

育児・介護休業法 令和3年(2021年)改正内容の解説

改正事項

令和4年(2022年)
4月1日施行

- ① 個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の義務化
- ② 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

- ③ 出生時育児休業しゅっしよ(通称「産後パパ育休」)の創設
- ④ 育児休業の分割取得

令和5年(2023年)
4月1日施行

- ⑤ 育児休業取得状況の公表の義務化

I 令和4年(2022年)4月1日施行の内容

- 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 P2
 - 1-1 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 P2
 - 1-2 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置 P8
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 P10

II 令和4年(2022年)10月1日施行の内容

- 1 出生時育児休業(産後パパ育休)と育児休業の分割取得の改正概要 P11
- 2 出生時育児休業(産後パパ育休) P13
- 3 育児休業の分割取得など育児休業の改正内容 P24

III 令和5年(2023年)4月1日施行の内容

- 1 育児休業取得状況の公表の義務化 P27

IV 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 P28

V 関連資料など P29

VI 中小企業向けの支援 P30

はじめに

育児休業法(現・育児・介護休業法)は平成3年に制定、平成4年4月から施行されました。当時から男女とも育児休業を取得することができましたが、施行30年目を迎えた現在、男性の育児休業取得率は年々上昇しているものの、令和2年度で12.65%と、女性(81.6%)に比べ大きな差があります。少子高齢化が急速に進行する中で、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社会を実現するためには、「育児・家事は女性がするもの」「男性が育児休業を取得するなんてありえない」等の考えや風潮を改め、社会全体で男性の育児休業取得を促進することが求められます。

男性の育児休業取得をこれまで以上に促進するとともに、職場全体の雇用環境整備を進めるため、令和3年改正では、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として出生時育児休業(産後パパ育休)が創設されました。このほか、育児休業を取得しやすい雇用環境整備と妊娠・出産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を事業主に義務付けることで、特に育児を自分事として考えていなかった男性や育児休業を取得したいと言い出せなかった男性が育児休業を取得し、男女とも主体的に育児を行うことが期待されます。

育児休業取得率の出自：厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

なぜ男性の育児休業取得促進が必要なのでしょう

労働者の希望をかなえる

「育児のための休暇・休業を希望していたが育児休業を取得できなかった」とする男性労働者が約4割いることなど休業取得の希望が十分かなっていない現状があるためです。法改正を契機として、職場環境の整備を進め、男女とも希望する労働者が希望する期間育児休業を取得できるよう取り組みましょう。

女性の雇用継続、希望する数の子を持つ

男性が育児休業中に主体的に育児・家事に関わり、その後の育児・家事分担につなげることが、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ためです。夫婦どちらか一方に育児・家事の負担が偏れば、他方の雇用継続やキャリア形成が難しくなります。女性の活躍を推進するには、女性のみならず男性の働き方も見直し、男性も仕事と生活を両立して働くことができるようにすることが必要です。

誰もが働きやすい職場

男性の育児休業取得を促進することで、取得を望む男性の仕事と生活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を実現するためです。

また、育児期に限らず誰もが働きやすい職場であれば、育児や介護をしている人だけ配慮される等の状況もなくなり、困ったときはお互い様と助け合える職場になるでしょう。育児休業は取得時期があらかじめ分かるため、業務の見直し、多能工化、業務の見える化(誰が何を行っているか分かるようにする)、業務を複数人で担当する等の取組や引継ぎ等が計画的に行えます。多能工化等の取組は、労働者が病気になったときや介護をするとき等、急な欠員が生じても業務を行えるように、誰がいつ休んでもよい体制を作る足がかりとして、この機会を活用しましょう。

優秀な人材確保、生産性向上、企業イメージアップ

男性の育児休業取得促進、仕事と生活の両立支援に取り組むことは、企業のイメージアップ、社員の意識向上、生産性向上、優秀な人材確保、人材定着にもつながりますので積極的に取り組みましょう。

固定的な性別役割分担意識や性別による画一的な働き方・休み方(女性は育児休業を取得して復帰後は短時間勤務で働く、子どもが体調不良になったらいつも女性が休む等)を解消し、労働者が希望する働き方・休み方、キャリア形成ができるようにすることが重要です。

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

1-1 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⁽¹⁾の妊娠・出産等⁽²⁾を申し出た労働者⁽³⁾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。⁽⁵⁾⁽⁶⁾

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？ ⁽⁴⁾	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

P 4～7の
記載例参照

※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) 配偶者には、事実婚も含まれます。

(2) 妊娠・出産等の申出は、「**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
- など

(3) 日々雇用される者を除き、有期雇用労働者も個別周知・意向確認の対象となります。ただし、子の年齢が育児休業の対象年齢を既に超えている場合等、育児休業を取得する可能性がない場合は、育児休業の制度の対象とはならない旨の説明を行えばよく、意向確認は不要です。

(4) 個別周知・意向確認の措置の方法

- ・面談は、**オンライン面談も可能**です。(ただし、対面で行う場合と同程度の質が確保されることが必要です。音声のみの通話などは面談による方法に含まれません。)
- ・電子メール等による場合は、労働者と事業主が送信する情報を出力して書面を作成できるものに限り、また、電子メール等には、例えば、イントラネット(企業内LAN)、webメール(Gmail等)、SNS(LINE、Facebook、メッセージ等)が含まれます。

※育児休業の取扱通知書の交付等、育児・介護休業法における電子メール等の考え方は上記と同じです。

(5) 労働者が希望の日から円滑に育児休業を取得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。具体的には以下のとおりです。

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

(6) 個別周知と意向確認は、育児休業・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ことが目的です。取得を控えさせるような形で行ってはいけません。

取得を控えさせるような形とは

取得を控えさせるような形での措置の実施としては、取得の申出をしないよう威圧する、申し出た場合の不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなどの様態が考えられます。

(注) 仮に上記のような取得を控えさせるような形で措置が行われた場合は、法令で定める措置を実施したものと認められません。この「取得を控えさせるような形で(の)措置」に該当するかは、実施された措置の特定の場面に限らず、全体として取得を控えさせる効果を持つかどうか、という観点から、実質的に判断します。

(例えば、一度取得を控えさせるような言動があった後に、別途そうした言動を行わずに個別の周知、意向確認の措置が改めて行われた場合であっても、当初の言動についての訂正がなく、実施された措置全体としては、取得を控えさせる効果があると認められるような場合には実質的に取得を控えさせるような措置が行われているものと判断され、法で定める措置を実施したものと認められません。)

留意

意向確認の措置は、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す。※面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。また、意向には、取得希望の有無のほか、「取得するかわからない」というものも含まれます。

望ましい

妊娠・出産等の申出が令和4年10月より前に行われた場合でも、子の出生が令和4年10月以降に見込まれるような場合には、出生時育児休業(産後パパ育休)制度も含めて周知することが望ましいです。

留意

出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業の仕組みを知らせる際には、育児休業給付と育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数次第でその要件を満たさなくなる可能性があることをあわせて説明するよう留意してください。

▶P18参照、記載例はP 5、7参照

FAQ (よくある質問と回答)

Q 子どもが生まれるすべての労働者に個別の周知・意向の確認を実施する必要がありますか。

A 本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合に、実施する必要があります。

Q 個別周知・意向確認を面談で行う場合、実施した内容を記録する必要がありますか。

A 記録する義務はありませんが、面談の場合は、その他の書面を交付する方法や電子メールの送信方法等と異なり、記録が残らないため、必要に応じて記録を作成することが望ましいです。

Q 妊娠・出産等の申出は口頭でよいですか。

A 法令では、申出方法を書面等に限定していないため、事業主において特段の定めがない場合は口頭でも可能です。^(※) 事業主が申出方法を指定する場合は、申出方法をあらかじめ明らかにしてください。仮に、申出方法を指定する場合、その方法については、申出を行う労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、適切に定めることが求められますので、例えば、労働者が当該措置の適用を受けることを抑制するような手続を定めることは、認められません。

また、事業主が指定した方法によらない申出があった場合でも、必要な内容が伝わるものである限り、措置を実施する必要があります。

※口頭による申出の場合でも措置を実施する必要がありますので、円滑な措置の実施のために、例えば、あらかじめ社内で申出先等を決めておき、その周知を行っておくことが望ましいです。

● 育児休業取得・復帰に向けて希望する休業期間、休業までの働き方、休業後の働き方等について記載できる、上司・人事労務担当者と従業員の面談シートもあります。

▶P29⑨「育休復帰支援プラン」策定マニュアル参照

令和4年4月から令和4年9月までの記載例もあります。▶ P29 ①参照

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。 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。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 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年以内の休業が可能（パパ・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。 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。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 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。
申出期限	（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。 （労使協定を締結し、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（※）	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。

（※）休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

（裏面あり）

次ページへ続く

●「自分が対象となるかわからない場合は、●●部□□係にお問い合わせください」等、相談先を記載するとよりよいでしょう。記載例は社内用アレンジしてご活用ください。

前ページの続き

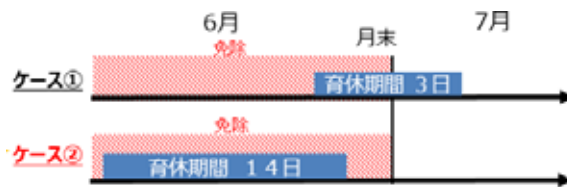
育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

育児休業給付

育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、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。

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、以下同じ）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 ◆◆ ◆◆

個別周知・意向確認書記載例(好事例)

仕事と育児の両立を進めよう！

育児休業は、原則1歳になるまで取得できる制度です。夫婦で協力して育児をするため積極的に取得しましょう。

【男性が育児休業を取得するメリット】

- 夫のメリット…子どもと一緒に過ごす時間の確保、育児・家事スキルの向上、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
- 妻のメリット…育児不安やストレス軽減、就労継続・昇進意欲・社会復帰への意欲の維持
- 職場のメリット…仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築（育児休業だけでなく、病気による入院や介護休業等で不在になる可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・応募者の増加

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。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。 ＜対象外＞(対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例) 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(パパ・ママ育休プラス)。 保育所等に入所できない等の理由がある場合は最長子が2歳に達する日(2歳の誕生日の前日)まで延長可能。
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	令和4年10月以降分割して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。(令和4年10月1日スタート)

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。 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。 ＜対象外＞(対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例) 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。 (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	(労使協定を締結し、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。※当社では、育児・介護休業法で義務づけられている内容を上回る措置の実施(①研修の実施、②相談窓口の設置)等を労使協定で締結し、申出期限を1か月前までとしています。
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(※)	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。

(※)休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

～知っておこう産後の気分の不調～
 出産後多くの方は、気分の落ち込みなどの抑うつ気分をはじめとするいわゆる「マタニティ・ブルーズ」を経験します。一過性のことがほとんどですが、2週間以上続く場合は「産後うつ病」である可能性があるため、早めに医療機関や市町村窓口へ相談してください。
 出産後は周囲のサポートが重要です。育児休業を有効に活用しましょう。

(裏面あり)

次ページへ続く

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**

※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。

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研修

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**は、研修を受けたことがある状態にしてください。

②相談体制の整備

相談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を設けてください**。また、労働者に対する**窓口の周知**等を行い、労働者が利用しやすい体制を整備してください。（下のFAQもご参照ください。）

③自社の育児休業取得の事例提供

自社の育児休業の**取得事例を収集**し、これらの事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、**労働者が閲覧できるようにする**ことを意味します。提供する取得事例が特定の性別や職種、雇用形態等に偏らないよう、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、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してください。

④制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

育児休業に関する**制度**と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。

留意

措置を講じる際は、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、希望するおりの期間の休業を申出・取得できるように配慮してください。

望ましい

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいです。

FAQ（よくある質問と回答）

- Q 相談体制の整備は、メールアドレスやURLを定めて相談窓口として従業員に周知を行う対応でもよいでしょうか。**
- A** 実質的に相談に対応できる体制を整えていれば、必ずしも物理的な窓口設置に限られずメールアドレスやURLを定めて相談窓口として周知する方法も可能です。
- Q 出向者に対する個別周知・意向確認、雇用環境整備の措置は、出向元・出向先どちらの事業主が行うべきですか。**
- A** 育児休業に関する雇用管理を行っている事業主が行うべきものです。なお、いわゆる移籍出向者（出向元との間に労働契約関係が存在しない）と、いわゆる在籍出向者の育児休業の取得についての解釈は、以下の通りです。
- ・移籍出向者に対しては、出向先の事業主が行う
 - ・在籍出向者に対しては、賃金の支払い、労働時間管理等が出向先と出向元とでどのように分担されているかによってそれぞれケースごとに判断する

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。

現行

育児休業

- (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

- (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

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)のみになります

※無期雇用労働者と同様の取り扱いです。

(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)

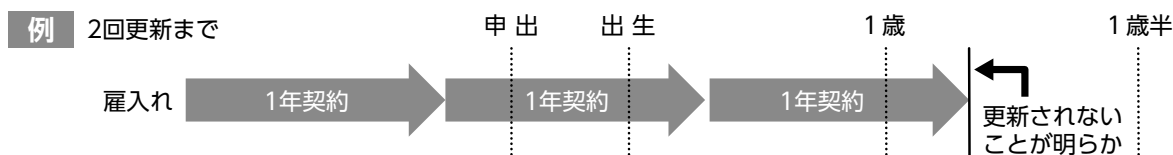
※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和します。

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。(介護休業も同様です。)

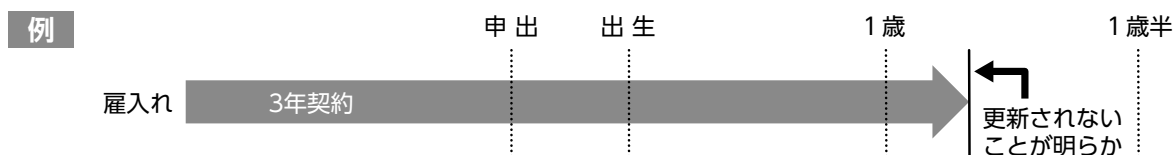
- 育児休業の申出があった時点で、労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。
- 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合は、原則として「労働契約の更新がないことが確実」とは判断されません。

要件を満たさないケース

- A** 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である



- B** 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である



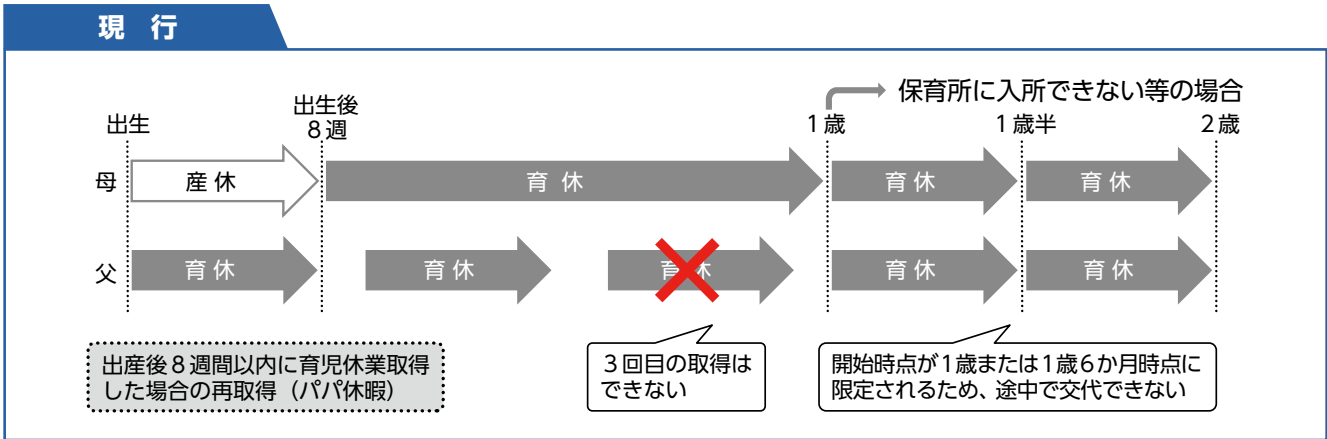
1 出生時育児休業(産後パパ育休)と育児休業の分割取得の改正概要

	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

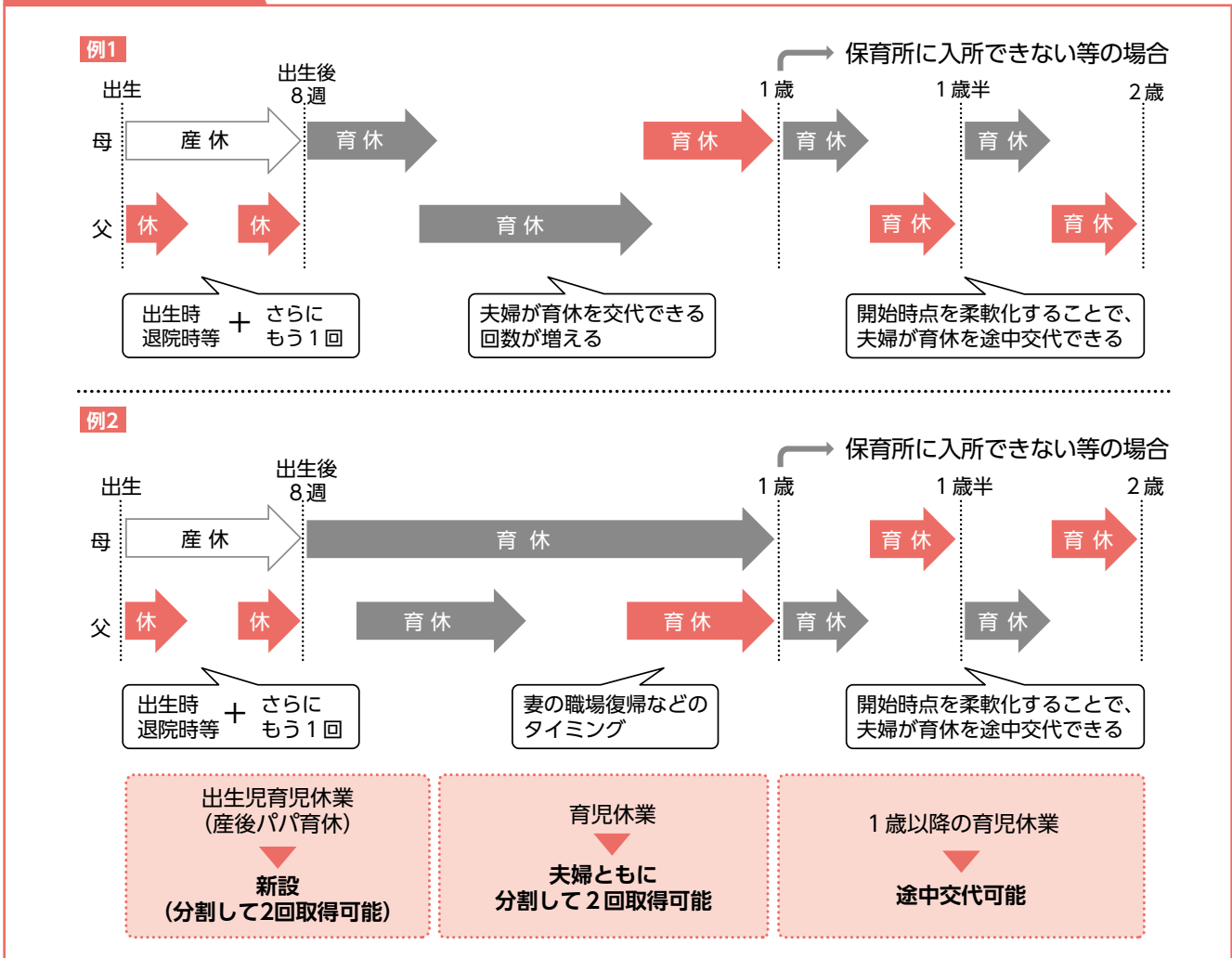
【コラム】出生時育児休業(産後パパ育休)の活用

- 出生時育児休業(産後パパ育休)は、男性の育児休業取得促進のために、男性の育児休業取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、これまでの育児休業よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組みとして設けられました。
- 出生時育児休業(産後パパ育休)を育児の入り口と位置づけ、育児の大変さや喜び等を男性自身が実感することで、その後の育児への関わり方、更なる育児休業の取得や休業後の働き方の見直しにつなげましょう。
- 自分が休むと業務に支障があるのではないかなど、長期の育児休業取得に不安がある方は、まずは出生時育児休業(産後パパ育休)で短期間の休業を試してから、長めに育児休業を取得するというような活用もできます。
- 「育児休業中に何をすればよいかわからない」「休業しても自分ができることはないから休業しない」というような労働者の意識を変えるために、企業側から自治体等が開催する両親学級への参加を促すことも有効です。(両親学級を土日に実施したり、オンラインで実施する自治体も増えています)
子どもが生まれる前に、子どもが生まれたら何をするのか知る、休業中の役割分担に関して夫婦で話し合う等の準備をしておくことがポイントです。労働者が育児を経験することは、効率的な時間の使い方や視野の広がり等仕事にも活かせることがありますので、企業から労働者へ両親学級への参加や夫婦間の話し合い等の事前準備を働きかける意義、メリットはあると考えられます。
- また、育児と仕事の両立に関する企業の方針、取組(休業前後の面談、休業中の情報提供、職場復帰前後の研修、キャリア開発等)を示すことは、「育児休業がキャリアに支障をきたすのではないかな」という労働者の不安を払拭するために有効です。

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



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



令和4年10月1日施行

2 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。

[1]制度概要

休業の定義	産後休業をしていない労働者が、原則出生後8週間以内の子を養育するためにする休業 ※「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)
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ●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、子の出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 <ol style="list-style-type: none"> 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な労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで ※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。
回数	<ul style="list-style-type: none"> ●分割して2回まで ●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。
上記回数以上の取得	3回以上は取得できない ※育児休業と異なり、特別な事情による3回目の取得の定めはない。
4週間を超える延長等	出生後8週間を超える休業や取得期間4週間(28日)を超える休業はできない。 (4週間を超える期間等は通常の育児休業を取得。)
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。▶P17～18参照

手続き	申出方法	<ul style="list-style-type: none"> ●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) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>申出事項[労働者→事業主] 様式例▶P21～22参照</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) </div> <ul style="list-style-type: none"> ●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) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>通知事項[事業主→労働者] 様式例▶P23参照</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 </div> <p>※電子メール等の考え方は▶P2参照</p>
	申出期限	<ul style="list-style-type: none"> ●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。▶P15～16参照 ●出産予定日前に子が出生した等の場合は、1週間前まで
	繰上げ・繰下げ変更	<ul style="list-style-type: none"> ●出産予定日前に子が出生した等の場合は、休業1回につき1回に限り休業開始予定日の繰上げ変更が可能。申出期限は変更後の休業開始予定日の1週間前まで。 ●休業終了予定日の繰下げ変更は、事由を問わず休業1回につき1回に限り可能。申出期限は当初の終了予定日の2週間前まで。
	申出の撤回	<p>休業開始予定日の前日までに申し出れば撤回可能。撤回1回につき1回休業したものとみなす。2回撤回した場合等、みなしを含めて2回休業後に再度申し出ることはいできない。</p>

留意

育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)を円滑に取得するために重要なこと

【事業主】休業の申出期限にかかわらず労働者が円滑に申出できるように雇用環境の整備を行うこと。

【労働者】業務の円滑な引き継ぎ等のためには、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。

- 会社の規定で労働者に有利な取扱いとすることは、法律を上回る措置として差し支えありません。
例：申出期限を一律「1週間前」とする
申出期限を過ぎても希望どおりの日から休業させる
休業回数を増やす
2回分割する場合も、まとめて申し出なくてもよいとする 等
- 育児休業給付や社会保険料の免除は別途要件があります。以下のお問い合わせ先へご確認ください。
育児休業給付の問い合わせ：ハローワーク
社会保険料の免除の問い合わせ：年金事務所、健康保険組合など

[2] 出生時育児休業(産後パパ育休)の申出期限を1か月前までとする労使協定

出生時育児休業(産後パパ育休)の申出期限は原則2週間前です。

ただし、次の1、2を**労使協定で定めることにより**、現行の育児休業と同様に**1か月前までとすることができます**。

- 1 雇用環境の整備等の措置の内容(法律上の義務である雇用環境整備措置(P8参照)を上回る措置)
- 2 出生時育児休業(産後パパ育休)の申出期限(2週間超～1か月以内に限る)

上記1の「雇用環境の整備等の措置」は、次の①～③の**全て**です。自社の状況を踏まえた具体的な措置の内容を労使協定に定めてください。(具体例は次ページ参照。)

① 次に掲げる措置のうち、**2つ以上の措置**を講ずること。

- ア 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**
- イ 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**)
- ウ 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**
- エ 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**
- オ 育児休業申出をした労働者の育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)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・出生時育児休業(産後パパ育休)の取得に関する**定量的な目標⁽¹⁾**を設定し、育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)の**取得の促進に関する方針**を周知すること。

③ 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置⁽²⁾を講じた上で、その**意向を把握するための取組⁽³⁾**を行うこと。

- (1) 定量的な目標は、**数値目標**であり、育児休業のほか、企業独自の育児目的休暇を含めた取得率を設定することも可能ですが、少なくとも**男性の取得状況**に関する目標設定が必要です。
- (2) 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。▶P2～3参照
- (3) 「**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す。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」などの回答があった場合は、未定という形で把握)。

① 次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること。

ア 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

(例) 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。(注)

イ 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)

(例) 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。

(例) 本社人事労務部門にて育児休業に関する相談を受け付けることとし、定期的に全従業員に相談先メールアドレスを周知すること。

ウ 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

(例) 四半期に1回、育児休業取得体験談や取得時の上司・同僚の反応、職場で行った具体的な育児休業取得促進の方法等をメールで紹介すること。

(例) 半年ごとに育児休業取得者と子どもが生まれる従業員の座談会を開催し、体験談等他の従業員の参考になる情報を社内報で紹介すること。

エ 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

(例) 当社の育児休業制度をまとめた冊子を作成し、育児休業の取得の促進に関する方針とあわせてイントラネットで閲覧できるようにすること。

(例) 育児休業制度と育児休業取得促進の方針を記載したポスターを各部署に掲示すること。

オ 育児休業申出をした労働者の育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)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

(例) 育児休業取得者の業務を円滑に引き継げるよう、引継ぎ計画を作成し、担当業務の洗い出し、部内の育児休業取得者以外の従業員の業務も含めた業務整理・配分、必要性の低い業務の省略・廃止・外部化等を行うこと。

② 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)の取得の促進に関する方針を周知すること。

(例) 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。

③ 育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)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。

(例) 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。

(例) 育児休業の取得意向確認用の書面を従業員に交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、一定期間従業員から回答がない場合は、所属長との面談により意向把握を行うこと。

(注) 研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とすることが必要です。▶P8①参照

[3] 出生時育児休業(産後パパ育休)期間における休業中の就業

※労使協定を締結していない場合、出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業はできません。

※休業中は就業しないことが原則であるため、休業中の就業を認めないことも可能であり、その場合は労使協定の締結は不要です。

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しておく

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⁽¹⁾

※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。

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⁽²⁾が可能

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の半分・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
(休業開始予定日と終了予定日に終日就業することは休業期間の設定の趣旨に反するため、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としています。)

(注) 育児休業給付や社会保険料免除との関係については次ページ参照

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		4時間			休

- (1) 休業中は就業しないことが原則です。出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業については、事業主は労働者に対して**就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いをしてはいけません。**
- (2) 同意した就業日等について、出生時育児休業(産後パパ育休)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撤回が可能**です。休業開始日以後は、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を理由として出生時育児休業(産後パパ育休)の申出に係る子を養育することが困難
 - ③ 婚姻の解消等の理由で配偶者が出生時育児休業(産後パパ育休)の申出に係る子と同居しなくなった
 - ④ 出生時育児休業(産後パパ育休)の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の理由で、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

留意

事業主が労働者に、出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業の仕組みを知らせる際には、育児休業給付と育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数次第でその要件を満たさなくなる可能性があることをあわせて説明するよう留意してください。

留意

育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)は、子を養育するための休業であるため、子の養育という目的を果たせないような形で休業中に請負で働くことは、休業の趣旨にそぐわないものです。

！休業中の就業を行う際の留意点！

● 出生時育児休業給付金

- 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×10/28=3.57(端数切り上げ)→4日]

令和4年10月1日
以降の育児休業給
付について



- 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。

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

FAQ (よくある質問と回答)

Q 法改正後は、子の出生後8週以内は4週間までしか休業を取得できなくなるのですか。

A 違います。現行(通常)の育児休業は、改正後も取得できます。
改正後は、現行の育児休業に加えて、出生時育児休業(産後パパ育休)が創設されます。子の出生後8週以内の期間は、労働者が選択し、新制度と通常の育児休業のどちらも取得できるようになります。

Q 出生時育児休業(産後パパ育休)は、男性だけが取得できるのですか。

A 出生時育児休業(産後パパ育休)の対象期間(子の出生後8週以内)は、出産した女性は通常産後休業期間中なので、この新制度の対象は主に男性ですが、女性も養子の場合などは対象となります。

Q 現行のいわゆる「パパ休暇」(子の出生後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には再度取得可)はどうなりますか。

A 現行のいわゆる「パパ休暇」は、今回の改正に伴いなくなり、出生時育児休業(産後パパ育休)と、育児休業の分割取得に見直されます。▶P24参照

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。

Q 出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業は、労働者が希望すればいつでもできるのですか。

A 出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業は、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中に就業することができるようにするものです。
具体的な手続きの流れ▶P17～18参照

Q 出生時育児休業(産後パパ育休)期間中に就業する場合、契約上の勤務時間以外の時間を労働者が申し出てもよいのでしょうか。(勤務時間外の夜間の2時間でテレワークであれば勤務可能など。)

A 出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業可能な時間帯等の申出は、所定労働時間内の時間帯に限って行うことができます。所定労働時間外の時間帯について、労働者は就業の申出を行うことはできません。

Q 出生時育児休業(産後パパ育休)中に就業させることができる者について労使協定で定める際、「休業開始日の○週間前までに就業可能日を申し出た労働者に限る」といった形で対象労働者の範囲を規定することはできますか。

A ご質問のような形で対象労働者の範囲を定めることはできます。

Q 今回の改正で、「パパ・ママ育休プラス」(両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達する日までの間の1年間、育児休業を取得可能)はなくなりますか。

A 「パパ・ママ育休プラス」はなくなりません。1年間の計算は、「出生日以後の産前・産後休業期間の日数」+「育児休業(出生時育児休業(産後パパ育休)を含む)を取得した日数」になります。

育児・介護休業等に関する労使協定の例

- ① 以下のような労使協定を締結することにより、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務の対象者を限定することが可能です。労使協定については、労働基準監督署長への届出は不要です。
- ② 労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます。
- ③ 出生時育児休業は、省令で定める雇用環境整備の取組実施を労使協定で定めた場合に限り、申出期限を2週間超～1か月の範囲内で労使協定で定める期限とすることが可能です。以下の例のほかにも対象となる取組があります。自社の状況を分析し、自社に適した取組を行ってください。
- ④ 労使協定の締結がなければ、出生時育児休業中の就業はできません。就業可能な部署等を労使協定で限定することも可能です。休業中の就業を強制する等、労働者の意に反して就業させてはいけません。
- ⑤ 子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得することが困難と認められる労働者については、労使協定により適用除外とすることができます。
- ⑥ 育児短時間勤務の申出を拒むことができる労働者について、このほかにも一定の範囲で規定することができます。

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

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、次の従業員から介護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93日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

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇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6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、次の従業員から介護休暇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6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児・介護のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員)

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の制限の請求があったときは、その請求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 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第6条 事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務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 週の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第7条 事業所長は、次の従業員から介護短時間勤務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 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第8条 事業所長は、第1条から第7条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(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（注1）。
- 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。

(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す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、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。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。

〇年〇月〇日 〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 □□労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

(注1) 研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とすることが必要です。

(注2) 数値目標の設定に当たっては、育児休業の取得率のほか当該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。

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	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	年 月 日
	(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
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 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 出生時育児休業		
3-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
	※出生時育児休業を2回に分割取得する場合は、1回目と2回目を一括で申し出ること 年 月 日から 年 月 日まで (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・いない→申出が遅れた理由 []
	(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)	ない・ある (回)
	(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	ない・ある (回) →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 []
4 1歳までの育児休業 (パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月まで)		
4-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	

次ページへ続く

前ページの続き

	※1回目と2回目を一括で申し出る場合に記載（2回目を後日申し出ることも可能）	
	年 月 日から 年 月 日まで （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・いない→申出が遅れた理由 []
	(2) 1の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある（回） →ある場合 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで →2回ある場合、再度休業の理由 []
	(3) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある（回） →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 []
	(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・ママ育休プラス）	配偶者の休業開始（予定）日 年 月 日
5 1歳を超える育児休業		
5-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで （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・いない→申出が遅れた理由 []
	(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）	ない・ある→再度休業の理由 [] 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで
	(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	ない・ある→再度申出の理由 []
	(4) 休業が必要な理由	
	(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	配偶者が休業 している・していない 配偶者の休業（予定）日 [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、SNS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。

令和4年10月1日施行

社内様式 2

〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書

殿

年 月 日

会社名

あなたから 年 月 日に〔（出生時）育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第 条、第 条、第 条、第 条、第 条、第 条、第 条、第 条及び第 条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

<p>1 休業の期間等</p>	<p>(1)適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで（出生時育児・育児・介護）休業してください。職場復帰予定日は、年 月 日です。</p> <p>(2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。</p> <p>(3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。</p> <p>[]</p> <p>(4)あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算 93 日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（ ）回（ ）日になります。</p>
<p>2 休業期間中の取扱い等</p>	<p>(1) 休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2) 所属は 課のままとします。</p> <p>(3) ・（（出生時）育児休業のうち免除対象者）あなたの社会保険料は免除されます。</p> <p>・（介護休業の場合等免除対象外）あなたの社会保険料本人負担分は、月現在で 1 月約 円ですが、休業を開始することにより、月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、 に持参してください。</p> <p>振込先：</p> <p>(4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。</p> <p>(5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、 に申し出てください。</p> <p>(6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は 課に申し出てください</p>
<p>3 休業後の労働条件</p>	<p>(1) 休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。</p> <p>(2) 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。</p> <p>(3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。</p> <p>(4) 復職後は原則として 課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了 1 か月前までに正式に決定し通知します。</p> <p>(5) あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き 年 月 日までの間に消化してください。</p> <p>次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。</p>
<p>4 その他</p>	<p>(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に 課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後 2 週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。</p> <p>(2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。</p>

(注) 上記のうち、1 (1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

令和4年10月1日施行

3 育児休業の分割取得など育児休業の改正内容

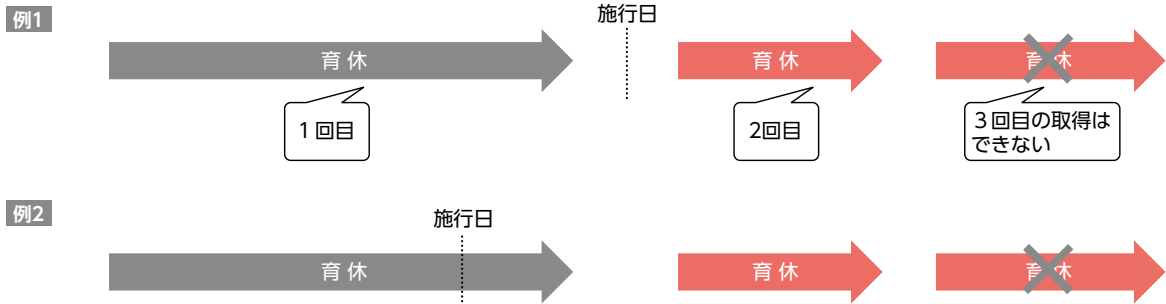
[1] 1歳までの育児休業

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。

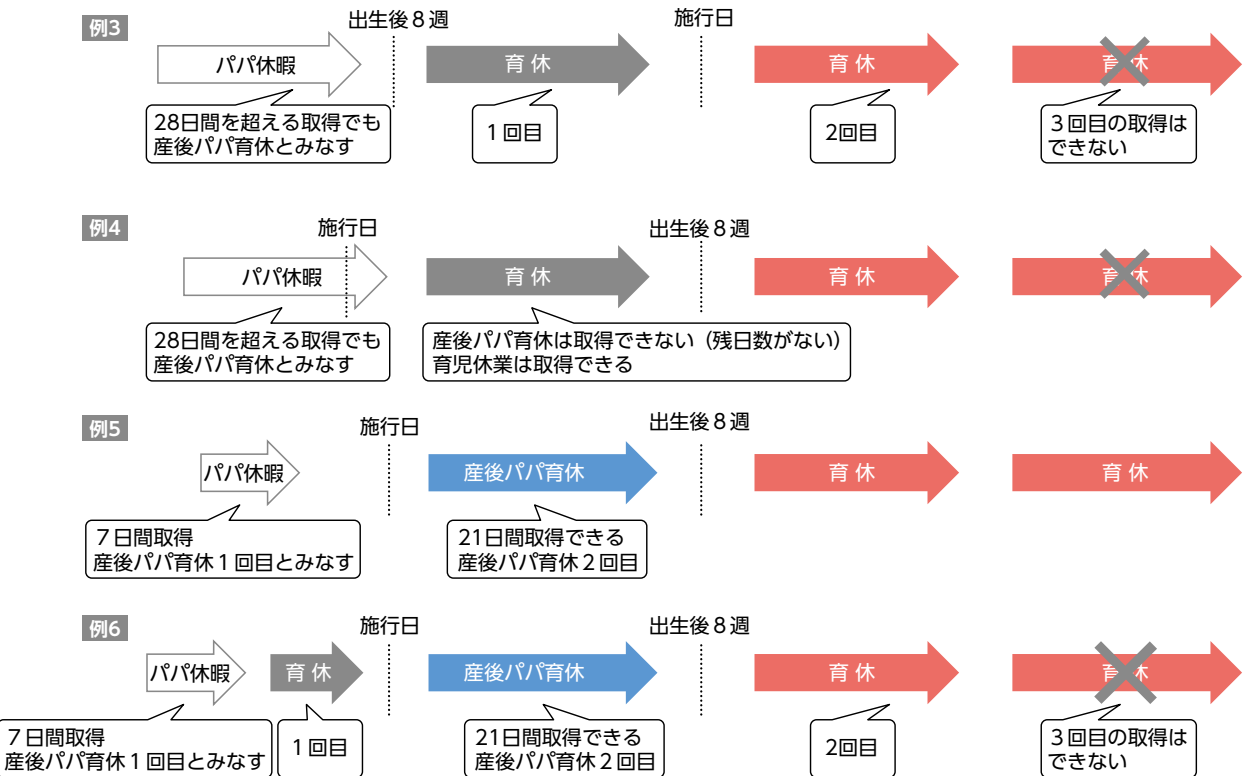
- (1) 出生時育児休業(産後パパ育休)とは異なり(▶P13参照)、2回分割する場合もまとめて申し出る必要はありません。
- (2) 1歳6か月、2歳までの育児休業は分割できません(現行と同じ)。
- (3) 分割化に伴い、休業開始予定日の繰上げ変更、休業終了予定日の繰下げ変更も、1回の休業につき、繰上げ1回、繰下げ1回ずつ可能です。
- (4) パパ休暇は令和4年9月30日で廃止されます。(出生時育児休業(産後パパ育休)と育休の分割取得に見直されるため)

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)



② 施行日前に開始したパパ休暇(産後8週以内の初めての育児休業)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)



[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

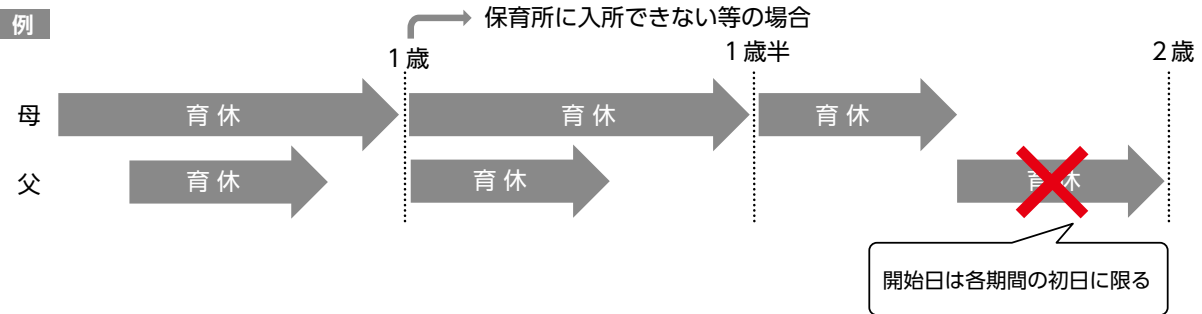
現行

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

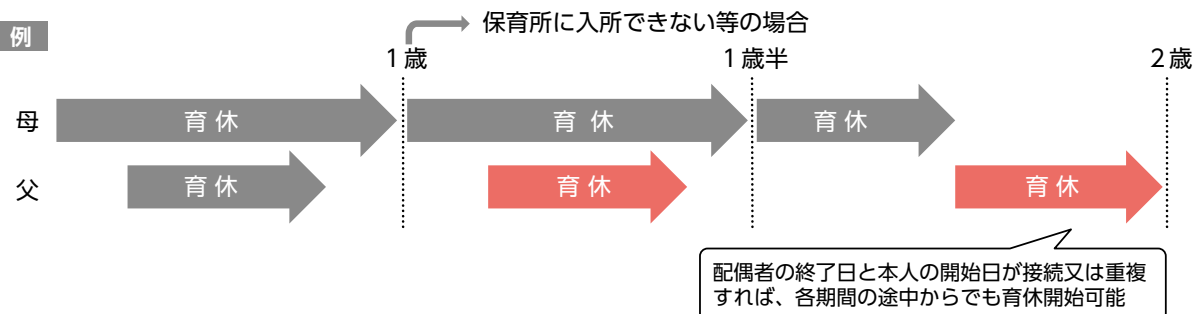
各期間の初日でしか
夫婦交代できない



令和4年10月1日～

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)
各期間の途中で夫婦交代が可能



※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

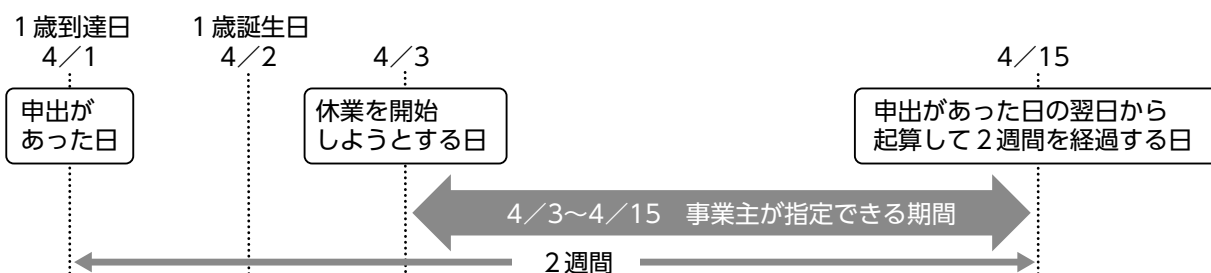


1歳以降の育児休業の申出期限

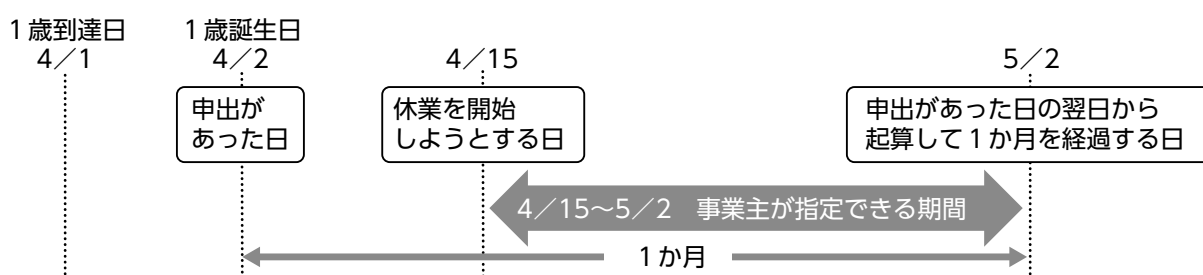
- (1) 子の1歳到達日の翌日(1歳の誕生日)、1歳6か月到達日の翌日から休業することを希望する場合は2週間前までに申し出る必要があることは現行と同じです。
- (2) 各期間の途中で配偶者より後に取得するとき等は、以下の場合は労働者の申出どおりの日から休業させなければなりません。
- ① 申出が1歳到達日以前、1歳6か月到達日以前の場合は、休業開始予定日の2週間前までに申出があった場合
 - ② 申出が1歳到達日後、1歳6か月到達日後の場合は、休業開始予定日の1か月前までに申出があった場合
- (3) 申出が遅れた場合、事業主は、労働者が休業を開始しようとする日以後申出の翌日から起算して、以下の日までの間で休業を開始する日を指定することができます。
- ① 申出が1歳到達日以前、1歳6か月到達日以前の場合は、2週間を経過する日(申出日の属する週の翌々週の応当日)
 - ② 申出が1歳到達日後、1歳6か月到達日後の場合は、1か月を経過する日(申出日の属する月の翌月の応当日)

※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歳到達日」を「1歳到達日後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日」と読み替える。

例1 申出が1歳到達日以前の場合



例2 申出が1歳到達日後の場合



FAQ (よくある質問と回答)

Q 育児休業について2回まで分割取得が可能になるとのことですが、出生時育児休業(産後パパ育休)とあわせた場合、1歳までの間に4回まで取得可能になるということですか。

A そのとおりです。

Q 出生時育児休業(産後パパ育休)については、2回に分割して取得する場合には初めにまとめて申し出なければならないとのことですが、通常の育児休業についても、2回に分割して取得する場合にはまとめて申し出ないといけないのですか。

A 通常の育児休業については、まとめて申し出る必要はありません。

- 会社の規定で申出期限を一律「1週間前」としたり、申出期限を過ぎても希望どおりの日から休業させる、休業回数を増やす等、労働者に有利な取扱いとすることは、法律を上回る措置として差し支えありません。
- 育児休業給付や社会保険料の免除は別途要件があります。以下のお問い合わせ先へご確認ください。
 育児休業給付の問い合わせ：ハローワーク
 社会保険料の免除の問い合わせ：年金事務所、健康保険組合など

1 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⁽¹⁾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⁽²⁾することが義務付けられます。

公表内容 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⁽³⁾をしたものの数⁽⁵⁾

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⁽⁶⁾

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

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⁽³⁾をしたものの数⁽⁵⁾

+

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⁽⁴⁾を利用したものの数⁽⁵⁾

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⁽⁶⁾

- (1) 「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①又は②に該当する者は常時雇用する労働者となります。
 - ①期間の定めなく雇用されている者
 - ②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(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、その雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者)
- (2) 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。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**」(▶P29⑧参照)で公表することもおすすめます。
- (3) 育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。
 - ・法第2条第1号に規定する育児休業(出生時育児休業(産後パパ育休)を含む)
 - ・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を講じた場合は、その措置に基づく休業

出生時育児休業(産後パパ育休)とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はなく、出生時育児休業(産後パパ育休)も含めた育児休業等の取得者数を計算すればよいものです。
- (4) 育児を目的とした休暇制度とは、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)です。労働基準法上の年次有給休暇は除きます。
- (5) 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。
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。
- (6) 公表する割合は、算出された割合の**少数第1位以下を切り捨て**、配偶者が出産したものの数(分母)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。

【コラム】育児休業取得率の公表

- 男性の育児休業取得促進のために、今回、男性の育児休業等取得率の公表が義務付けられました。
- 育児休業は「子を養育するための休業」であり、男女がともに育児に主体的に取り組むために、労働者が希望するおりの期間の休業を申出・取得できるよう、事業主は上司・同僚の理解も含めて育児休業を取得しやすい雇用環境を整備することが重要です。
- 育児休業を取得しやすい雇用環境整備に取り組んだ結果としての育児休業等取得率を公表いただくという趣旨をご理解いただき、取得率を上げることだけが目的にならないようご注意ください。

IV

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・出産の申出をしたこと、出生時育児休業(産後パパ育休)の申出・取得、出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業を申出・同意しなかったこと等**を理由とする不利益な取扱いの禁止が追加されます。

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。
- 出生時育児休業(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。

FAQ (よくある質問と回答)

Q 出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業について、事業主が提示した日時で就業することを労働者に強要することはハラスメントに該当しますか。

A 出生時育児休業(産後パパ育休)期間中の就業は、あくまでも労使協定の締結を前提として、労働者側からの就業可能日等の申出と、それを受けた事業主の提示に対する労働者の同意の範囲内で就業させるものです。

そのため、労働者が休業中の就業可能日等の申出を行わない場合や、事業主の提示した日時に同意しない場合に、上司等が解雇その他不利益な取扱いを示唆したり、嫌がらせ等をしたりは、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当します。また、労働者からの申出に含まれていない日時を事業主が提示して就業することを労働者に対して強要した場合には法違反にもなります。

Q 妊娠・出産の申出をした労働者に対して個別周知・意向確認のための措置を行う際、上司等が育児休業・出生時育児休業(産後パパ育休)の利用を控えさせるような対応をすることはハラスメントに該当しますか。

A そのとおりです。新たに創設される出生時育児休業(産後パパ育休)についても、上司等が当該制度の利用を控えさせるような言動等をすることは、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するため、留意する必要があります。

Q 育児休業制度等を利用していない労働者に対して、育児休業等の取得率の向上等を目的として、当該制度の利用を強要することはハラスメントに当たりますか。

A 育児休業等の取得率の向上等を目的とする場合などに、法の趣旨を踏まえて、上司等から育児休業等を利用していない労働者に積極的に育児休業等の取得を勧めること自体は差し支えありませんが、当該制度の利用を強制するために、上司等が当該労働者に対して人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃等をした場合には、パワーハラスメントに該当すると考えられます。



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
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>





就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省のホームページに、以下の資料を掲載しています。社内用アレンジする等してご活用ください。

- ①就業規則、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社内研修用資料、動画
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



①



②

育児・介護休業法の詳しい内容

- ③令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000860549.pdf>
- ④育児・介護休業法のあらまし(パンフレット)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>



③



④

ハラスメント防止対策

- ⑤パンフレット、マニュアル、社内研修資料など(厚生労働省ホームページ)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



⑤

男性の育児休業取得促進セミナーなど

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、企業・個人に対する仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供等を行っています。

- ⑥男性の育児休業取得促進セミナー
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>
- ⑦イクメンプロジェクト
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>



⑥



⑦

両立支援のひろば(厚生労働省運営ウェブサイト)

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できます。育児休業等取得率の公表(▶P27参照)ができるよう改修も予定しています(令和3年度末予定)。

- ⑧両立支援のひろば
<https://youritsu.mhlw.go.jp/>



⑧

「育休復帰支援プラン」策定マニュアル

「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と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。

- ⑨「育休復帰支援プラン」策定マニュアル
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>



⑨

【コラム】有価証券報告書などの企業公表文書への育児休業取得率の記載

- 上場企業については、企業におけるサステナビリティの取組の投資家への説明の観点から、有価証券報告書などの企業公表文書に育児休業取得率を記載することも有効と考えられます。
- 金融庁では、サステナビリティ情報を含む記述情報の開示の好事例集を公表しております(⑩)。男性の育児休業取得率を開示している例もありますので、ぜひご参照ください。



⑩

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。

⑪中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

※令和4年度は「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」となる予定。

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



⑪

両立支援に取り組む事業主への助成金

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

(令和4年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です。)

⑫両立支援等助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



⑫

ハローワークにおける求人者支援員による支援等

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけ等を行います。求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークが企業を訪問することもできます。

⑬全国のハローワーク所在地一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork



⑬

男性の育休取得促進に取り組むこの機会に **くるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう**

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成を目的として制定された「次世代育成支援対策推進法」。この法律では、労働者が101人以上の企業に、一般事業主行動計画の策定・届出・公表・労働者への周知が義務付けられています(労働者100人以下の企業は努力義務)。

一般事業主行動計画を策定した企業のうち、その計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行い「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。さらに、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の基準を満たし、申請を行うことで厚生労働大臣の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた企業は、子育てサポート企業としてそれぞれのマークを商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRすることができます。

⑭くるみんマーク・プラチナくるみんマーク(厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html



⑭

～令和4年4月1日からくるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます！
新しい認定制度もスタート～

【ポイント1】くるみんの認定基準とマーク改正

【ポイント2】プラチナくるみんの特例認定基準改正

【ポイント3】新たな認定制度「トライくるみん」が創設

【ポイント4】新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設

～中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業(内閣府所管助成事業)について～

「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業(常時雇用する労働者が300人以下)に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業(内閣府所管助成事業)」もぜひご活用ください(令和3年10月から令和9年3月まで)。事業の詳細については、以下のURLをご覧ください。

⑮くるみん助成金ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>



⑮

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）窓口一覧

育児・介護休業法のお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで

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	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階
岩手	019-604-3010	019-652-7782	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1-46 5階
茨城	029-277-8295	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	027-896-2227	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-857-0312	052-857-0400	460-0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階
京都	075-241-3212	075-241-3222	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪	06-6941-8940	06-6949-6486	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-2017	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5210	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6041	088-885-6042	781-9548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	097-573-8666	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎	0985-38-8821	0985-38-5028	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	099-223-8235	892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

