資料４

育児・介護休業法の改正について

ひと、くらし、
みらいのために

広島労働局
雇用環境・均等室

令和４年５月

内　　容

１　改正の背景

２　改正のポイント

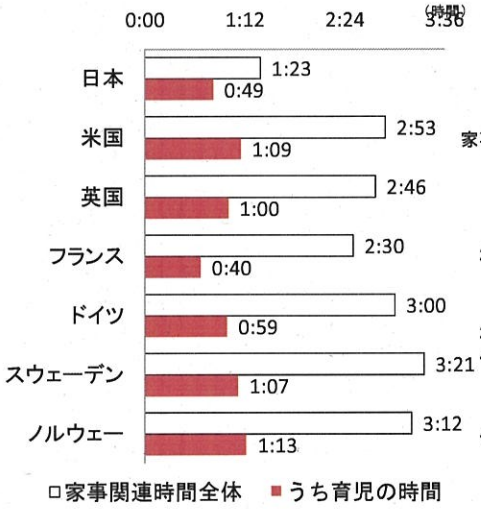
３　改正の各内容

４　改正に向けての準備

改正の背景①女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

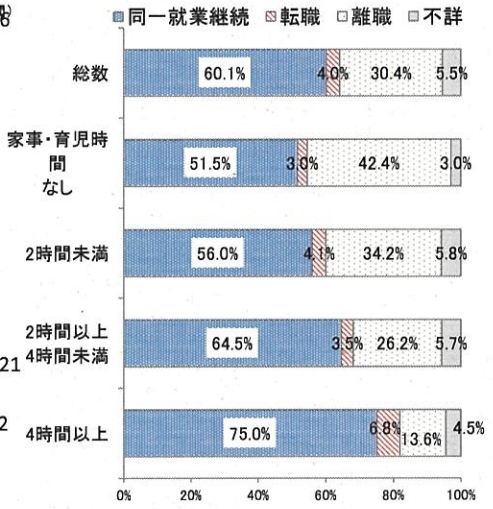
○ 日本の夫（6歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
○ 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日当たり）】



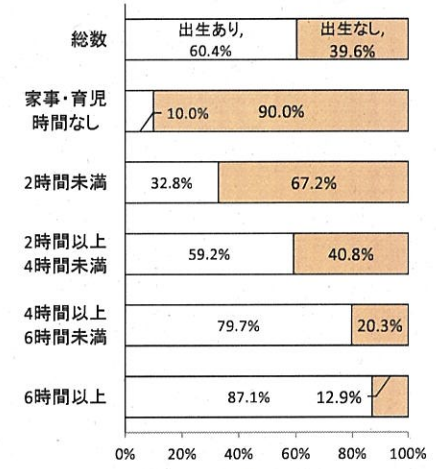
（備考）1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men"（2004）, Bureau of Labor Statistics of the U.S."American Time Use Survey Summary"（2015）及び総務省「社会生活基本調査」（平成28年）より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



資料出所：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019（厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）の概況」（調査年月：2015年11月）より作成）
注：
1）集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
2）13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3）「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

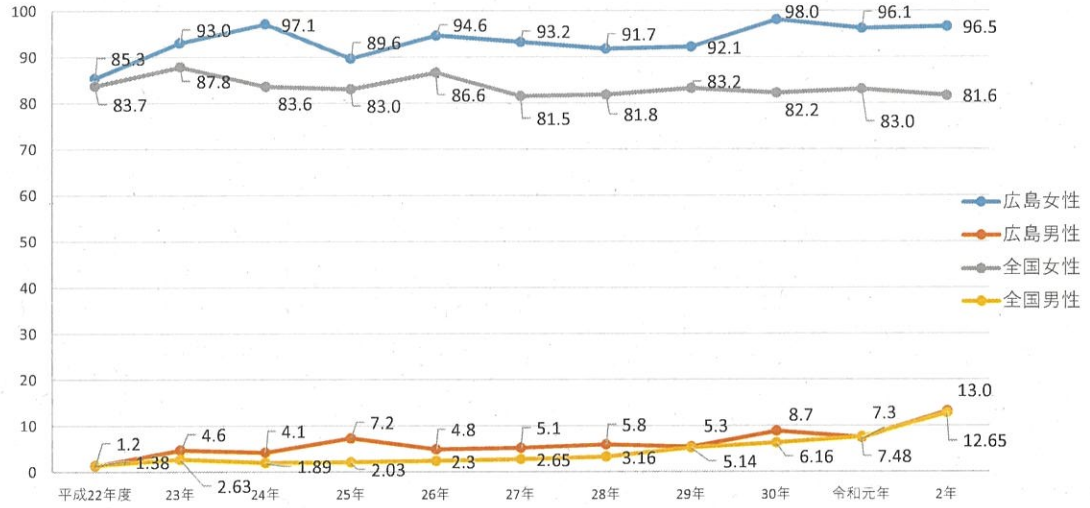
【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019（厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）」（調査年月：2015年11月）より作成）
注：
1）集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2）家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
3）13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4）「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

②広島における育児休業取得者の状況

○ 広島県では、男性の育児休業取得率は全国ともに、低水準ではあるものの、上昇傾向にある。

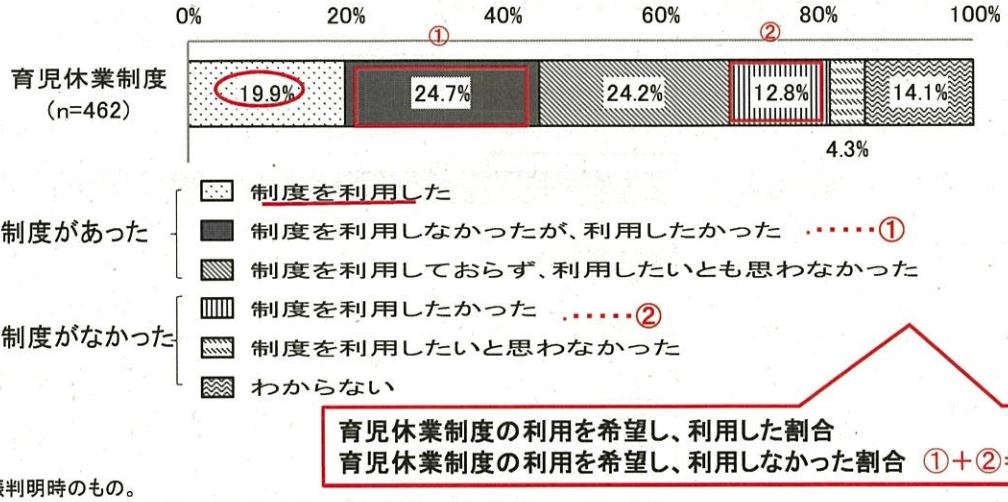


【資料出所】
全国：厚生労働省雇用均等基本調査
広島県：広島県職場環境実態調査

③育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

○　「男性・正社員」について、出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。

男性・正社員が利用した育児休業制度の利用状況および利用希望



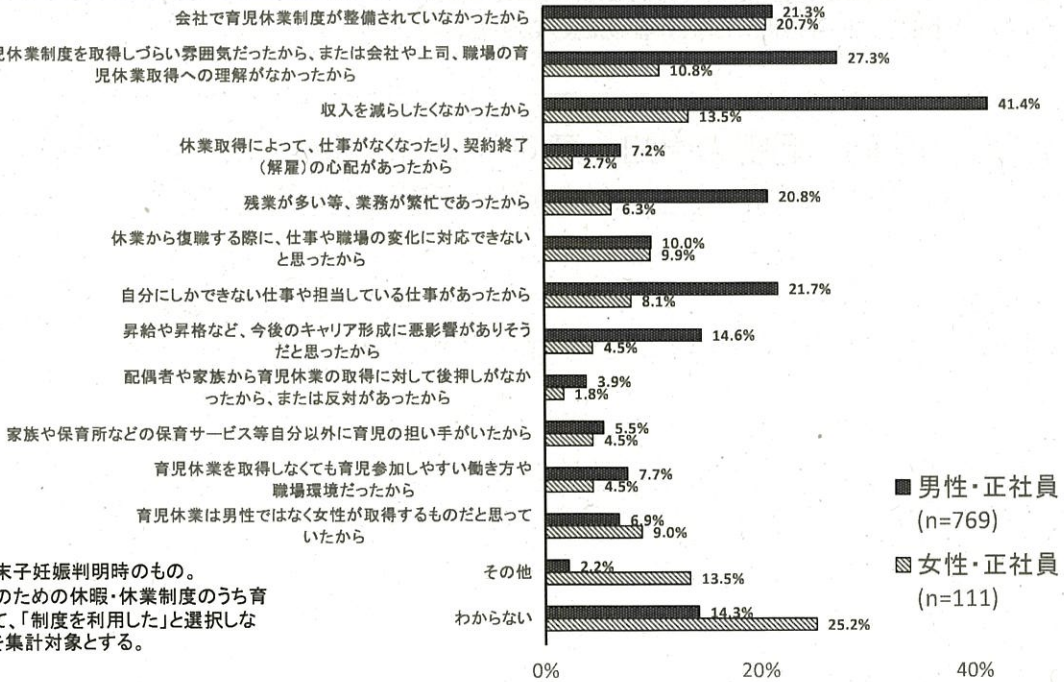
育児休業制度の利用を希望し、利用した割合　19.9%
育児休業制度の利用を希望し、利用しなかった割合　①＋②＝37.5%

※就業形態は末子妊娠判明時のもの。
※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者（49.3%）を母数とする。

出典：三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成30年度）

④育児休業制度を利用しなかった理由

○「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。

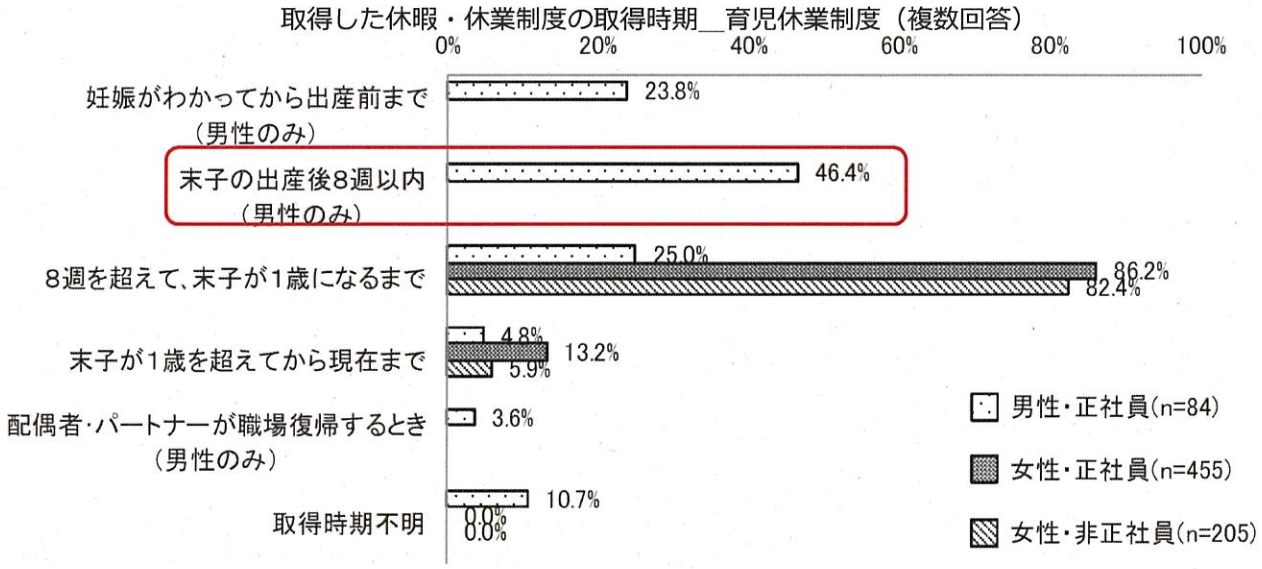


※就労形態は末子妊娠判明時のもの。
※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「制度を利用した」と選択しなかった回答者を集計対象とする。
※複数回答

出典：厚生労働省委託事業　「令和２年度　仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（株式会社日本能率協会総合研究所）

⑤男性の育児休業取得時期

「男性・正社員」では、「末子の出産後８週間以内」が46.4%で最も回答割合が高い。



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

（出典）厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社）

2　改正のポイント

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及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和３年法律第58号、令和３年６月９日公布）

1　産後パパ育休（出生時育児休業）の創設　令和4年10月1日施行
子の出生後、8週間以内に４週間まで取得可。分割して2回取得可

2　雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の義務化　令和4年4月1日施行
環境整備と妊娠や出産をした男女労働者に対する個別の制度周知と休業の意向確認

3　育児休業の分割取得　令和4年10月1日施行
分割して2回取得が可能となります。また1歳以降の育児休業の開始日が柔軟になります。

4　有期雇用労働者の休業の取得要件緩和　令和4年４月1日施行
育児休業のみならず介護休業についても要件が緩和されます。

5　育児休業取得状況の公表の義務化　令和5年４月1日施行
従業員数1,000人超企業が対象

3－1　育児休業を取得しやすい雇用環境整備（令和4年4月1日施行）
①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

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。

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 ※産後パパ育休については、令和４年10月１日から対象。
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 注：③④は労働者が希望した場合のみ オンライン面談もOK

措置実施の際の留意事項（指針※より(以下同じ)）

○ 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**
- 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。

○ 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（次ページ参照）

3－1　育児休業を取得しやすい雇用環境整備
②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

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。（可能な限り、複数の措置が望ましい）

① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
　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が必要です。

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**）
　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も必要です。

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**
　自社の事例を収集した資料の配布やイントラネットへの掲載等を行い、労働者に情報提供を行う　など。

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**
　育児休業制度や事業主の方針を示したものを、事業所内やイントラネットへ掲示する　など。

※産後パパ育休については、令和４年10月１日から対象。

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/
　※令和３年中に改正内容も踏まえて改訂予定です。

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

3-2 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4月1日施行）

改正前後の制度の概要

改正前

●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。

3-3 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	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 （**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）	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**※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。

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

3－4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け（令和5年4月1日施行）

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**

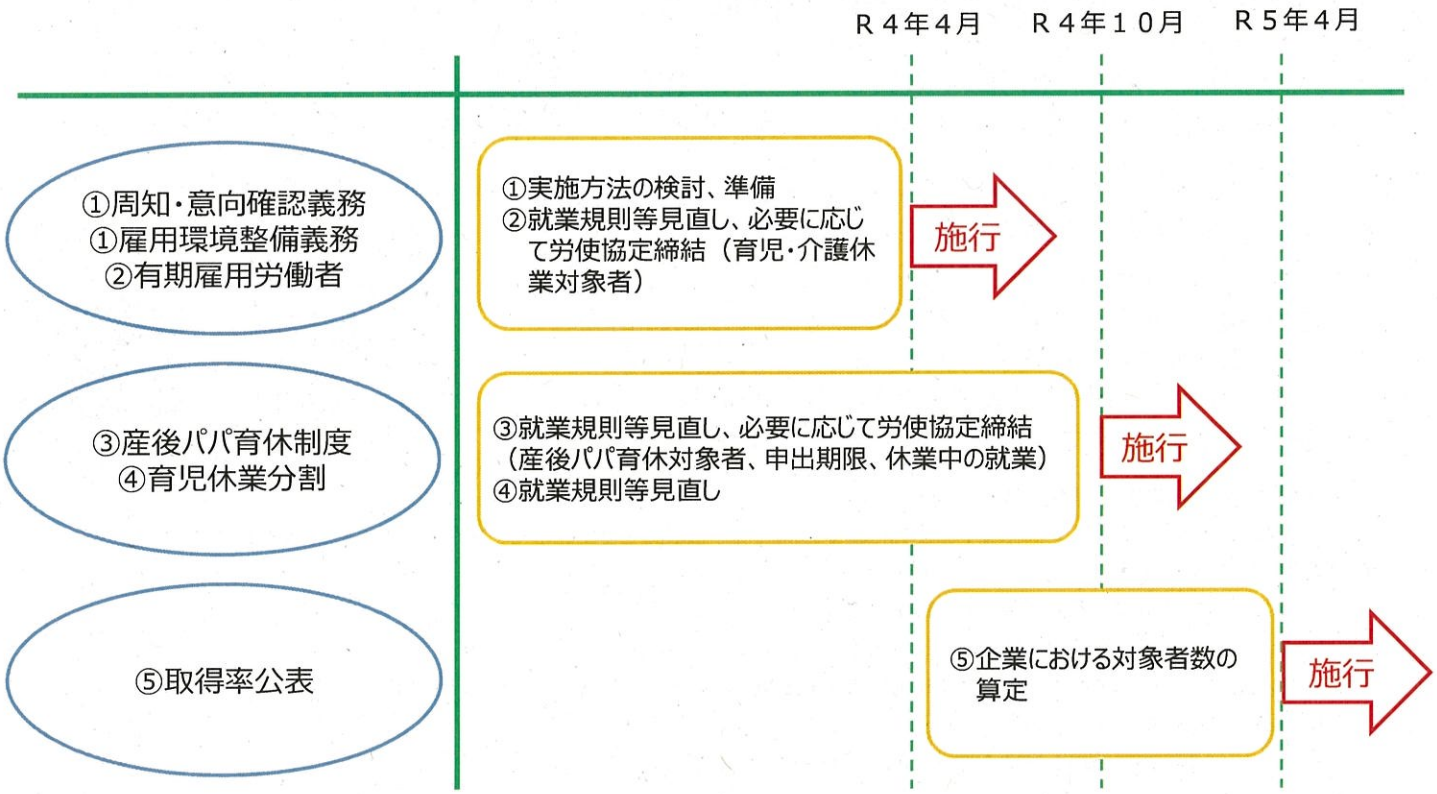
産後パパ育休（出生時育児休業）も含みます！

※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。

4　施行に向けて準備いただくこと



くるみん認定・プラチナくるみん認定の**改正**及び新たな認定制度の**創設**について

主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

◆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

くるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業　7%以上 → **10%以上**
又は
育児休業＋育児目的休暇
15%以上 → **20%以上**

◆ **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://ryouritsu.mhlw.go.jp/）
で公表すること（新規）。
※「両立支援のひろば」では、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。

プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率
育児休業　13%以上 → **30%以上**
又は
育児休業＋育児目的休暇
30%以上 → **50%以上**

◆女性の継続就業率
出産した女性労働者のうち、子の１歳時点在職者割合　90%以上（変更なし）
又は
出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の１歳時点在職者割合　55%以上 → **70%以上**

◆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らない（変更なし）。

トライくるみん（創設）

◆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

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されます。

くるみんプラス　プラチナくるみんプラス　トライくるみんプラス