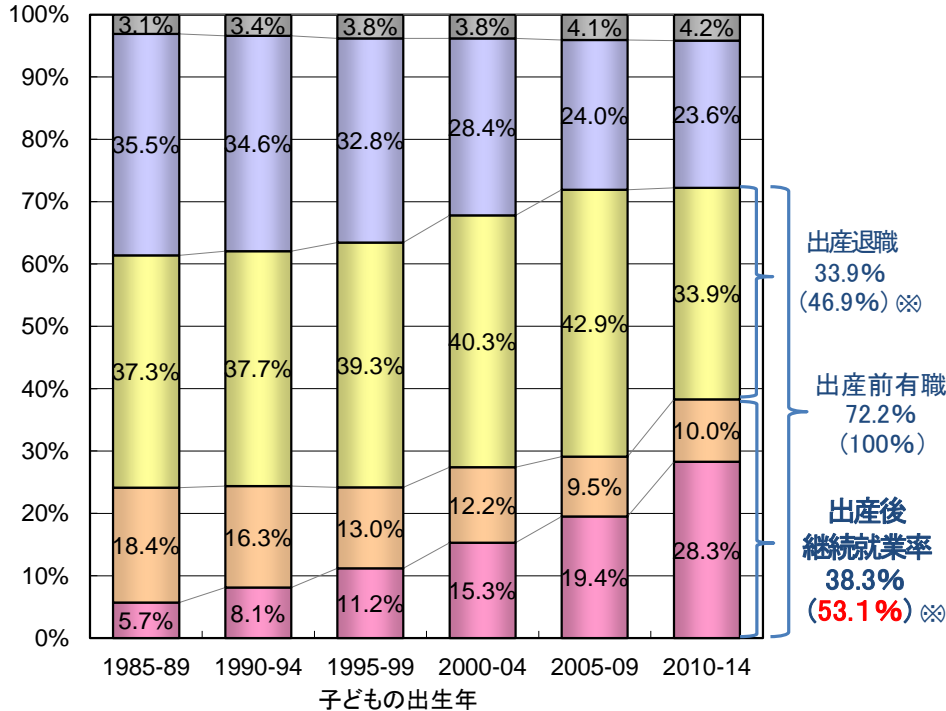
雇用環境・均等部指導課

# 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

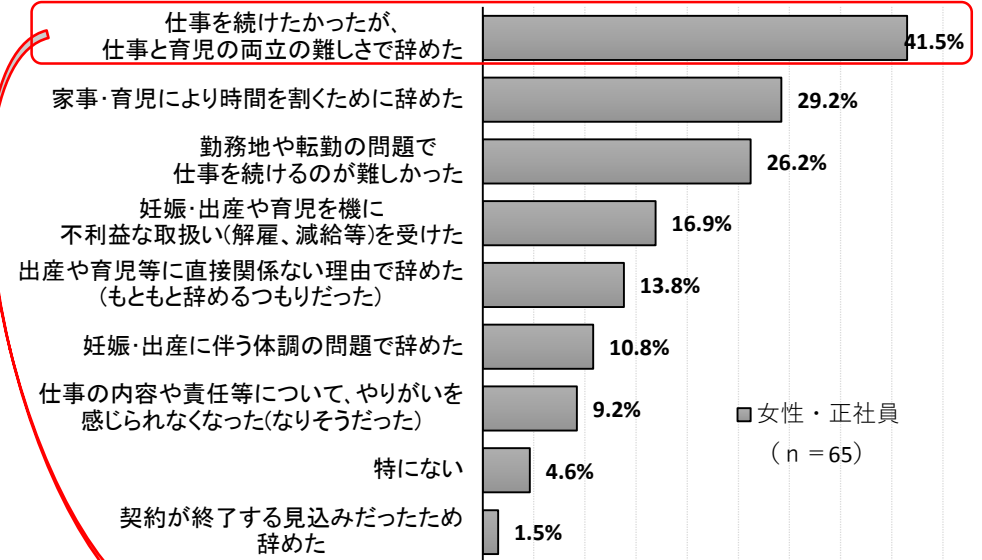


(※) ( )内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(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)中に産んだ女性の就業変化を表している。

○ 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」(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)

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



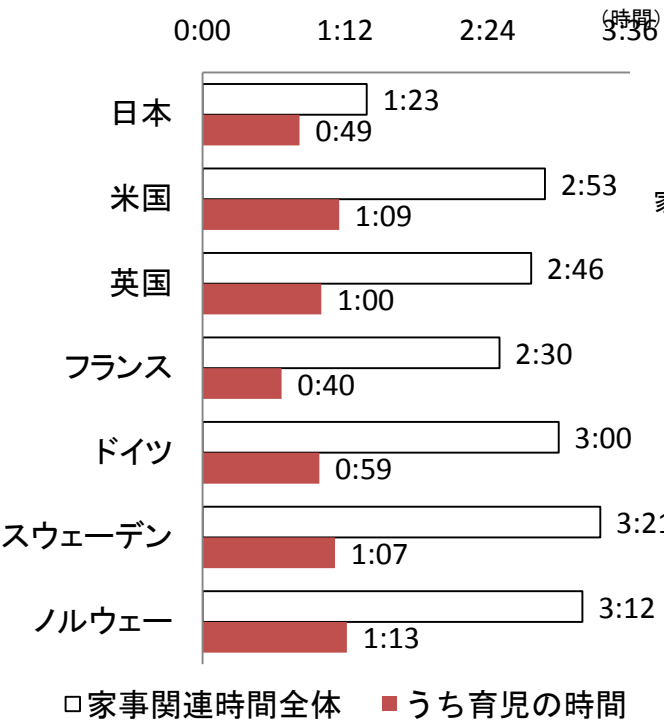
両立が難しかった具体的理由 (複数回答)

- 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つた(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%)

# 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

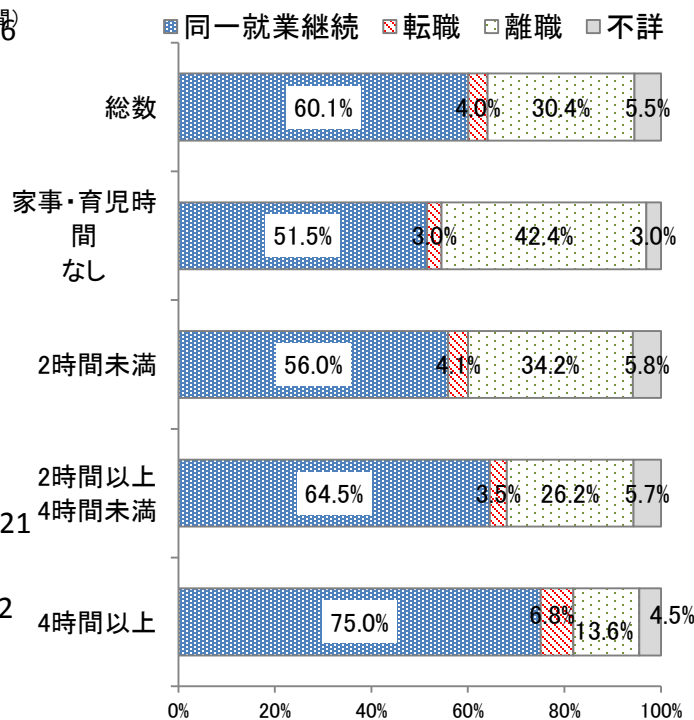
- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【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。

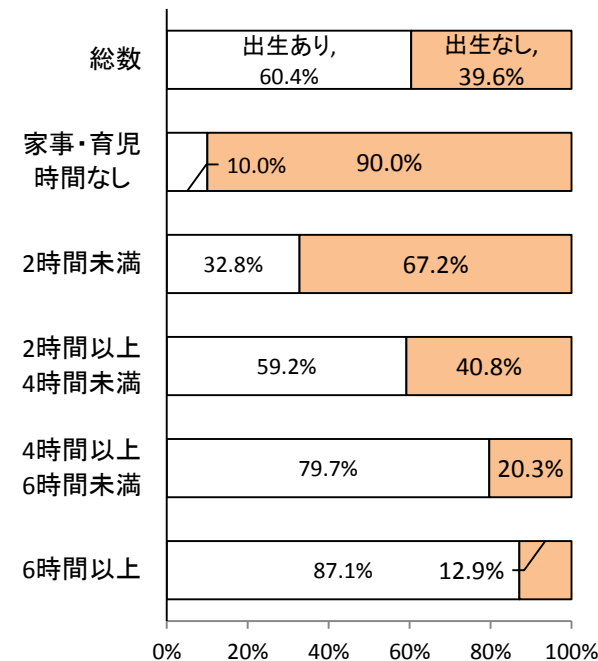
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



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世紀成年人縦断調査(2002年成年人)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】

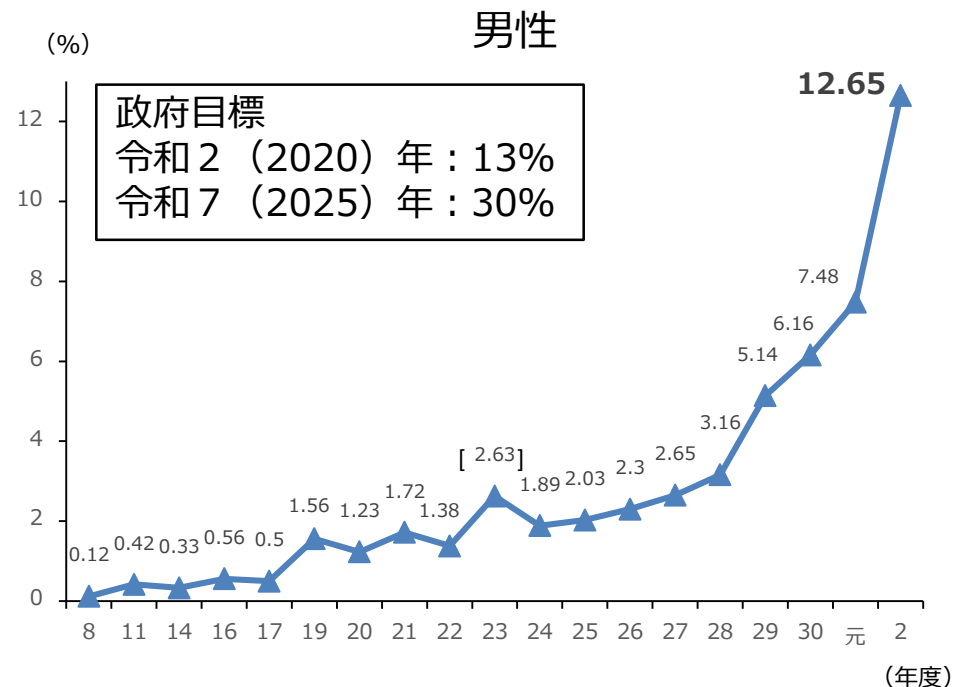
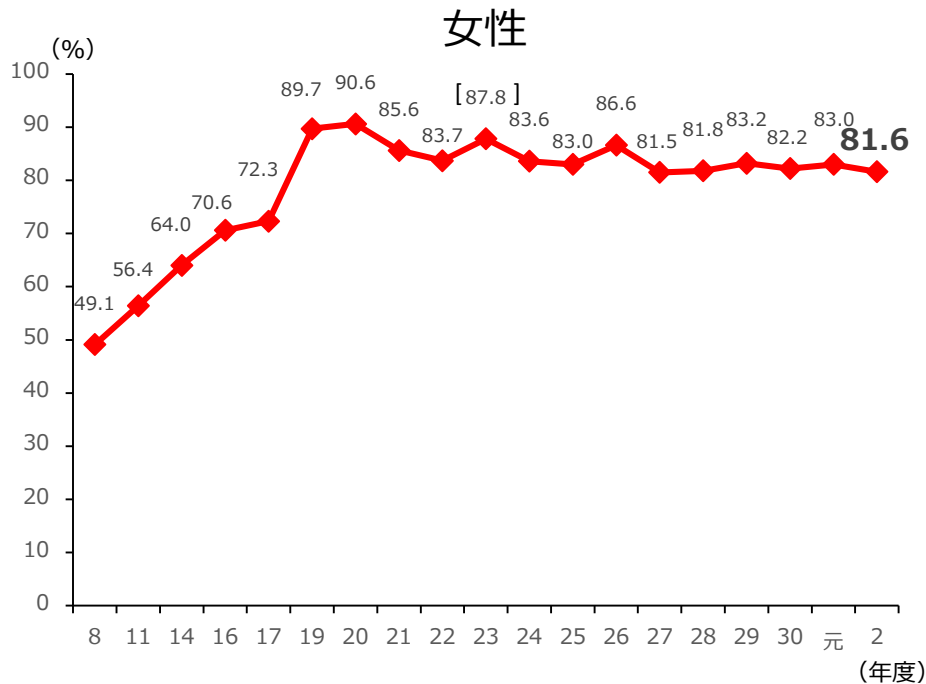


資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年人縦断調査(2002年成年人)」(調査年月：2015年11月)より作成)

- 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、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（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。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 男女の育児休業の取得期間の状況

○育児休業の取得期間は、女性は9割近くが6か月以上となっている一方、男性は、5日未満が36.3%、8割が1か月未満となっている。（ただし、平成27年度から平成30年度で、5日以上の割合は増加。）

## 【女性】

|        | 5日未満 | 5日～ | 2週間～ | 1月～ | 3月～ | 6月～  | 8月～  | 10月～ | 12月～ | 18月～ | 24月～ | 36月～ |
|--------|------|-----|------|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|
| 平成27年度 | 0.8  | 0.3 | 0.6  | 2.2 | 7.8 | 10.2 | 12.7 | 31.1 | 27.6 | 4.0  | 2.0  | 0.6  |
| 平成30年度 | 0.5  | 0.3 | 0.1  | 2.8 | 7.0 | 8.8  | 10.9 | 31.3 | 29.8 | 4.8  | 3.3  | 0.5  |

↑  
中央値は10ヶ月以上12ヶ月未満  
(産休期間があるため、出生後からは12ヶ月以上14ヶ月未満)

## 【男性】

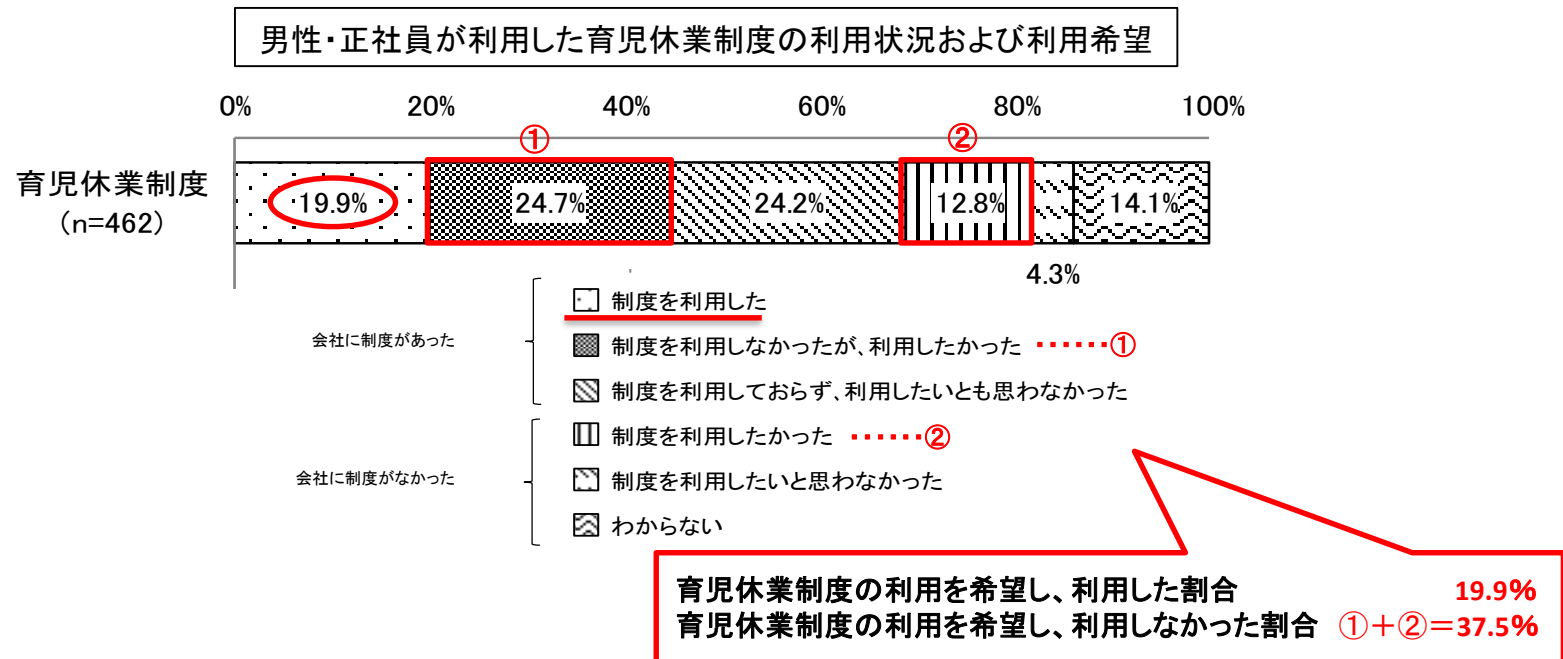
|        | 5日未満 | 5日～  | 2週間～ | 1月～  | 3月～ | 6月～ | 8月～ | 10月～ | 12月～ | 18月～ | 24月～ | 36月～ |
|--------|------|------|------|------|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|
| 平成27年度 | 56.9 | 17.8 | 8.4  | 12.1 | 1.6 | 0.2 | 0.7 | 0.1  | 2.0  | 0.0  | -    | -    |
| 平成30年度 | 36.3 | 35.1 | 9.6  | 11.9 | 3.0 | 0.9 | 0.4 | 0.9  | 1.7  | -    | 0.1  | -    |

↑  
中央値は5日以上2週間未満  
前後の分布から推察すると、1週間ほどか

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者  
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 育児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、出産・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、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は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。



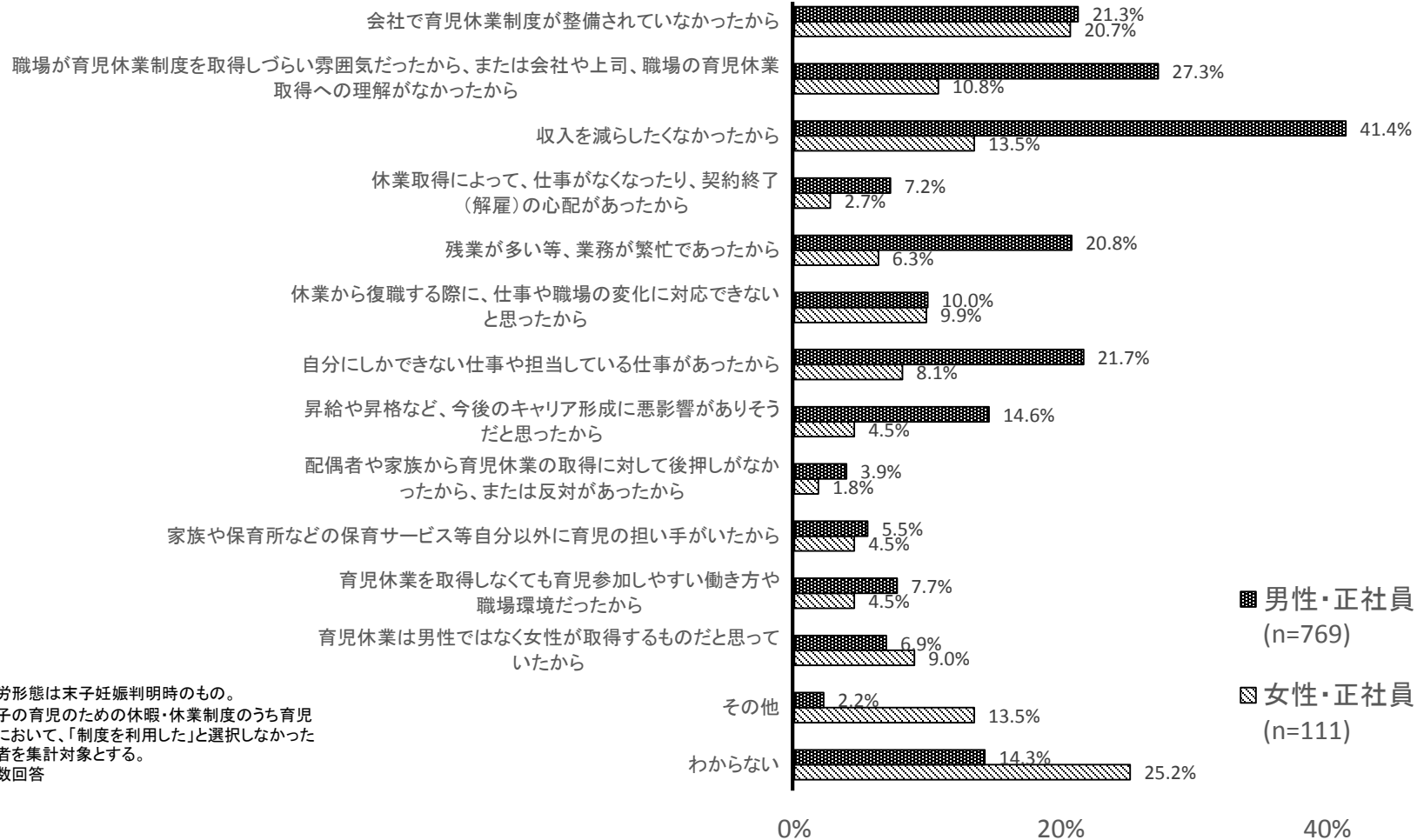
※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※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」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「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」、「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」が多くなっている。



※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



# 育児・介護休業法の概要（育児関係）

令和3年1月1日時点

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

※ 有期雇用労働者は、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



# 改正育児・介護休業法について

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

○ 少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児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を両立できる社会の実現が重要であるが、実際の**育児休業取得率**は、**男女で大きな差が存在**する。男性の育児休業取得率は、令和元年度で7.48%と、近年上昇しているものの未だ低い水準にとどまる。取得期間も男性の場合は約8割が1か月未満となっている。

一方で、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約4割であり、**労働者の休業取得の希望が十分になっていない現状**がある。

○ 男性が育児休業を**取得しない理由**としては、**業務の都合や職場の雰囲気**といったものが挙げられていることから、

①業務ともある程度調整しやすい**柔軟で利用しやすい制度**

②育児休業を**申出しやすい職場環境**等の整備

といった取組が必要である。

○ また、実際に育児休業を取得した男性の多くは**子の出生直後の時期**に取得しており、出産後の妻が心身の回復が必要な時期に側にいたい、育児に最初から関わりたいといったことからこの時期の取得ニーズが高いことが考えられる。

○ そこで、具体的には、**その後の育児の入り口となる子の出生直後の時期の休業の取得を、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みを設ける**ことで促進することが考えられる。

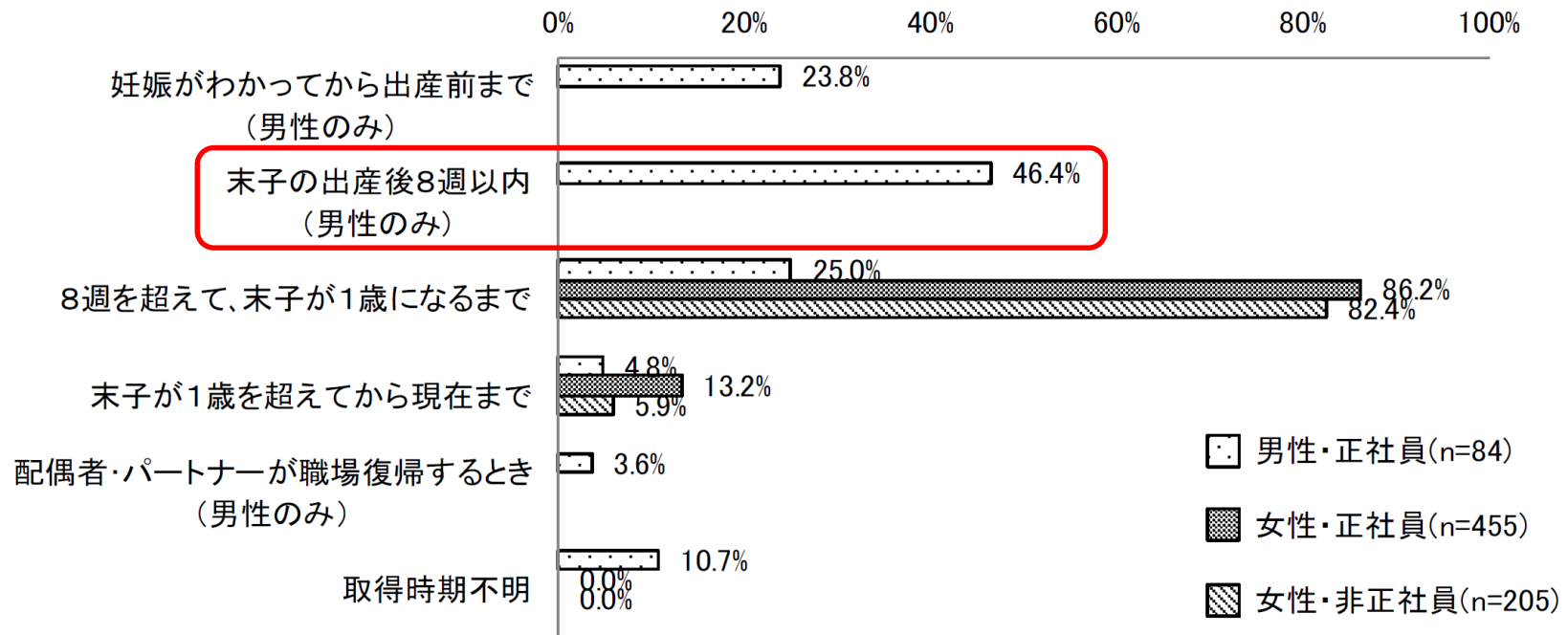
- また、育児休業等に関し個別の働きかけ等の取組がある場合はそうでない場合に比べて取得した割合が高くなる一方で、男性では6割以上が**企業からの働きかけがなかったと回答**している調査結果もあり、育児休業を取得しやすい環境を整備するためには、事業主による労働者への個別の働きかけや職場環境の整備を進めることが有効である。
- 子の出生直後の**短期間の休業のみでなく、その後の夫婦交替等でのまとまった期間の休業**の取得も念頭に置けば、**育児休業を分割**して取得できるようにすることも必要である。
- これらに加えて、**企業自ら積極的な取組**を進めていくという社会的な機運を醸成するため、**育児休業の取得率の公表**を促すことで、男性の育児休業の取得を進めることも有効である。
- また、**有期雇用労働者**の育児・介護休業取得要件について、無期雇用労働者と異なる要件が設定されているが、**雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすく**していくことも喫緊の課題である。
- こうした取組によって男性の育児休業取得を促進することは、**取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望**をかなえるとともに、**男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方**ができる職場環境の実現につなげていくことで、第一子出産後に約5割の女性が出産・育児により退職している現状において、**女性の雇用継続**にも資すると考えられる。

- また、夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合や第二子以降の出生割合が高くなっているという調査結果も存在する。**男性が子の出生直後に休業を取得して主体的に育児・家事**に関わり、その後の育児・家事分担につなげることは、**女性の雇用継続や夫婦が希望する数の子を持つことに資する**と考えられる。
- こうした状況を受けて、令和2年5月に閣議決定された『**少子化社会対策大綱**』では、「労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する」、「有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する」といった内容が盛り込まれている。
- 当分科会では、これらの問題意識の下、昨年9月以降、男性の育児休業取得促進策等について議論を行ったところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。この報告を受けて、**厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが**適当であると考える。

# 男性の育児休業取得時期

「男性・正社員」では、「末子の出産後8週間以内」が46.4%で最も回答割合が高い。

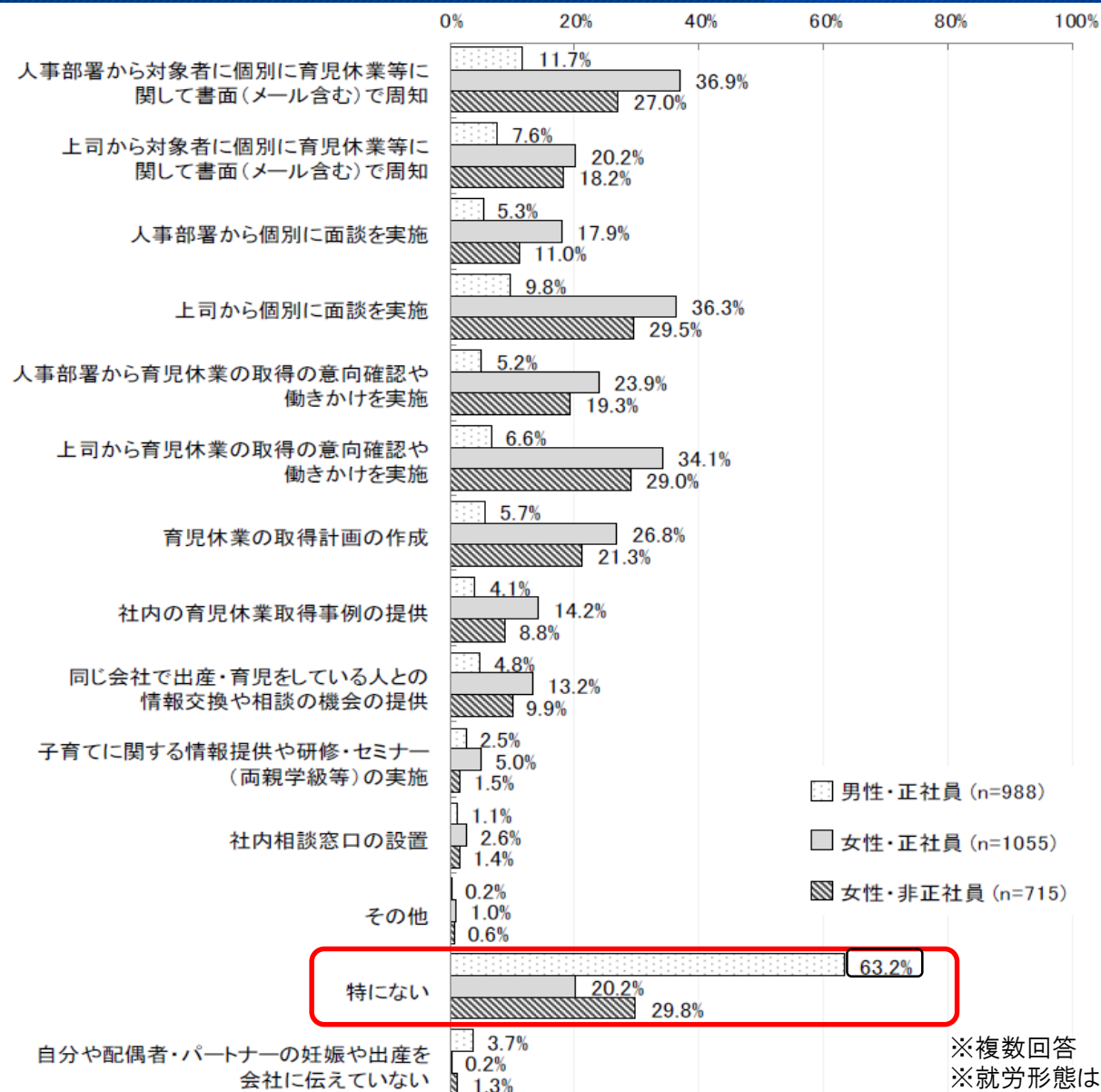
取得した休暇・休業制度の取得時期\_\_育児休業制度（複数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

(出典) 厚生労働省委託事業「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」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

# 妊娠・出産を会社に伝えた際に会社から受けた説明や働きかけ



# 子の出生前後の男性の休暇の取得状況 (育児休業取得促進への取組・上司の理解の有無別)

末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇(※)について、制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では、取得した者の割合が高く、配偶者出産休暇制度はあるが取組と上司の理解がない職場、配偶者出産休暇制度そのものがない職場では、取得割合が低下する。

(※)「休暇」：年次有給休暇、代休、配偶者出産休暇など出産に係る特別休暇、育児休業や、その他勤務先の制度を利用した半日又は1日以上 の休暇。

図表 3-2-6 末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇取得状況・意向(単一回答)／制度・取組・上司の複  
合要因別

|                          | 取得   | 非取得・意向あり | 非取得・意向なし |
|--------------------------|------|----------|----------|
| TOTAL (n=1174)           | 61.2 | 26.4     | 12.4     |
| 制度・取組・上司すべてあり<br>(n=158) | 88.6 | 8.9      | 2.5      |
| 制度・取組あり、上司なし<br>(n=24)   | 95.8 | 0.0      | 4.2      |
| 制度・上司あり、取組なし<br>(n=250)  | 84.0 | 11.2     | 4.8      |
| 制度あり、取組・上司なし<br>(n=82)   | 69.5 | 23.2     | 7.3      |
| 制度なし(n=660)              | 43.8 | 37.7     | 18.5     |

※ n=30 未満は参考値

※ 制度あり：勤務先に「(配偶者出産休暇制度が)あった」と回答した者

※ 取組あり：「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への声かけ」「男性の育児参加体験者の体験談等の共有」のうち、1つ以上で「取組があった」と回答した者

※ 上司あり：末子出生当時の直属の上司の特徴について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「率先して有給休暇を取得している」「率先して早く帰るようにしている」「職場以外での活動に積極的に参加している」「男性の子育て参加に対して理解がある」のうち1つ以上で「あてはまる」「まああてはまる」と回答した者

※ 「産前・産後取得」「産前のみ取得」「産後のみ取得」を合算して「取得」としている。

(注) 調査対象：3つの要件(①日本国内(全国)に住む既婚男性 20~59歳、②2018年1月~12月に配偶者が出産した子供と同居している、③該当する子供の誕生時点で被雇用者)を満たす者

(出典) 内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」(株式会社インテージリサーチ)(令和元年9月)

# 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

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>



# 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し（健康保険法等の改正）

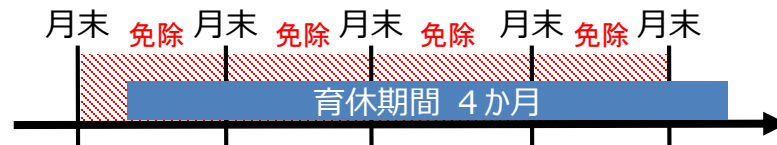
## 【概要】

- 被保険者が育児休業等を取得している場合、育児休業等取得中の保険料負担の全額（賞与保険料を含む）が免除される。

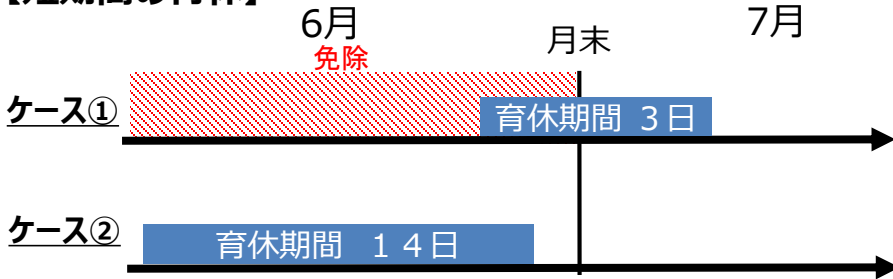
## 【現行制度】

育休中の社会保険料免除については、月末時点で育休を取得している場合に、当月の保険料が免除される仕組み。  
したがって、短期間の育休について、月末をまたぐか否かで保険料が免除されるか否かが決まるという不公平が発生。

### 【長期間の育休】



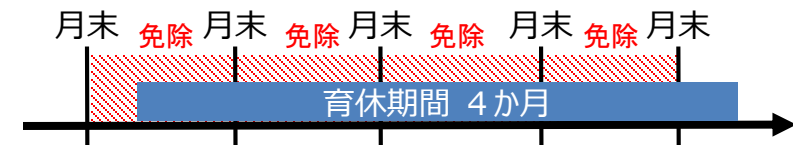
### 【短期間の育休】



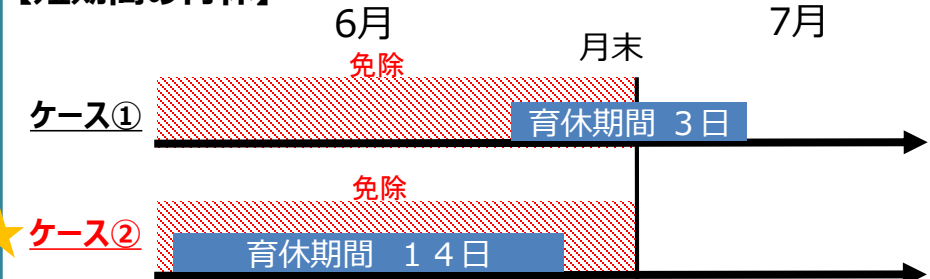
## 【見直し内容】

育休開始日の属する月については、**その月の末日が育休期間中である場合に加えて、その月中に2週間以上育休を取得した場合にも保険料を免除する。**

### 【長期間の育休】（※扱い変わらず）



### 【短期間の育休】



賞与月の月末時点で育休を取得していると、賞与の支払を受けている場合であっても、賞与保険料が免除されるため、賞与月に育休の取得が多いとの指摘がある。

短期間の育休取得であるほど、賞与保険料の免除を目的として育休月を選択する誘因が働きやすいため、**1ヶ月超の育休取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。**

※出生時育児休業についても、現行の育休と同様に社会保険料免除の対象となる

## 【施行時期】： 令和4年10月

※ 仮に、男性の育休取得率が政府目標の3割に達するなど一定の仮定をおいた場合、保険料収入は約1億円の減（令和4年度：満年度ベース）となる。



# 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

中小企業のための

仕事と育児の両立支援の専門家が育休復帰支援プラン導入を無料でサポート！



サイトTOPに戻る

事業主として  
できること

お申込みから  
導入まで

よくあるご質問

無料  
支援のご予約

セミナーの  
詳細を見る

電話でのお問い合わせ

株式会社パソナ  
育児・介護支援事務局

TEL 03-5542-1740

平日 9:00-17:30 ※年末年始(12/30-1/4)を除く

※本事業は株式会社パソナが  
厚生労働省より委託・運営しております。

メールでのお問い合わせ

無料  
支援のご予約  
お申込みはこちら

セミナーの詳細を見る

## 育休復帰支援プランの導入を 厚生労働省は推進します！

### 育休復帰支援プランとは？

中小企業が、自社の従業員の円滑な育休の取得および育休後の職場復帰を支援するために策定するプランです。



### 育休復帰支援のステップ

#### ステップ1

制度の設計・導入・  
周知、雇用環境の整備

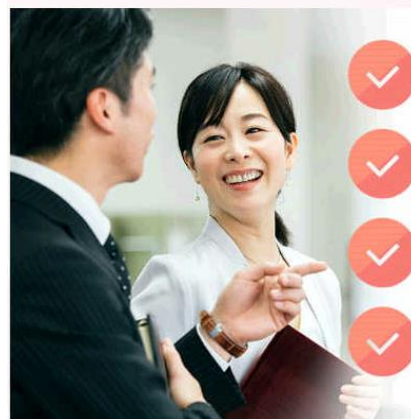
#### ステップ2

制度対象者に対する支援

#### ステップ3

職場マネジメントとしての  
「育休復帰支援プラン」  
策定

### 仕事と家庭の両立支援プランナーからのアドバイス例



従業員が育休制度を利用しやすい  
職場環境整備のノウハウ

従業員が育児問題に直面した  
場合のスムーズな対応方法

会社と従業員の実情を考えた  
育休復帰支援プランの提案

企業の方では気づきづらい  
専門的・実践的なアドバイス

# 両立支援等助成金（令和4年度）

※生産性要件を満たした事業主はく > の額を支給。

## 1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

### I 男性労働者が育児休業を取得した場合

男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合に対する助成を見直します。

|      | 変更前(育児休業取得)  | 変更後(第1種) <b>New</b>   |
|------|--|---|
| 主な要件 | <ul style="list-style-type: none"> <li>男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行うこと。</li> <li>男性労働者が、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)の育児休業を取得すること。</li> </ul> <p>※対象の男性労働者に対して、育児休業の取得を個別に後押しする取組を行った場合、加算して支給(個別支援加算)。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。</li> <li>男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること。</li> <li>育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。</li> </ul> <p>※育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)した場合、加算して支給(代替要員加算)。</p> |
| 対象   | 大企業、中小企業   | 中小企業のみ  |
| 助成額  | 人数、育児休業取得期間に応じて変動  | 20万円(1事業主1回限り)<br>※代替要員加算:20万円(代替要員が3人以上の場合45万円)  |

### II 男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合 **New**

上記第1種の支給を受けた事業主において、男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合に対する助成(第2種)を新設します。

|      | 変更前  | 変更後   |
|------|------|---|
| 主な要件 | (新設) | <ul style="list-style-type: none"> <li>第1種の支給を受けていること。</li> <li>育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。</li> <li>育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。</li> <li>男性労働者の育児休業取得率が、第1種の支給を受けてから3事業年度以内に30%以上上昇していること。</li> <li>育児休業を取得した男性労働者が、第1種の申請に係る者の他に2名以上いること。</li> </ul> |
| 対象   | (新設) | 中小企業のみ  |
| 助成額  | (新設) | 育児休業取得率が30%以上上昇したのが、第1種の支給を受けてから <ul style="list-style-type: none"> <li>1年以内:60万円&lt;75万円&gt;</li> <li>2年以内:40万円&lt;65万円&gt;</li> <li>3年以内:20万円&lt;35万円&gt;</li> </ul> ※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。  |

### III 男性労働者が育児目的休暇を取得した場合

育児目的休暇を取得した場合に対する助成は廃止します。

<裏面へ続く>

## 2 育児休業等支援コース

これまで、「代替要員確保時」と「職場復帰時(職場支援加算)」において実施していた代替要員確保に対する支援内容を、「業務代替支援」として見直します。

|      | 変更前  | 変更後   |
|------|--|---|
| 主な要件 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●代替要員確保時                             <ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。</li> <li>労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。</li> <li>上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。</li> <li>育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)すること。</li> </ul> </li> <li>※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、加算して支給(有期雇用労働者加算)。</li> <li>●職場復帰時(職場支援加算)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>育児復帰支援プランを作成し、労働者の3ヶ月以上の育児休業取得後、原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。</li> <li>※育児休業取得者の業務を社内の他の労働者に代替させ、業務の見直し・効率化を行うとともに、当該業務を代替した労働者に対して増額して賃金を支払った場合、加算して支給(職場支援加算)。</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>●業務代替支援 <b>New</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>【新規雇用】                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。</li> <li>労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。</li> <li>上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。</li> <li>育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)すること。</li> </ul> </li> <li>【手当支給等】                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。</li> <li>労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。</li> <li>上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。</li> <li>育児休業取得者の業務を社内の他の労働者に代替させ、業務の見直し・効率化を行うとともに、当該業務を代替した労働者に対して増額して賃金を支払うこと。</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>※【新規雇用】【手当支給等】ともに、育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、加算して支給(有期雇用労働者加算)。</li> </ul> |
| 対象   | 中小企業のみ   | 中小企業のみ  |
| 助成額  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●代替要員確保時 47.5万円&lt;60万円&gt;                             <ul style="list-style-type: none"> <li>有期雇用労働者加算:9.5万円&lt;12万円&gt;</li> <li>1事業主当たり1年度10人まで5年間支給</li> </ul> </li> <li>●職場復帰時 28.5万円&lt;36万円&gt;                             <ul style="list-style-type: none"> <li>職場支援加算:19万円&lt;24万円&gt;</li> <li>1事業主当たり2人まで支給(無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人)</li> </ul> </li> <li>※&lt;&gt;内は、生産性要件を満たした場合の支給額。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>●業務代替支援 <b>New</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>【新規雇用】 47.5万円&lt;60万円&gt;</li> <li>【手当支給等】 10万円&lt;12万円&gt;</li> <li>有期雇用労働者加算:9.5万円&lt;12万円&gt;</li> <li>1事業主当たり1年度10人まで5年間支給</li> </ul> </li> <li>●職場復帰時 28.5万円&lt;36万円&gt;</li> <li>※&lt;&gt;内は、生産性要件を満たした場合の支給額。</li> </ul>  |

## ■「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。



**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

**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

**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実施する  
イベントをライブ放送で配信!

**バナーを貼ろう!**

**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**

**日経 DUAL**  
パパの育休取得がカギ! 多様化する育休のカたち[PR]

**日経 Doors**  
知っておくべき働く私たちのための育児休業

**マイナビニュース**  
「育休を取る」のはあたりまえの時代に。  
知っておきたい育休のアレコレ

**日経 ARIA**  
男性の育休は勝機。本気で取り組む企業・管理職

**改正育児・介護休業法が施行されました。**  
**2022年10月1日から**  
**産後パパ育休（出生時育児休業）が**  
**スタートします。**



# くるみん認定・プラチナくるみん認定の改正及び新たな認定制度の創設について

## 主な認定基準

### くるみん・プラチナくるみん・**トライくるみん**（共通）

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数  
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満  
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

### くるみん

#### ◆男性の育児休業等取得率



育児休業 7%以上 → **10%以上**  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇  
15%以上 → **20%以上**

#### ◆ **男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」** **で公表すること（新規）。**

※「両立支援のひろば」では、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。

### プラチナくるみん

#### ◆男性の育児休業等取得率



育児休業 13%以上 → **30%以上**  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇  
30%以上 → **50%以上**

#### ◆女性の継続就業率

出産した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 90%以上（変更なし）  
又は  
出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 55%以上 → **70%以上**

#### ◆プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない（変更なし）。

### トライくるみん（創設）



#### ◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇  
15%以上



「**プラス認定**」 **各認定について不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されました。**

# 個別周知・意向確認の参考例

個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例、令和4年10月以降）

## 仕事と育児の両立を進めよう！

### 1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

|      |   |
|------|---|
| 対象者  | 労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。<br>有期契約労働者の方は、申出時点で、子が1歳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場合取得できます。<br><対象外>（対象外の労働者を労働協定で締結している場合の例）<br>①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間   | 原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業を合計して1年間以内の休業が可能（N/A・ママ育休プラス）。   |
| 申出期限 | 原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。  |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能  |

### 2. 出生時育児休業（産後パパ育休）は男性の育児休業取得を促進する制度です。

|         |  |
|---------|--|
| 対象者     | 男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。<br>有期契約労働者の方は、申出時点で、出生後8週間を経過する日の翌日から起算して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場合取得できます。<br><対象外>（対象外の労働者を労働協定で締結している場合の例）<br>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労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間      | 子の出生後8週間以内に4週間までの間の労働者が希望する期間。<br>（2週間前とする場合の記載例）原則休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。  |
| 申出期限    | （労働協定を締結し、1か月前とする場合の記載例）原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。   |
| 分割取得    | 分割して2回取得可能（まとめて申し出ることが必要）  |
| 休業中の就業② | 調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。   |

② 休業中の就業について労働協定を締結していない場合記載は不要です。

（表裏あり）

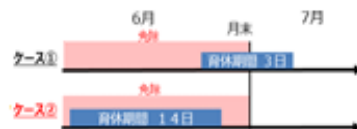
育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

#### 育児休業給付

育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、支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。

#### 育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む）期間中である場合（令和4年10月以降に開始した育児休業については、これに加えて、その月中に14日以上育児休業を取得した場合及び賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合）を満たしていれば、育児休業をしている間の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。



当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。  
また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

|          |               |
|----------|---------------|
| 該当するものに○ |               |
|          | 育児休業を取得する。    |
|          | 出生時育児休業を取得する。 |
|          | 取得する意向はない。    |
|          | 検討中           |

（注）男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】 ●年●月●日  
【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ●● ●●

# 出生時育児休業申出書 参考例

社内様式 1

## (出生時) 育児休業申出書

殿

[申出日] 年 月

日

[申出者] 所属  
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条及び第 条）に基づき、下記のとおり（出生時）育児休業の申出をします。

### 記

|                          |  |                |
|--------------------------|--|----------------|
| 1 休業に係る子の状況              | (1) 氏名<br>(2) 生年月日<br>(3) 本人との続柄<br>(4) 養子の場合、縁組成立の年月日<br>(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日   | 年 月 日<br>年 月 日 |
| 2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況 | (1) 氏名<br>(2) 出産予定日<br>(3) 本人との続柄  | 年 月 日          |
| 3 出生時育児休業                | 3-1 休業の期間<br>年 月 日から 年 月 日まで<br>(職場復帰予定日 年 月 日)<br>※出生時育児休業を2回に分けて申請する場合は、「1回目と2回目を一括で申し出る」として<br>年 月 日から 年 月 日まで<br>(職場復帰予定日 年 月 日) |                |

|                                    |  |  |
|------------------------------------|--|--|
| 3-2 申出に係る状況                        | (1) 休業開始予定日の2週間前に申し出ている<br>(2) 1の子について出生時育児休業をしたことが(休業予定含む)<br>(3) 1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが   | いる・いない→申出が遅れた理由<br>〔 〕<br>ない・ある( 回)<br>ない・ある( 回)<br>→2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)が2回ある場合、再度申出の理由<br>〔 〕   |
| 4 1歳までの育児休業(パパ・ママ育児プラスの場合は1歳2か月まで) | 4-1 休業の期間<br>年 月 日から 年 月 日まで<br>(職場復帰予定日 年 月 日)<br><small>※1回目と2回目を一括で申し出る場合は記載(2回目を後日申し出ること可能)</small><br>年 月 日から 年 月 日まで<br>(職場復帰予定日 年 月 日)        |  |
| 4-2 申出に係る状況                        | (1) 休業開始予定日の1か月前に申し出ている<br>(2) 1の子について育児休業をしたことが(休業予定含む)<br>(3) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが<br>(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合(パパ・ママ育児プラス) | いる・いない→申出が遅れた理由<br>〔 〕<br>ない・ある( 回)<br>→ある場合<br>休業期間: 年 月 日から 年 月 日まで<br>→2回ある場合、再度休業の理由<br>〔 〕<br>ない・ある( 回)<br>→2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)がある場合、再度申出の理由<br>〔 〕<br>配偶者の休業開始(予定)日<br>年 月 日 |
| 5 1歳を超える育児休業                       | 5-1 休業の期間<br>年 月 日から 年 月 日まで<br>(職場復帰予定日 年 月 日)  |  |

|             |   |  |
|-------------|---|--|
| 5-2 申出に係る状況 | (1) 休業開始予定日の2週間前に申し出ている<br>(2) 1の子について1歳を超える育児休業をしたことが(休業予定含む)<br>(3) 1の子について1歳を超える育児休業の申出を撤回したことが<br>(4) 休業が必要ない理由<br>(5) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合 | いる・いない→申出が遅れた理由<br>〔 〕<br>ない・ある→再度休業の理由<br>〔 休業期間: 年 月 日から 年 月 日まで 〕<br>ない・ある→再度申出の理由<br>〔 〕<br>配偶者が休業している・していない<br>配偶者の休業(予定)日<br>年 月 日から 年 月 日まで |
|-------------|---|--|

(注) 上記3、4の休業は原則各2回まで、5の1歳6か月まで及び2歳までの休業は原則各1回です。申出の撤回1回(一の休業期間)につき、1回休業したものとみなします。

<提出先> 直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。  
〇〇課 メールアドレス: □□□□@□□  
※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SMS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

厚生労働省>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・介護休業等に関する規則の規定例

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

# ハラスメント対策総合サイト

## 「明るい職場応援団」<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト

**あかるい職場応援団**



あかるい職場応援団  
公式Facebook



あかるい職場応援団  
公式Twitter



厚生労働省  
ひと、くらし、みらいのために

文字サイズ 小 **中** 大

[トップページ](#) [ハラスメント基本情報](#) [ハラスメントで悩んでいる方](#) [管理職の方](#) [人事担当の方](#) [その他](#) [相談窓口のご案内](#) [Q&A](#)



「ハラスメントで困った」  
悩んでいる方



**見たい事例動画を  
サクッと検索!**  
これってハラスメント?動画でチェック!  
詳しくはこちら!



「ハラスメントって言われた!」  
管理職の方



「社内でハラスメント発生!」  
人事担当の方



**ハラスメント関係資料ダウンロードコンテンツ** パワーハラスメント対策導入マニュアル等