



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

2022.4.1施行
※一部は施行日未定

2022.4.1施行 育児介護休業法改正 説明資料

2021.6.9時点情報

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



2022年4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**、女性が産後休業中に男性が取得できる育児休業の創設のほか、2回に分けて育児休業が取得できるようになるなど、より柔軟な育児休業の枠組みが創設されることとなります。

まだまだ改正まで時間はありますし、省令等がまだ出ていないため、今後細かな点が明らかになってくることとなりますが、皆様気になる論点ではあると考え、取り急ぎ現時点(2021年6月現在)で決まっている主な改正ポイントをお伝えしていきます。

主な改正ポイント



1. **男性版産休制度の新設**【施行日:未定(公布日から1.5年を超えない範囲で政令で定める日)】
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:未定(公布日から1.5年を超えない範囲で政令で定める日)】
4. **【従業員1000人超の企業限定】育児休業の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**【施行日:未定(公布日から1.5年を超えない範囲で政令で定める日)】

1. 男性版産休制度の新設 (1/3)

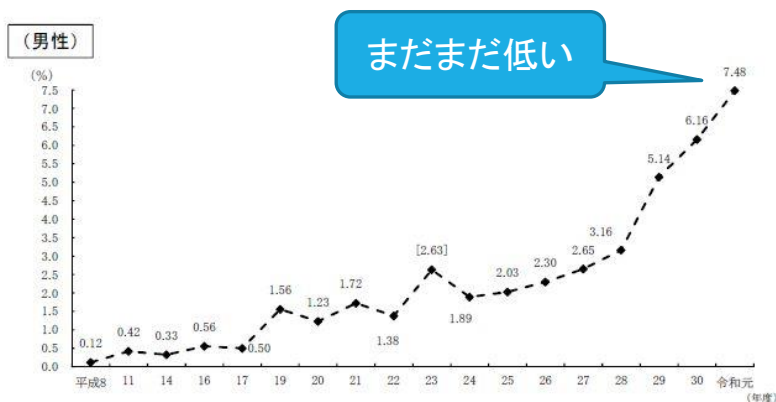


施行日:未定

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、**男性版産休制度**)が新設されました。

なお、有期契約労働者の場合は、休業可能期間の終期から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。

◆男性の育休取得率の推移



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。

厚生労働省「令和元年度雇用均等基本調査」

◆男性版産休の詳細

	詳細
取得可能期間	子の出生後 8週間 以内
申出期限	休業の 2週間前 まで
取得回数	分割して最大4週間ずつ 2回に分けて取得可能
特徴	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が可能 。(既存の育児休業については原則は就労できない) ※就業させることができる日数・時間数は 休業期間中の労働日・所定労働時間の半分 となる見込み。

1. 男性版産休制度の新設 (2/3)



施行日:未定

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とされています。(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【通常】

既存の育児休業取得取得を拒める要件と同じ。

- (1)入社1年未満の者
- (2)申出の日から1年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

◆労使協定による適用除外【有期雇用者】

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な者

◆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

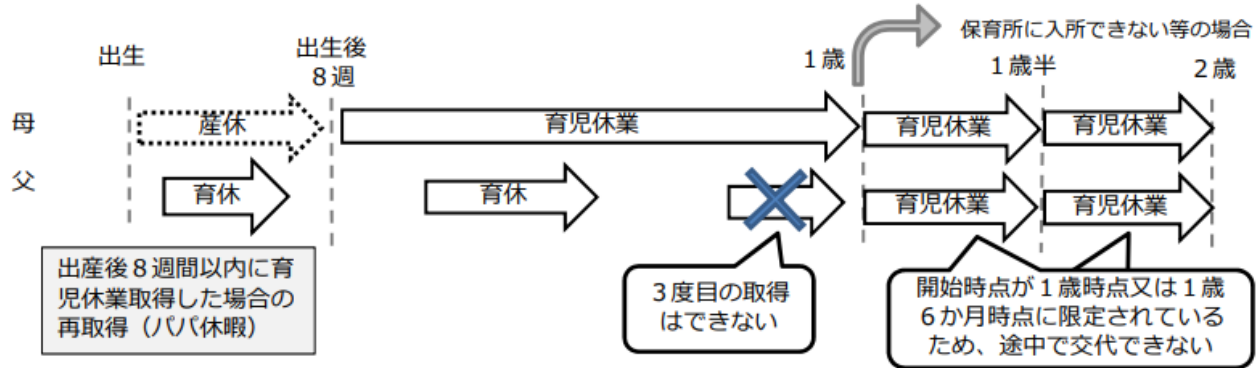
1. 男性版産産休制度の新設 (3/3)



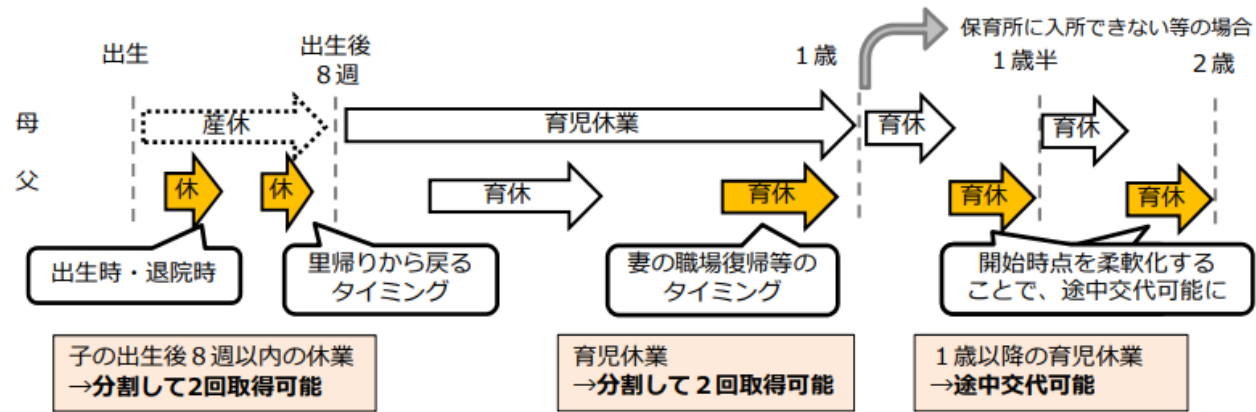
施行日:未定

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：
2022.4.1～

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**

この個別の制度周知・意向確認は、**面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢から選択可能**となる見込みです。

3. 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になります。

※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

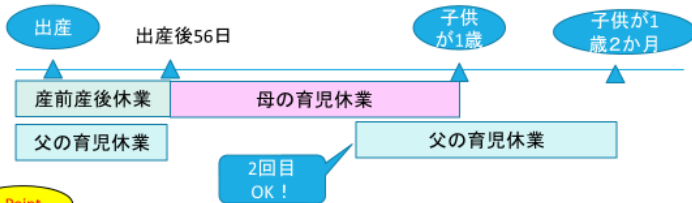
1子につき(男女問わず)2回に分割取得可能

※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

4.【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。

どのような項目を公表しないといけないかについては、今後厚生労働省令で決まっています。現時点では未定です。

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：
2022.4.1～

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。

◆ 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

◆ 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

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

6. 育児休業給付の見直し



施行日：未定

1. 育児休業の分割取得に対応

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。