

顧問先様用



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

2022.4.1施行
※一部は2022.10.1、
2023.4.1～

2022.4.1施行 育児介護休業法改正 説明資料

2021.11月時点

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

改正の背景 & 内容



2022年4月1日(大きな改正内容は**2022年10月1日**)から「**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**」(育児介護休業法)が改正施行されることとなります。

少子高齢化を受け就労人口が減少している中、政府としては**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、下記のような改正が行われることとなります。

◆改正点

- ① **男性版産休制度の新設**【施行日:2022年10月1日】
- ② **育児休業を取得しやすい雇用環境整備・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**【施行日:2022年4月1日】
- ③ **育児休業の分割取得**【施行日:2022年10月1日】
- ④ (従業員1000人超企業限定) **育児休業取得率の公表**の義務付け【施行日:2023年4月1日】
- ⑤ **有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件**の緩和【施行日:2022年4月1日】
- ⑥ **育児休業給付の改正**(雇用保険法の改正)【施行日:2022年10月1日】

結論、大きな改正は2022年10月1日からと時間的猶予があり、あまり大きくない細かい改正のみが先行して2022年4月1日から始まります！



2022年4月～改正事項

1. 雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務付け
2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

スライド2の改正点①～⑥のうち②と⑤が先行して2022年4月から
はじまります！

1.雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務付け ～概要～



施行日：
2022.4.1～

これまでも、下記の◆**現行(2017.10改正)**にあるような、制度周知の努力義務は存在していましたが、今後2022年4月からはこの**努力義務が義務化**されます。
また、**これまでは存在しなかった育児休業を取得するか否かの意向確認の義務**が新設されました。

◆現行(2017.10改正)

労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、当該労働者に対して個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件など)を知らせる**努力義務**

◆改正後(2022.4～)

労働者やその配偶者が妊娠・出産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**のための面談等の措置を**義務化**

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)

未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日以上休暇。

図表 3-2-6 未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・上司の組み合わせ別

	取得	取得済・意向あり	取得済・意向なし
TOTAL (n=1174)	61.2	26.4	12.4
制度・取組・上司すべてあり (n=158)	88.6	8.9	2.5
制度・取組あり、上司なし (n=44)	95.8	0.0	4.2
制度・上司あり、取組なし (n=250)	84.0	11.2	4.8
制度あり、取組・上司なし (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：未子出生当時の直属の上司の対応について、「休業をできるだけ送らすよう、業務改善・効率化等を行う人を選任している」「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促している」「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「ある」と回答した者
 ※ 「産前・産後休暇」「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)に住所を有する20～59歳、②2018年1月～12月に配偶者が出生した子供と同居している、③該当する子供の出生時点で就業中)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」(株式会社インテリサーチ) (令和元年9月)

育児休業の取得に関する説明や、意向確認があった男性のほうが休暇取得割合が多いという統計のもと、このような義務が始まりました。

1.雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務付け



～実務上の対応とは～

妊娠・出産(本人or配偶者)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

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出(口頭でも可)た労働者に対して、以下の4事項の周知と休業の取得意向の確認を、**適切な時期(※)**に個別に実施
※個別周知&意向確認は原則面談(オンラインも可)か書面交付で行う。
(従業員が希望した場合のみFAX、メール等で実施可能。)

#	周知必須事項
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

「会社から個別周知・意向確認がなかった!」といった主張がなされぬよう、周知事項に漏れのない記録の残る書面(次スライド)での交付が現実的と考えられます。

- (※)適切な時期とは指針により下記のように指定されています。
- ・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
 - ・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週間前の間までに申出が行われた場合: 1週間以内
 - ・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: できる限り速やか

1.雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務付け



～周知・意向確認 書面イメージ～

個別周知・案内記載書記範例（必要最小限事例、令和4年4月から令和4年9月まで）

仕事と育児の両立を進めよう！

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を合計して1年間以内の休業が可能（リビング・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。
回数	原則1回。子の出生後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能（リビング休暇）。

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
その月の末日が育児休業期間中である場合、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。
	取得する意向はない。
	検討中

【提出日】 ●年●月●日
【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆◆◆

「男性については原則取得はできませんが、必要に応じてご相談ください」といったような**取得を控えさせるような内容**については記載できません！

1.雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務付け ～雇用環境整備～



育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業(産後パパ育休サービス)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。

#	雇用環境整備事項(以下のいずれかを実施)
1	育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施(全従業員が望ましいが少なくとも管理職は必須)
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(育休制度や取得促進の周知文面を社内ポータル等で掲示)

すでにハラスメント関連の窓口は法律上設置されているかと考えますので、同じく相談窓口の設置が簡便で現実的かと考えます。

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和



施行日:
2022.4.1～

これまで、有期雇用労働者の育児休業・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」という要件がありました。これが廃止されることとなります。

※ただし、労使協定を締結した場合には、これまで通り勤続1年未満の方を適用除外とすることは引き続き可能です。(＝つまり労使協定があれば現行の運用と変わらない)

◆現行の有期雇用労働者の取得要件

育児休業

①及び②を満たす者

①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること

②子が1歳6か月に達する日までに雇用契約が終了することが明らかでない者

②のみ

◆改正後(2022.4.1～)

子が1歳6か月に達する日までに雇用契約が終了することが明らかでない者

介護休業

①及び②を満たす者

①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること

②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者

②のみ

介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者

2022年4月に向けた企業として 必要な対応



2022年4月1日法改正に向けて企業が必要な対応は下記のとおりです。

2022. 4～の改正点	企業必要アクション
1. 雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務付け	① 育児介護休業規程の改定
	② 個別周知・意向確認フローの検討
	③ 雇用環境整備についてどれを選択するか検討
2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	育児介護休業規程の改定

育児介護休業規程の改定案については別途お送りする資料をご確認ください。



2022年10月～改正事項

1. 男性版産休制度の新設
2. 育児休業の分割取得
3. 育児休業給付の見直し
4. その他

1. 男性版産産休制度の新設 ～概要～



施行日：
2022.10.1～

いまだ低い男性の育児休業取得率の改善をはかるとともに、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**(いわゆる、**男性版産産休(産後パパ育休)制度**)が新設されました。

また、男性版産産休制度ではない**通常の育児休業制度についても男女問わず2回に分割して取得が可能になります。**

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	育児休業 (R4.10.1～)	育児休業 (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 (←p27)	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 (←p26)	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) (←p27)	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 (←p28,29)	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育児開始日を柔軟化 ※1	育児開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2	再取得不可

雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとできる

赤枠内の申出期限を1か月前にできる取り組みは「育児休業の取得に関する定量的な目標」の設定 & 育児休業の取得の促進に関する方針周知等、法を上回る対応が必要です。(ややハードルは高め)

※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、育児開始日について、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。

※厚生労働省資料より抜粋

1. 男性版産休制度の新設 ～適用除外者・不利益取扱いの禁止等～



なお、男性版産休については、労使協定の締結があれば、下記の「労使協定による適用除外」要件のいずれかに当てはまる方は適用除外にできます。(なお、有期契約労働者の場合は産後8週間経過日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が満了することが明らかでない者に限り、申出をすることができます。(つまり産後8週間からその後6か月までに契約満了が確約されている方などは労使協定の締結の有無に関わらず適用除外とすることができます。))

◆労使協定による適用除外

- (1)入社1年未満の者
- (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者
- (3)1週間の所定労働日数が2日以下の者

◆不利益取扱いの禁止

下記のような事由での不利益取扱いは禁止されます。

- ・男性版産休の申出をしたこと
- ・男性版産休をしたこと
- ・男性版産休期間中の就労に関する申出をしたこと
- ・男性版産休期間中の就労に関する事業主からの日時提示に同意しなかったこと
- ・その他男性版産休期間中の就労に関する事由であって厚生労働省令で定めるもの



1. 男性版産休制度の新設 ～休業中の就労～

これまで育児休業中については臨時的な就労に限り例外的に許可されているのみでしたが、**男性版産休については、労使協定の締結がある場合、産後パパ育休期間における休業中の就業が可能**となります。なお就労日数等に上限が設けられており、「**休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分**」という事にご留意ください。

◆就労日数等の上限

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)

具体例:

Aさん: 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日

で、休業を2週間する場合(休業期間中の所定労働日は**10日**、休業期間中の所定労働時間**80時間**)

⇒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)

顧問先の皆様からも、「従業員の育休中に空いている時間で働きたいという希望があるが、可能か？」というお問い合わせが多かったところですが、これまではあくまで臨時的な事由に限りスポット的に可能(=事前に月曜・水曜4時間ずつ、といった取り決めは育児介護休業法上できず、育児休業給付の差し止めもあり得た)でした。

男性版産休に限り、「事前に月曜・水曜4時間ずつ」といった取り決めが可能になります！

1. 男性版産休制度の新設 ～休業中就労までの具体的STEP～



従業員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**までに以下を申出してもらう。

- ①就業可能日
- ②就業可能時間帯(所定労働時間内の時間帯に限る。)
- ③その他労働条件(テレワークを希望するか等)

事業主は、STEP1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(希望しない場合はその旨)
- ②就業希望時間帯
- ③その他労働条件

従業員は、STEP2の提示に対して、**休業開始予定日の前日までに同意を行う。**

事業主は、STEP3の同意を得て**以下を通知。**

- ①同意を得た旨
- ②就業させることとした日時
- ③その他の労働条件

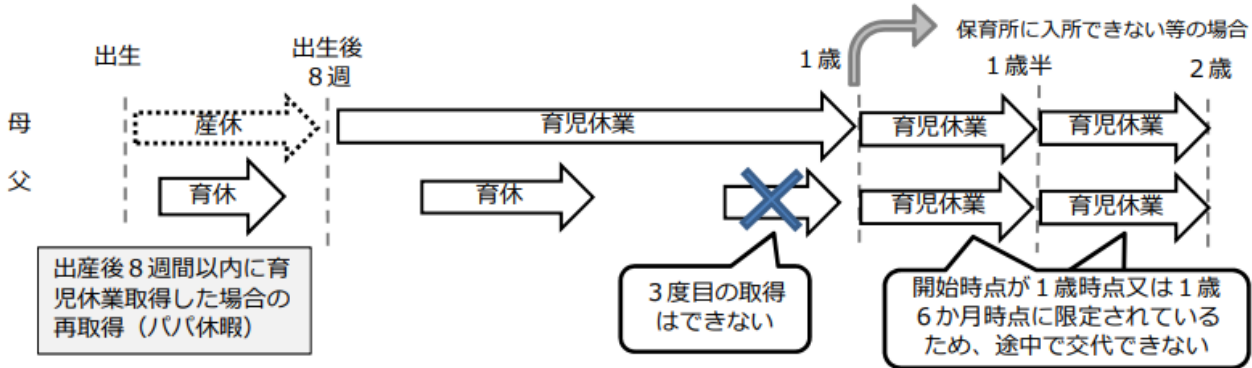
- ・出生時育児休業の**開始予定日の前日**までは、労働者は、事由を問わず、同意の全部又は一部の撤回が可能です。
- ・出生時育児休業の開始予定日以後は、配偶者の死亡や出生した子の病気・障害等、離婚等の特別な事情がある場合に限り、労働者は撤回可能です

(参考) 男性版産休制度の新設による 休み方のイメージ

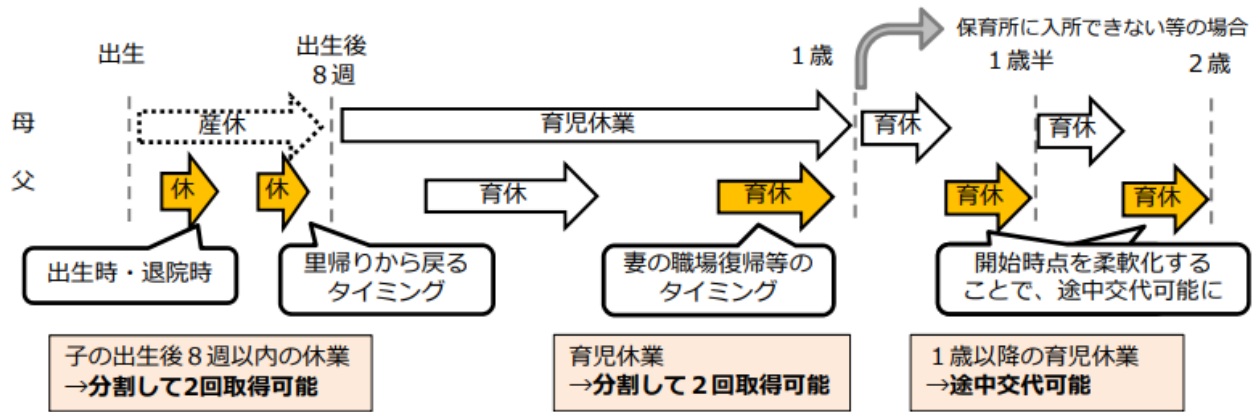
施行日:
2022.10.1~

制度改正により実現できる働き方・休み方 (イメージ)

改正前



改正後



<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000727936.pdf#page=24>

2. 育児休業の分割取得



施行日:未定

これまで、原則1人の子につき1回のみであった育児休業について、**男女問わず2回に分割して取得可能**となりました。男性については男性版産休と合わせると**最大4回**、女性は**最大2回**に分割して育児休業が取得できることとなります。

※すべての育児休業の申出が2回まで可能となることに伴い、現行のパパ休暇の規定はなくなります。

◆現行

1人の子につき1回のみ

◆改正後

1子につき(男女問わず)2回に分割取得可能

※参考※パパ休暇とは

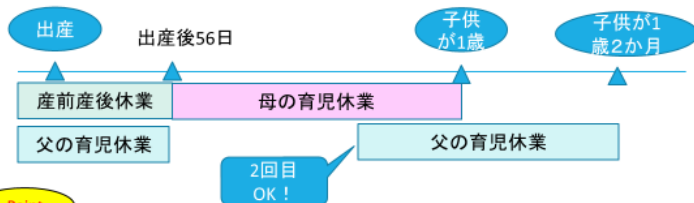
出産後8週以内の育休と
パパ休暇

育児



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

育児休業は、原則として**1人の子につき1回**のみですが、子の出生後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。これをいわゆるパパ休暇と言います。



Point

パパ休暇の対象となるためには、**出生後8週間以内に育児休業が終了していることが必要**です。また、**産後休業を取得した労働者には、この特例は適用されません**。つまり、通常産後休業は女性は取得することから、**8週以内最初の育児休業は父親が行うこと**になります。よって、2回目の育児休業がパパ休暇と名付けられているゆえんです。

※ただし、例えば養子縁組をした場合など、法律の要件を満たす場合には、女性であっても対象となります

3. 育児休業給付の見直し



1. 育児休業の分割取得に対応

施行日:
2022.10.1~

育児休業の2回までの分割取得が可能となることに伴い、育児休業給付金について以下の見直しが行われます。

- (1)被保険者が同一の子についてする育児休業は、厚生労働省令で定める場合に該当するものを除き、**2回目までの育児休業を育児休業給付金の支給対象とする。**
- (2)被保険者が同一の子について2回以上の育児休業をした場合は、初回の育児休業を開始した日を基準として、みなし被保険者期間および休業開始時賃金日額を計算する。

2. 出生時育児休業給付金(男性版産休の給付)の新設

既存の育児休業給付の枠組みとほとんど変わりません。

項目	詳細
支給額	「休業開始時賃金日額 × 出生時育児休業をした期間の日数」× 67%
賃金の支払いがある場合の支給調整	支払われた賃金が、「休業開始時賃金日額 × 出生時育児休業をした 期間の日数」(A)の ①13%以下の場合:「A × 67%」を支給 ②13%超80%未満の場合:「A × 80% - 賃金額」を支給 ③80%以上の場合:支給されない
不支給事由	被保険者が次のいずれかに該当する出生時育児休業をしたときは、出生時育児休業給付金を支給しない。 ①同一の子について当該被保険者が3回以上の出生時育児休業をした場合の3回目以後の出生時育児休業 ②同一の子についてした出生時育児休業の日数が合計28日に達した 日後の出生時育児休業
その他	既に同一の子について出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合における育児休業給付金の支給率は、当該被保険者が初回の育児休業を開始した日から起算し、育児休業給付金の支給に係る休業日数および出生時育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して180日に達する日までの間に限り、67%とする。

4. その他 社会保険料免除について



2022年10月以降、育児休業中の社会保険料の免除について変更があります。

現行は以下の①のみの要件ですが、②の要件が加わります。月末1日のみ育児休業を取得したり、賞与支払月に育休をとることで多額の社保料を逃れようとする動きを受けたものと推測され、今後は賞与支払月に数日育休を取得するといったスキームによる社保料免除はできなくなります。

① その月の末日が育児休業期間中である場合

② 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(この14日には産後パパ育休の就業により就業した日数は含みません。)

※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

2022年10月に向けた企業として 必要な対応



2022年10月1日法改正に向けて企業が必要な対応は下記のとおりです。

2022. 10～の改正点	企業必要アクション
1.男性版産休制度の新設	①育児介護休業規程の改定
	②労使協定の改定
	③様式類の改定
2.育児休業の分割取得	①育児介護休業規程の改定
3.育児休業給付の見直し	－
4. その他	－

育児介護休業規程・労使協定の改定案については別途ご案内のスケジュールどおりお送りさせていただきます。



2023年4月～対応必須事項

【従業員1000人超の企業限定】

育児休業の取得の状況の公表の義務付け

【従業員1000人超の企業限定】 育児休業の取得の状況の公表の義務付け



寺島戦略社会保険労務士事務所
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

施行日：
2023.4.1～

常時雇用する労働者数が**1,000人超**の事業主に対し、**毎年少なくとも1回**育児休業の取得の状況について公表が義務付けられることとなりました。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定められる予定です。