

# 育児休業制度について

厚生労働省岩手労働局雇用環境・均等室  
舟越 翔平

- 育児休業制度について（令和4年4月1日以降の制度改正）
- 出生時育児休業給付金について
- 不利益取扱いの禁止、ハラスメント防止措置について
- その他
- 最後に

# 育児休業が取得しやすくなりました！

## 育児休業に関する制度の概要

- 原則、子が1歳になるまで取得できる休業制度
- 子が保育園に入れにくい等の特別な事情がある場合には、1歳6か月又は2歳まで取得可能
- **子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務が可能**
- 育児休業給付金による経済支援（雇用保険制度）

育児休業に関する制度は、育児・介護休業法により規定されています！

## 改正点

- 育児休業を取得しやすい雇用環境整備を義務化（令和4年4月1日～）
- 妊娠・出産の申し出をした労働者に対する育児休業制度等の個別周知・意向確認の措置を義務化（令和4年4月1日～）
- 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和（令和4年4月1日～）
- 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（令和4年10月1日～）
- 育児休業の分割取得（令和4年10月1日～）
- 男性労働者の育児休業取得率の公表が義務化（常時雇用する労働者数1,000人以上の事業主のみ）（令和5年4月1日～）



法改正により

**特に男性の育児休業の取得が柔軟に！  
対象労働者の範囲が拡大！**

# 改正点（令和4年4月1日～）

## 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、事業主に以下のいずれかの措置を講じることを義務付け。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- 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）
- 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
- 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

## 妊娠・出産の申し出をした労働者に対する育児休業制度等の個別周知・意向確認の措置

事業主が、以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行うことを義務付け

- 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- 育児休業給付に関すること
- 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扱い

面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかにより実施

※FAX、電子メールは労働者が希望した場合のみ

## 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者が育児・介護休業を取得できる要件のうち、**「引き続き雇用された期間が1年以上」**を撤廃

※ ただし、労使協定の締結により除外することは可能

# 改正点（令和4年10月1日～）

## 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設・育児休業の分割取得

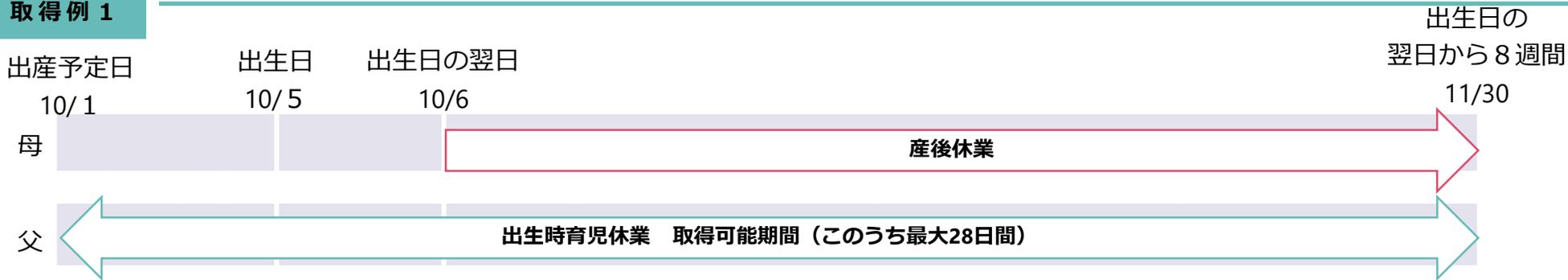
	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度 （R4.10.1～）	育児休業制度 （改正前）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能※1	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に 就業することが可能※2	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		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

※1 ①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、②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週間後までの期間内で、4週間（28日）以内の休業が取得可能。

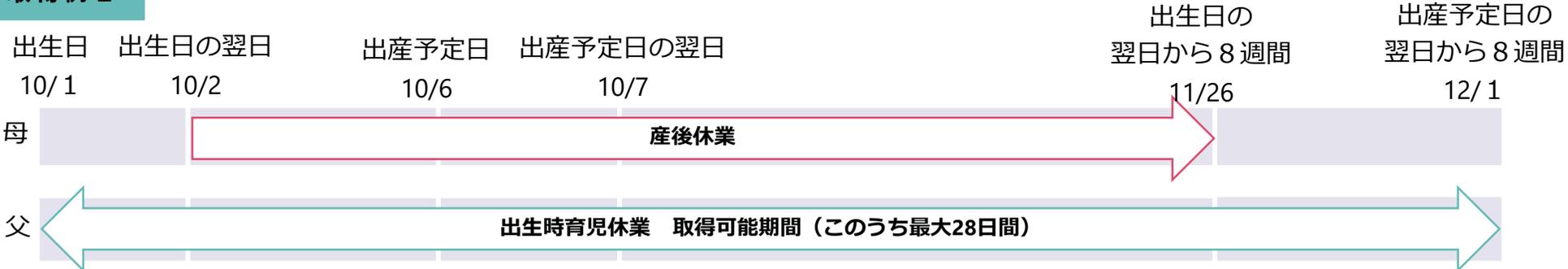
※2 就業日数は、①休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分、②休業開始・終了予定日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数未満が上限。

# 出生時育児休業の取得例

## 取得例 1



## 取得例 2



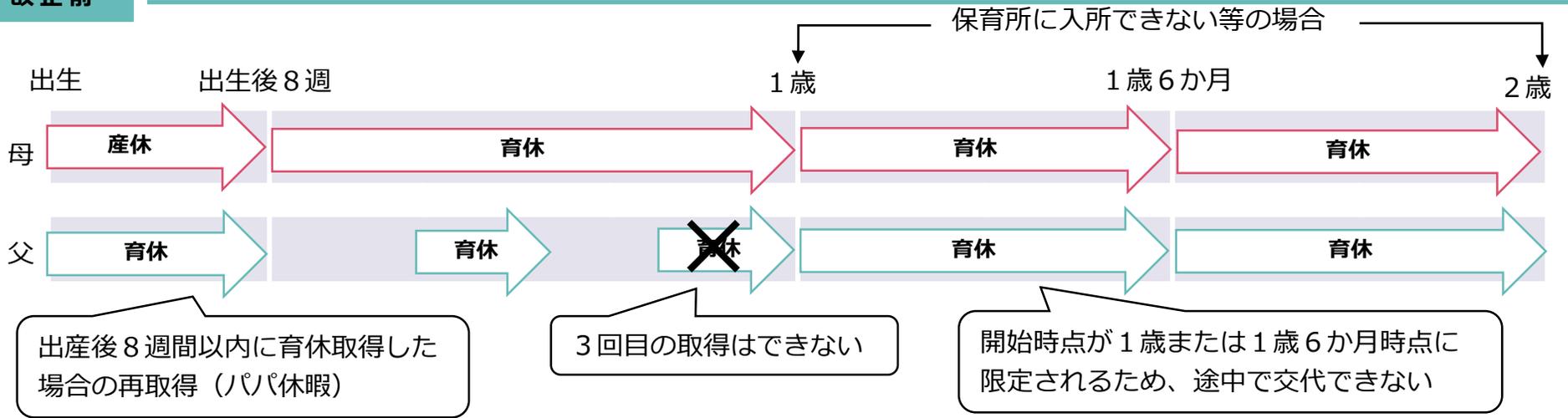
## 出生時育児休業期間中の就業

例) 8時間/日、5日/週の労働者が、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  
 ⇒ 就業できる上限は、就業日数5日、就業時間40時間かつ休業開始・終了日の就業は8時間未満

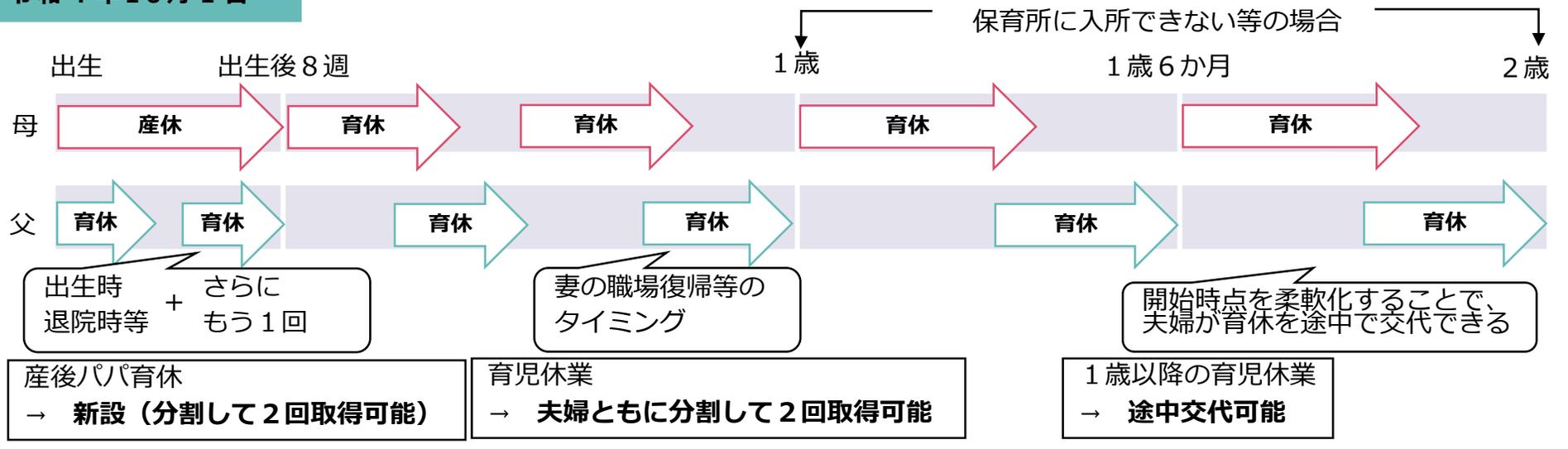
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	...	13日目	休業終了日
4時間 休み	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	.....	休	6時間 休

# 育児休業の取得例

## 改正前



## 令和4年10月1日～



# 改正点（令和5年4月1日～）

## 男性労働者の育児休業取得率の公表

労働者数1,000人を超える事業主に、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することを義務付け

## 公表内容

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を公表

### ①育児休業の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

### ②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

## 公表方法

一般の方が閲覧できるようインターネット等での公表が必要

⇒ 厚生労働省が運営する「**両立支援のひろば**」での公表をおすすめ



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

# 出生時育児休業給付金について

## 支給要件

- 産後パパ育休（出生時育児休業）を取得した雇用保険被保険者であること。
- 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業した時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。
- 休業期間中の就業日数が、最大10日以下（10日を超える場合は、就業した時間数が80時間以下）であること。
- 子の出生日から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、その労働契約の期間が満了することが明らかでないこと。

## 支給額

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数（28日が上限） × 67%  
育児休業給付金の支給率と同率

支払われた賃金の額	支給額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%以下	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×67%
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の13%～80%未満	休業開始時賃金日額×休業期間の日数×80%－賃金額
「休業開始時賃金日額×休業期間の日数」の80%以上	不支給

例) 休業開始時の賃金日額は7,000円で、14日間の出生時育児休業を取得

- 休業期間中に賃金が支払われていない場合、

支給額 = 7,000円 × 14日 × 67% = 65,660円

- 休業期間中に3日間就労して賃金21,000円が支払われた場合（支払われた賃金が休業開始時賃金日額×休業期間の日数の13%～80%）

支給額 = 78,400円 - 21,000円 = 57,400円

14日分の賃金日額の80%  
= 7,000円 × 14日 × 80%  
= 78,400円

# 出生時育児休業給付金について

## 支給申請

出生時育児休業給付金の支給を受けるには、事業主がハローワークで受給資格確認・支給申請の手続きを行う。

提出書類	①雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書 ②育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金支給申請書	①、②の両方
添付書類	①賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、タイムカード、育児休業申出書、育児休業取扱通知書等 ②母子健康手帳、医師の診断書（分娩（出産）予定証明書）等	①、②の両方
提出先	事業所の所在地を管轄するハローワーク※電子申請も利用可	
提出時期	子の誕生日（出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日）から8週間を経過する日の翌日から2か月を経過する日の属する月の末日	

## ハローワーク所在地

名称	所在地	電話番号	管轄区域
ハローワーク盛岡	盛岡市紺屋町7-26	019-624-8906	盛岡市、八幡平市、滝沢市、岩手郡、紫波郡
沼宮内出張所	岩手郡岩手町大字沼宮内7-11-3	0195-62-2139	岩手郡のうち岩手町、葛巻町
ハローワーク釜石	釜石市新町6-55	0193-23-8609	釜石市、遠野市、上閉伊郡
遠野出張所	遠野市新町2-7	0198-62-2842	遠野市
ハローワーク宮古	宮古市小山田1-1-1 宮古合同庁舎 1F	0193-63-8609	宮古市、下閉伊郡（普代村を除く）
ハローワーク花巻	花巻市城内9-27 花巻市合同庁舎 1F	0198-23-5118	花巻市
ハローワーク一関	一関市山目字前田13-3	0191-23-4135	一関市、西磐井郡
ハローワーク水沢	奥州市水沢東中通り1-5-35	0197-24-8609	奥州市、胆沢郡
ハローワーク北上	北上市大曲町5-17	0197-63-3314	北上市、和賀郡
ハローワーク大船渡	大船渡市大船渡町字赤沢17-3 大船渡合同庁舎 1F	0192-27-4165	大船渡市、陸前高田市、気仙郡
ハローワーク二戸	二戸市石切所字荷渡6-1 二戸合同庁舎 1F	0195-23-3341	二戸市、二戸郡、九戸郡のうち軽米町、九戸村
ハローワーク久慈	久慈市川崎町2-15	0194-53-3374	久慈市、九戸郡（軽米町、九戸村を除く）、下閉伊郡のうち普代村

# 不利益取扱い・ハラスメント防止措置

## 不利益取扱いの禁止

- 妊娠・出産、育児休業等を契機とする不利益取扱いは、法律により禁止！
  - 具体的には、「解雇」、「契約を更新しない」、「退職の強要」、「正社員から非正社員への転換の強要」、「降格」、「減給」、「昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行う」等
- ※ 原則、妊娠・出産、育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合、「契機としている」と判断

①ハラスメントの発生を未然に防ぐこと  
②ハラスメントが発生した際の適切な対応が義務付けられています！

## ハラスメント防止措置

- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置を事業主に義務付け。
- 事業主が講ずべき措置として、「ハラスメントの内容や行ってはならない旨の方針の明確化・周知」、「相談体制の整備」、「業務体制の整備」、「当事者のプライバシーの保護・不利益取扱いの禁止」、「事案が生じた場合の事実関係の確認・被害者への配慮・行為者への適正な措置・再発防止措置」を義務付け。
- 事業主の責務として、「ハラスメントの問題について労働者の関心と理解を深め、労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努める」、「事業主自らもハラスメント問題に対する理解と関心を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努める」こととされている。

# その他

## くるみん認定

- 「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定を受けた企業。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が認定を受けられる。
- 認定基準には、男性労働者の育児休業等の取得率や女性労働者の育児休業等の取得率が一定の基準以上であること等が盛り込まれている。
- 岩手県内の認定企業数は、令和5年6月30日時点でプラチナくるみんプラス認定1社、プラチナくるみん認定2社、くるみん認定46社。



## 育介規定例・ハラスメント規定例・各種リーフレット

- 育介規定例・ハラスメント規定例はこちら（岩手労働局HP）
- 育児・介護休業法関係のリーフレット等はこちら（厚生労働省HP）



岩手労働局HP

[https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu\\_naiyou/koyoukintou.html](https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukintou.html)



厚生労働省HP

<https://www.mhlw.go.jp/stf/eisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

## 最後に

- 日本の育児休業制度は世界最高水準！  
→ 父親が取得できる育児休業が世界で一番長い！
- しかしながら、特に男性の育児休業取得率が伸びていない  
→ 令和3年の男性育児休業取得率は、13.97%（令和3年度雇用均等基本調査）

「男性なのに育児休業を  
取得するとは何事か」

「育児休業は産後休業を含めて  
6か月まで、それ以上は降格」

こうした風潮が未だに見受けられるのも事実

「業務の見直し・効率化につながった」  
という声も！

人手不足が加速するなか、仕事と子育ての両立は必要不可欠！  
育児休業を取得しやすい職場環境にすることは、**企業イメージの向上、優秀な人材の確保**につながります！

ご清聴ありがとうございました

育児・介護休業法に関するご相談は  
岩手労働局 雇用環境・均等室  
019-604-3010 まで