

労務管理研修会

育児・介護休業法 改正のポイント

～産後パパ育休の創設など～

三重労働局雇用環境・均等室

・厚生労働省ホームページ掲載分を編集しています
(R4.7月更新)

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

I 育児・介護休業制度と改正点の概要

II 改正点のポイント

1. 雇用環境整備、個別の周知と意向確認
2. 有期雇用労働者の要件緩和
3. 「産後パパ育休」(出生時育児休業)、分割取得
4. 育児休業取得率の公表
5. 改正後のイメージ、施行に向けて準備いただくこと
6. 中小企業等への支援
7. (参考)くるみん認定・プラチナくるみん認定・
トライくるみん認定・プラスについて

I. 育児・介護休業制度と改正点の概要

育児・介護休業法の概要		※令和3年6月公布の改正法の内容を含む。 (下線は改正箇所)
育児休業 ※賞金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。 <input type="checkbox"/> 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(父親と同一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期間【パパママ育休プラス】) <input type="checkbox"/> 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能(令和4年10月1日施行)	介護休業 ※賞金の支払義務なし。※介護休業給付金(賃金の67%)あり。 <input type="checkbox"/> 対象家族1人につき、遡算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障	※ 有期契約労働者は、子が1歳6か月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場合であれば取得が可能(介護、出生時育児休業(産後パパ育休)も同様) (「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は令和4年4月1日に廃止されている。)
出生時育児休業(産後パパ育休) (令和4年10月1日施行) ※賞金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金(賃金の67%)あり。 <input type="checkbox"/> 子の出生後8週間以内(4週間まで出生時育児休業(産後)育休)の権利を保障※2回分割して取得可能。育児休業とは別々取得可能	介護休暇 ※賞金の支払義務なし。 <input type="checkbox"/> 介護等をする場合に年5日(対象家族が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)	
子の看護休暇 ※賞金の支払義務なし。 <input type="checkbox"/> 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)	介護休暇 ※賞金の支払義務なし。 <input type="checkbox"/> 介護等をする場合に年5日(対象家族が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 <input type="checkbox"/> 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限 <input type="checkbox"/> 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年15時間を超える時間外労働を制限 <input type="checkbox"/> 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う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 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置		
個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置 (令和4年4月1日施行) <input type="checkbox"/> 事業主に、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育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ <input type="checkbox"/> 事業主に、育児休業及び出生時育児休業(産後パパ育休)の申出が円滑に行われるようするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ		
育児休業の取得状況の公表 (令和5年4月1日施行) <input type="checkbox"/> 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ		
不利益取扱いの禁止等 <input type="checkbox"/> 事業主が、育児休業等を取扱っ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 <input type="checkbox"/> 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づけ		
実効性の確保 <input type="checkbox"/> 苦情処理・紛争解決援助、調停 <input type="checkbox"/> 勧告に従わない事業所名の公表		

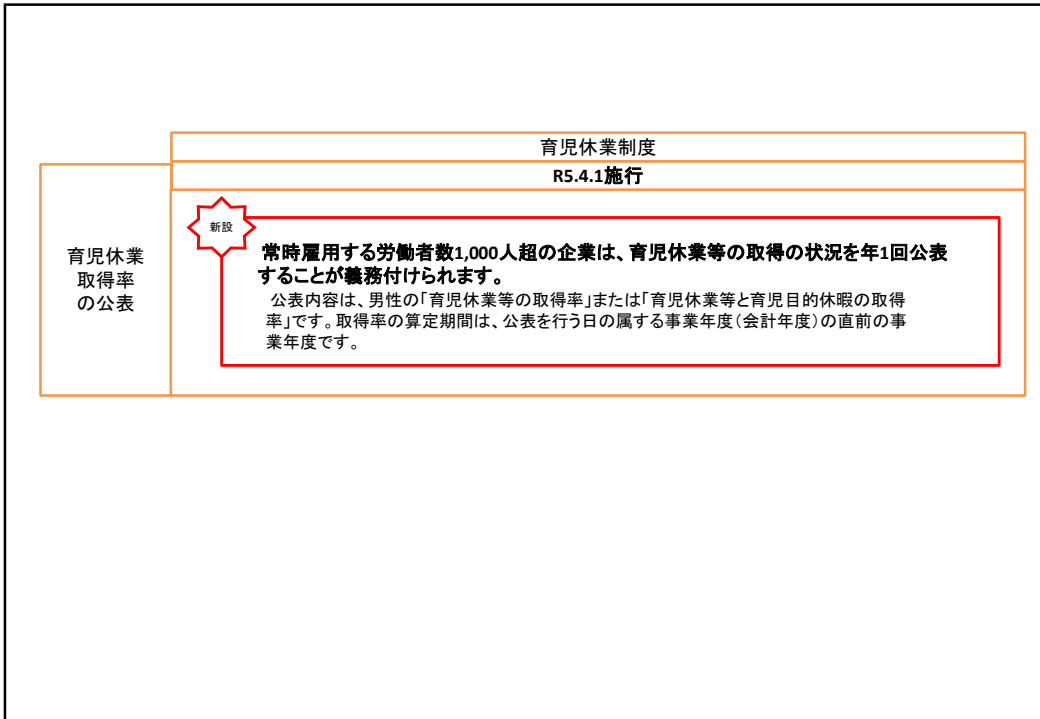
※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

育児休業制度と法改正内容(概要)		
育児休業制度		
	内容	R4.4.1施行
雇用環境整備、個別の周知と意向確認		改正 妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置(個別の周知と意向確認) ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
休業の定義	労働者が、原則としてその1歳に満たない子を養育するための休業	
対象労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○男女労働者(日々雇用者を除く) ○期間雇用者は、申出時点において、次のいずれにも該当する者 <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き雇用された期間が1年以上であること ・子が1歳6か月(2歳までの育児休業の場合は2歳)に達する日までに、労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと ○労使協定を締結することにより対象除外にできる労働者(協定がない場合は、労働者の申出を拒めない) 【・引き続き雇用された期間が1年未満の労働者 <ul style="list-style-type: none"> ・申出の日から1年以内(1歳6か月又は2歳までの休業をする場合には、6か月以内)に雇用関係が終了する労働者 ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者】 	改正 要件廃止。 無期雇用者と同様に有期雇用者についても、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者について申出を拒む場合は、改めて労使協定を締結する必要がある。

育児休業制度		
	内容	R4.10.1施行
対象となる家族の範囲	子(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等も含む)	
回数・期間	○子1人につき1回(双子以上の場合も1人とみなす)。	改正 分割して2回取得可能(1歳に達する日までの期間で)
	○子の出生後8週間以内に終了した育児休業は取得回数ノークウント(「パパ休暇」)	廃止
	○父と母が同じ子について育児休業を取る場合は、対象となる子の年齢が1歳2か月に達するまで休業が可能。ただし、父母それぞれの休業期間は、1年間(母親の場合は出産日+産後休業+育児休業の合計)	新設 産後パパ育休 ○子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能 ○申出は原則休業の2週間前まで ○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) ○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

育児休業制度	
内容	R4.10.1施行
<p>1歳以降の育児休業</p> <p>○子が1歳に達する日においていずれかの親が育児休業中であり、かつ次の事情がある場合には、子が1歳6か月に達するまで取得可能 <育児開始日は1歳に達する日の翌日(1歳の誕生日)></p> <p>○1歳6か月以後も、次の事情がある場合は、最長2歳に達するまで取得可能 <育児開始日は1歳6か月に達する日の翌日></p> <p>【・保育所入所を希望しているが、入所できない場合 ・子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難になった場合】</p>	<p>改正</p> <p>育児開始日の柔軟化 ○育児休業開始日は、子の1歳に達する日の翌日(配偶者が当該育児をする場合には、当該育児に係る育児終了予定日の翌日以前の日) ※1歳6か月以降の育児も同様</p> <p>1歳(1歳6か月)以降の育児について、期間の途中で配偶者と交替して育児休業を開始できるようになります</p> <p>改正</p> <p>1歳以降の育児休業の再取得 ○1歳以降の育児が、他の子についての産休、新たな育児(産後パパ育児含む)、家族の介護休業により、当該育児が終了した場合で、産休等の対象であった子等が死亡した等したときは、再度、1歳以降の育児を取得できる。※1歳6か月以降の育児も同様</p>

育児休業制度			
	内容	R4.4.1施行	R4.10.1施行
手続き	<p>○休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにし、原則 書面 で事業主に申出を行う <small>・書面提出、FAX送信、電子メール等通信機器(書面の作成が可能であることが必要)</small></p> <p>○事業主は、育児休業の申出がなされたときは、育児休業の申出を受けた旨、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を労働者に速やかに通知する</p> <p>○1歳までの育児の申出は1か月前までに行う(ただし、出産予定日前に子が出生した等一定の事由の場合は1週間前まで)</p> <p>○1歳以降の育児の申出は2週間前までに行う</p> <p>○出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、開始予定日の繰上げが可能</p> <p>○休業終了予定日は、当初の終了予定日の1か月前まで(1歳以降の育児休業の場合は2週間前まで)に申し出ることにより、1回に限り、終了予定日の繰下げが可能</p> <p>○休業開始予定日の前日まで申出の撤回が可能</p>	<p>追加</p> <p>SNSメッセージ機能も含む(書面の作成が可能であることが必要)</p>	<p>1歳以降の育児は、1歳(又は1歳6か月)到達日以前に申し出た場合は2週間前、1歳(又は1歳6か月)到達日以後に申し出た場合は1か月前</p> <p>改正</p> <p>2回の育児を申し出る場合には、各休業ごとに変更の申出が可能</p>



Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ⅱ. 改正点のポイント

DEKUSUHOJOKU
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

9

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。（→p12参照）

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか <small>注：③④は労働者が希望した場合のみ</small>

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。（→p13参照）

- 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**労働者が希望するおりの期間**の休業を申し出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、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。
 - 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に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



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. ・「産後パパ育休」(出生時育児休業) ・育児休業の分割取得

【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~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能(←p19)	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 (←p18)	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)(←p19)	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 (←p20、21)	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

※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。

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
- (3) 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》（注）育児休業給付や社会保険料免除との関係についてはp14をご参照ください

- 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

（前ページの続き）

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的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 →

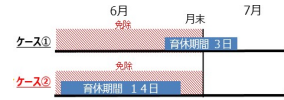


● 育児休業期間中の社会保険料の免除

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。



ケース①
ケース②

！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（p28～29）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。**

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り扱い禁止》

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し出をしなかったこと。
- ② 休業中に就業を希望する旨の申し出が事業主の意に反する内容であったこと。
- ③ 休業中の就業の申し出に係る就業可能日等の変更をしたこと又は当該申し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。

<参考> 対応例 (就業規則に明記されていない事項をリーフレットなどで周知する例)

三重労働局ホームページからダウンロードできます

https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/harassment.html

STOP ハラスメント

年 月 日
(法人名)
(代表者職名)

1. 職場におけるハラスメントとは
 職場におけるハラスメントは、人の尊厳を著しく傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の発揮を妨げ、また、会社にとって職場秩序の乱れや業務遂行の阻害、社会的評価への悪影響につながる問題です。
 性別役割分業意識に基づく意識はセクシャルハラスメントの発生の原因や背景となることあり、また、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な意識は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生原因や背景になることがあります。このような意識を行わないよう注意しましょう。
 また、パワーハラスメントの発生原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があるかもしれません。職場環境の改善に努めましょう。

2. 当社は下記のようなハラスメント行為を禁止します

パワーハラスメント（パワーハラ） (※)

「**身体的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当の理由を根拠としないこと、就業規律を害すること**」がパワーハラスメントに該当します。
 (※) 公正労働標準法違反により、パワーハラスメントの規制がなされました。

例えば

- ◆脅迫・名誉毀謗・侮辱・ひどい毒舌など精神的攻撃
- ◆相手に対する罵詈雑言や罵詈雑言による侮辱的な言動を含む。
- ◆誹謗・悪罵など人間関係からの切り離し
- ◆業務上関係のない言葉、進行不可能なことの強制
- ◆能力や経験とかけ離れた程度の重い仕事を委ねたり、仕事を与えない
- ◆執拗なことで執拗に繰り返す

(性別役割・性別意識や地域、不妊治療等の個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することを含む)

セクシャルハラスメント（セクハラ）

「**性的な属性に基き差別や優遇されたことにより不利益を与えること又は就業規律が不利益なものとなり能力の発揮に影響を及ぼすこと**」

例えば

- ◆性的な発言、からかい、質問
- ◆わいせつ画像の閲覧、配布、提示
- ◆性的な内容の噂を流す
- ◆身体への不必要な接触
- ◆食事やデートに誘うこと
- ◆交際、性的な関係の強要
- ◆性的な属性に基き異なる待遇や部下等就業規律に対する不利益な言動

※業務上に対する行為だけでなく、同じに相手する行為も対象となります。また、被害者の性別役割又は性別にかかわらず、性的な言動であればセクシャルハラスメントに該当します。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

「**女性の労働者や妊娠・出産したこと等に関する言動により就業規律を害されること**」
 「**育児・介護休業や育児・介護期間の制限等の理由に基づき意識により男性労働者の就業規律が害されること**」

例えば

- ◆上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うのが面倒だから」と言われた
- ◆育児（介護）休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われた
- ◆育児休暇取得をしたら、同僚から「まわりは迷惑している」と噂も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

3. ハラスメント行為者は就業規則に基づき処分されることがあります (就業規則第 条)

ハラスメントを行った場合は、就業規則第 条第 項などに当たることとなり、処分されることがあります。
 その場合、行為者の具体的態様（時間、場所、内容、程度）、当事者同士の関係、被害者の対応等を総合的に判断し、処分を決定します。

4. 相談窓口 職場におけるハラスメントに関する相談窓口は次の者です。一人で悩まず早めにご相談ください。

【ハラスメント相談窓口】

担当部署	氏名
☎	
メールアドレス	

※相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応します。
 ※相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いはいりません。
 ※相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事業に即した適切な対応をします。また、再発防止策を講じる必要に応じた対応を行います。
 ※正社員だけでなく、パート・アルバイトの方、派遣労働者の方も相談できます。

5. 妊娠・出産・育児・介護のための諸制度が利用できます

当社には、妊娠・出産・育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。就業規則等により確認しましょう。
 制度や制度を利用する場合には、各制度の権利義務をきき必要に応じて業務配分の見直しなどを行います。
 制度の利用者も、気持ちよく制度を利用するために日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

6. この方針の対象について

正社員、派遣社員、パート、アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客や取引先の社員の方等も含まれます。
 また、自社の労働者以外の労働者（就労活動中の学生、求職者等含む）についてもハラスメントに該当すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うよう努めます。顧客からの苦しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）を受けた場合も同様の対応を行います。
相手の立場に立って、苦痛の意識を繰り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作りたいと思います。

24

4. 育児休業取得率の公表

【令和5年4月1日施行】

13

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**（産後ババ育休（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。

実務上のポイント

● 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、産後ババ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**、産後ババ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）

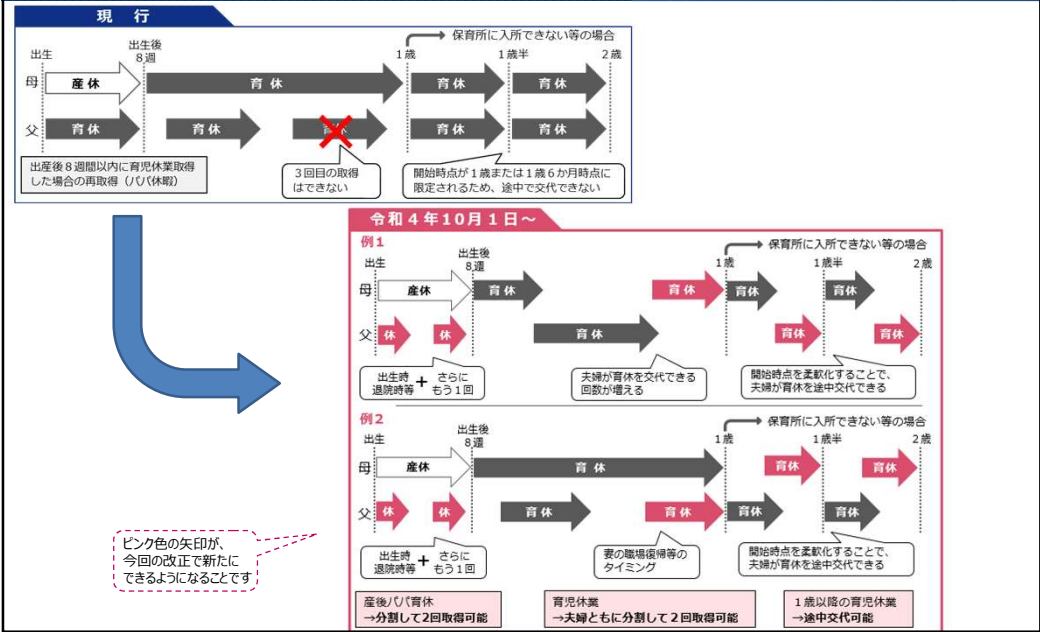
両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。
育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和3年度末予定）。

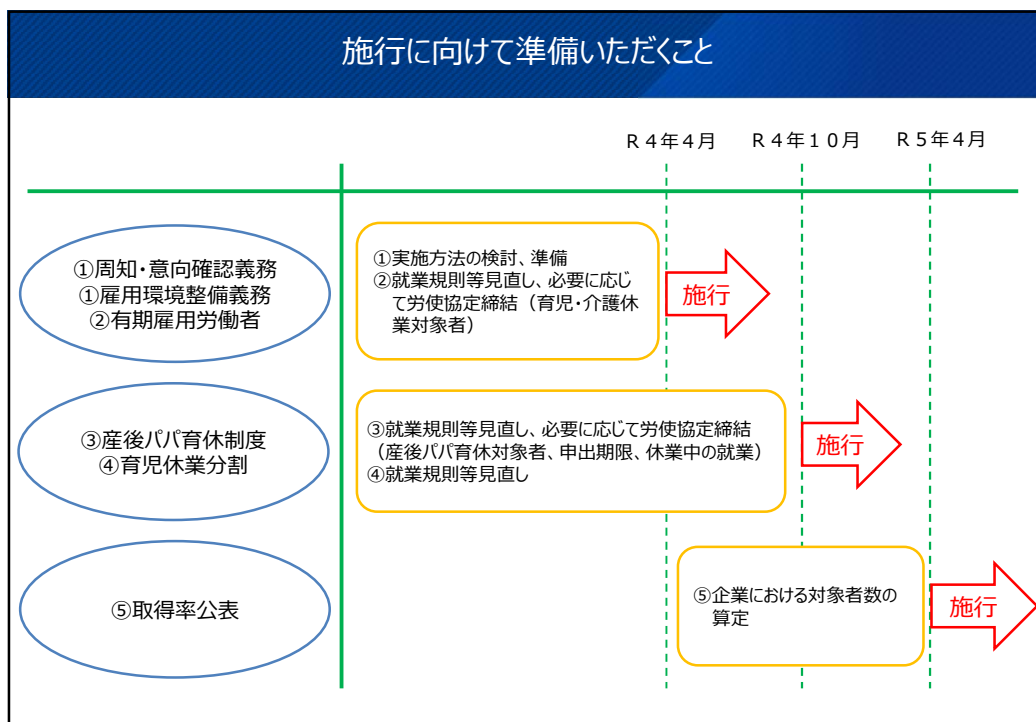
両立支援のひろば <https://youritsu.mhlw.go.jp/>



5. 改正後のイメージ、 施行に向けて準備いただくこと

制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）







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 (p21の再掲)


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>

6. 中小企業等への支援

※令和4年度の内容


中小企業育児・介護休業等推進支援事業など

- ◆ 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

育児・介護休業法が改正されました！
この機会に職場環境整備に着手しませんか？

男性も 女性も **無料**

育休をとりやすい 職場づくりを 専門家がサポートします



育児・介護休業法が改正され、2022年4月から順次施行されています。
2022年 4月～ 雇用環境整備、個別の周知・意向確認、有期雇用労働者の取得要件緩和
2022年10月～ 産後/育児休業の創設、育児休業の分割取得
2023年 4月～ 育児休業取得状況の公表の義務化（従業員数1000人超の企業）

従業員の育休取得について、無料でご相談いただけます

育休をとりやすい・獲得しやすい職場をつくるため、仕事と育児の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、厚生労働省の「育休復帰支援プラン策定マニュアル」をもとにアドバイスいたします。

こんなお悩みはありませんか？

- 出産予定の女性従業員の産休・育休のフォローをし、円滑に復帰してもらいたい
- 男性従業員も育休を取ってしやすい環境にしたいが、どのように職場で対応してよいか分からない
- 助成金申請にあたり「育休復帰支援プラン」を作成したい

支援のお申込み

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

イクブラ



「仕事と家庭の両立支援プランナー」

による支援の流れ

～育休取得から復帰まで～



- ◆ ハローワークにおける求人者支援員による支援など

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などを行っています。

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、ハローワークから企業に訪問することも可能です。

全国のハローワーク

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



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就業抑制のための業務異置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日以上の育児休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

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> 2年以内達成:40万円<65万円> 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。

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就業形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就業形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合（*）介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等）
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例	(労働者1人あたり)	
	5日以上10日未満	20万円
	10日以上	35万円

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：「育児復帰支援プラン」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 (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 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用（派遣を含む）	※47.5万円<60万円>
	イ 手当支給等	※10万円<12万円> ※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
		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感染症対応特例	1人あたり5万円	※10人まで (上限50万円)

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト） <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト(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



ご当地イクメン&イクボス 取組事例 大募集!

イクボス宣言を「する」 (企業・団体)

育児体験談を「投稿する」

職場内 研修用資料

プロジェクト 活動レポート

イクメンの星

イクメンプロジェクト チャンネル

イクメンの星

イクメンプロジェクト チャンネル

イクメンの星

イクメンプロジェクト チャンネル

イクメンの星

イクメンプロジェクト チャンネル

イクメン企業宣言を「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

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

7. (参考)くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて			
認定の概要			
<p>① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）</p> <p>② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）</p> <p>③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加</p> <p>④ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。</p>			
主な認定基準			認定実績（令和4年5月末時点）
<p>くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 			<ul style="list-style-type: none"> ◆ くるみん認定企業 3,828社 ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 488社 <p>【目標：令和7年までにくるみん企業 4,300社】</p> <p>・少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定） ・第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）</p>
くるみん H19.4.1～	プラチナくるみん H27.4.1～	トライくるみん R4.4.1～	認定企業への優遇措置
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 男性の育児休業等取得率 育児休業 10%以上 又は 育児休業 + 育児目的休暇 20%以上 <p>※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」(https://ryoutitsu.mhlw.go.jp/)で公表していること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 男性の育児休業等取得率 育児休業 30%以上 又は 育児休業 + 育児目的休暇 50%以上 <p>※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りません。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 商品や広告等へのマーク使用 ◆ 公共調達の加点評価 ◆ くるみん助成金 ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ ◆ 日本政策金融公庫による低利融資
実績と政府目標			
<p>R4.4.1～</p> <p>くるみんプラス </p> <p>プラチナくるみんプラス </p> <p>トライくるみんプラス </p> <p>また、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。</p>			<ul style="list-style-type: none"> ○ 民間企業の男性の育児休業取得率 現状：12.65%（令和2年） ○ 男性の育児休業取得率の政府目標 目標：30%（令和7年） （少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）等）