

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)

改正の趣旨

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、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【育児・介護休業法】

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を創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
- ②分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③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を可能とする。

2 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

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ②妊娠・出産(本人又は配偶者)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措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3 育児休業の分割取得

育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び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」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

- ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
- ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日(ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日)
- ・4: 令和5年4月1日

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

改正内容（新制度の内容）

① 対象期間、取得可能期間

：子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

② 申出期限

：原則休業の2週間前まで

※ ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよい。

③ 分割取得

：分割して2回取得可能

④ 休業中の就業

：労働者の意に反したものとならないよう、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

※ 具体的な流れ：労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出

→事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示 →労働者が同意した範囲で就業

※ 就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を設ける予定【省令事項】。

（参考）現行育児休業制度

原則子が1歳（最長2歳）になるまで

原則1か月前まで

原則分割不可

※現行制度ではパパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。

※今回の改正で2回に分割取得可に。

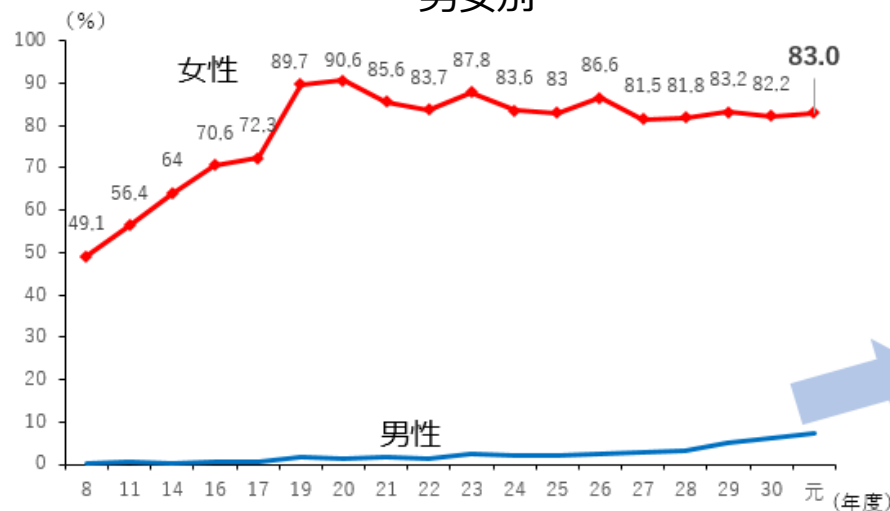
予定した就労不可

新制度が育児休業給付（給付率：180日間までは67%）の対象となるよう、雇用保険法上の手当も行う。

※休業期間中の就業日数等は、現行の育児休業給付と同等の水準に設定（4週間の休業を取得した場合10日・80時間の範囲内）する予定【省令事項】

参考：育児休業取得率

男女別



男性



政府目標

令和2（2020）年：13%

令和7（2025）年：30%

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

改正内容（新制度の内容）

① 対象期間、取得可能期間

：子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>

・取得可能日数については、年次有給休暇が年間最長20労働日であること等を参考に、4週間とすることが適当である。なおその際は、各企業の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く。）が、新制度の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間の取得が確保されればよいと解される。

② 申出期限

：原則休業の2週間前まで

※ ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよい。

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>

・労使協定で定める事項：

- － 新制度や育児休業の取得率や取得期間に関する目標及び事業主の方針
- － 休業開始予定日の1か月前までに申出が円滑に行われるようにするための職場環境の整備、業務の調整、労働者の配置その他の措置（(2)の環境整備の措置義務を上回る措置として、これらのうち複数の措置を実施している場合等）
- － 労働者へ休業取得の個別の働きかけを行うだけでなく、具体的な取得意向の個別の把握まで行うこと

- ・出生が予定より早まった場合等は、現行の育児休業と同様、1週間前までとすることが適当。
- ・円滑な休業の取得のためには、事業主は労働者が申出期限にかかわらず早めに申出しやすいよう工夫するとともに、労働者も早めに申出をすることが望ましい旨、指針において示すことが適当。

③ 分割取得

：分割して2回取得可能

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>

・新制度については、分割取得する場合は、初めにまとめて申し出ることとすることが適当。

④ 休業中の就業

：労働者の意に反したものとならないよう、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、**事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。**

※ 具体的な流れ：労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出

→事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示 →労働者が同意した範囲で就業

※ 就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を設ける予定【省令事項】。

<労働政策審議会建議（令和3年1月18日）>

・休業開始日・終了日と併せて申し出ることが望ましいが、業務状況の見通しが立ったタイミングなど、休業開始前までの任意のタイミングで申し出ることができ、また、休業開始までは、申し出た条件の変更も可能。

・休業開始前までは任意のタイミングで同意を撤回することが可能。また、休業開始後は、配偶者の疾病等やそれに準ずる心身の状態の悪化等の特別な事情がある場合には、同意の撤回が可能。

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

改正内容

① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け

- ・ 新制度及び現行育児休業を取得しやすい**雇用環境の整備**の措置を事業主に**義務付け**。
- ・ 具体的な内容は、研修、相談窓口設置等の**複数の選択肢からいずれかを選択**。
- ・ 環境整備に当たっては、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**希望する期間を取得できるよう事業主が配慮**することを指針において示す予定。

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

- ・ 労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を**周知するとともに、これらの制度の取得意向を確認するための措置を義務づけ**。
- ・ 周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の**複数の選択肢からいずれかを選択**とする予定【省令事項】。
- ・ 取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないことを指針において示す予定。

(参考) 現行育児休業制度

← 研修等の取得しやすい環境整備に関する規定なし

← 個別周知の努力義務のみ

※ 育児等のための休暇・休業の取得に際し、男性では6割以上が企業からの働きかけがなかったと回答。

参考：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）

※ n=30未満は参考値 (%)

末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い。

※ 制度あり：勤務先に「(配偶者出産休暇制度が)あった」と回答

※ 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」等のうち1つ以上「取組があった」と回答

※ 上司あり：直属の上司について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「男性の子育て参加に対して理解がある」等のうち1つ以上「あてはまる」「まああてはまる」と回答

	取得	非取得・意向あり	非取得・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=24)	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

育児休業の分割取得、育児休業の取得の状況の公表の義務付け、 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正内容

① 育児休業の分割取得等

- ・ 育児休業（新制度除く）を **分割して2回まで取得可能**とする。
- ・ 保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、**各期間途中でも夫婦交代を可能**（途中から取得可能）とする。

② 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

- ・ 従業員1000人超の企業を対象に、**育児休業の取得の状況について公表を義務付け**。
- ※ 具体的な内容は、男性の育児休業等の取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率を予定【省令事項】。

③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- ・ 「**引き続き雇用された期間が1年以上**」の要件について、**無期雇用労働者と同様の取扱い**（労使協定の締結により除外可）とする。
- ※ 「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」の要件は存置。

(参考) 現行育児休業制度

原則分割不可

- ※ パパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。
- ※ 1歳以降に延長した場合の育休開始日が、各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定されているため、各期間開始時点でしか夫婦交代できない。

プラチナくるみん企業のみ公表

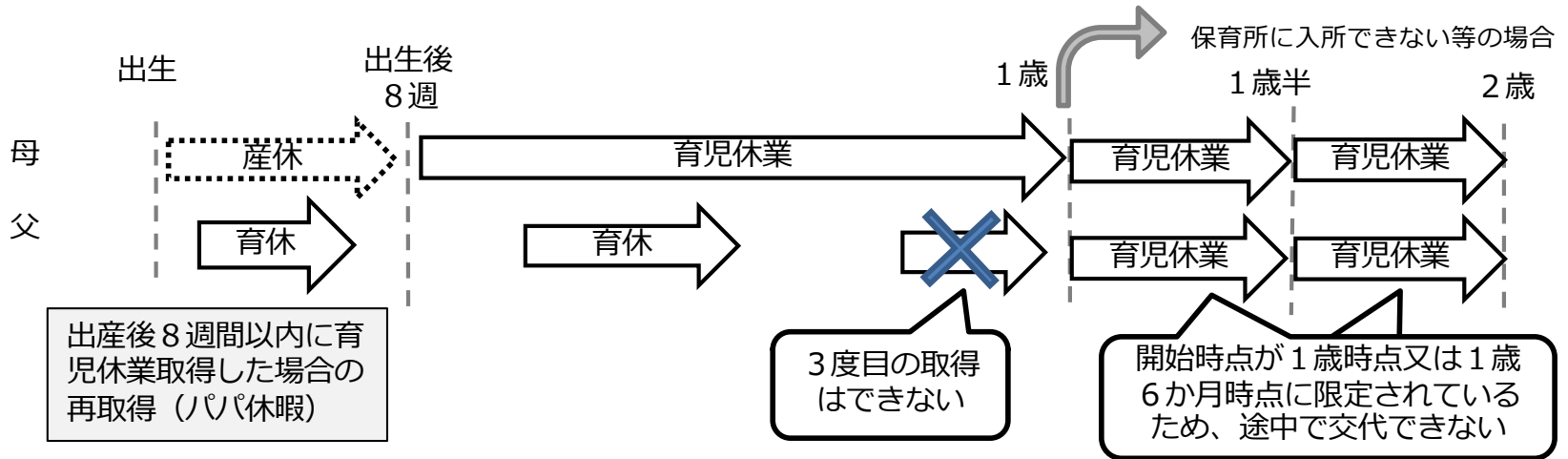
- 有期雇用労働者の育児休業取得には、
- ・ **引き続き雇用された期間が1年以上**
 - ・ **1歳6か月までの間に契約が満了**することが明らかでないの2つの要件あり。

育児休業給付について、分割取得等に対応するよう、雇用保険法※上の手当ても行う。

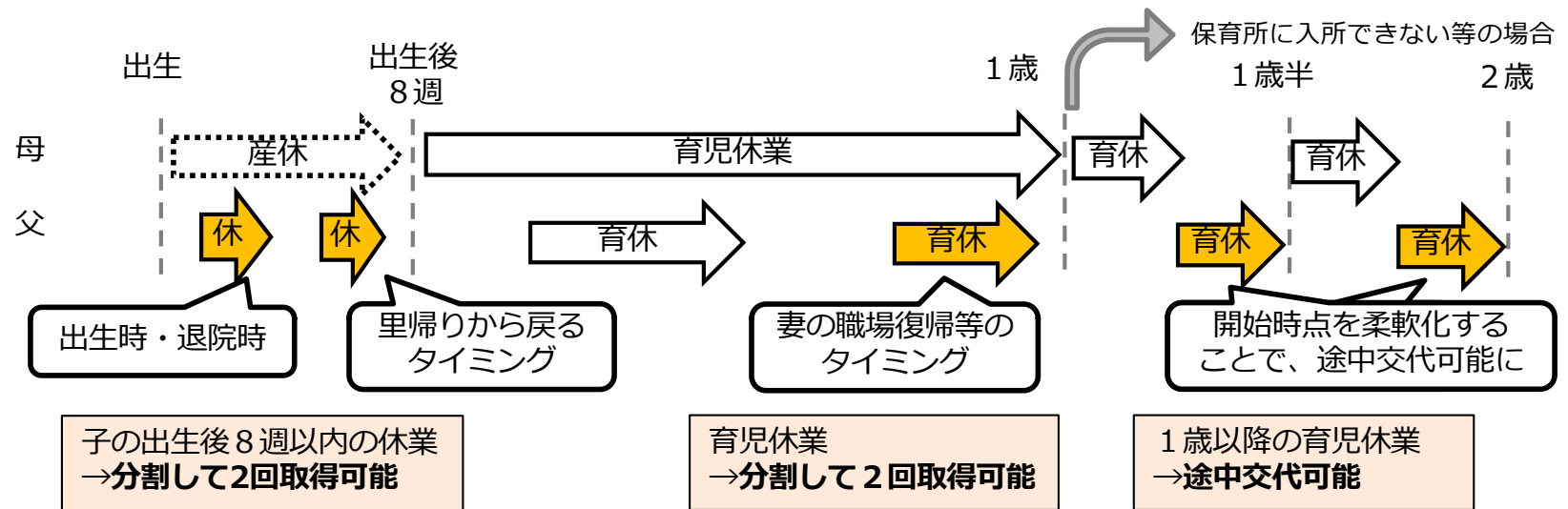
※③の対応は省令事項

制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）

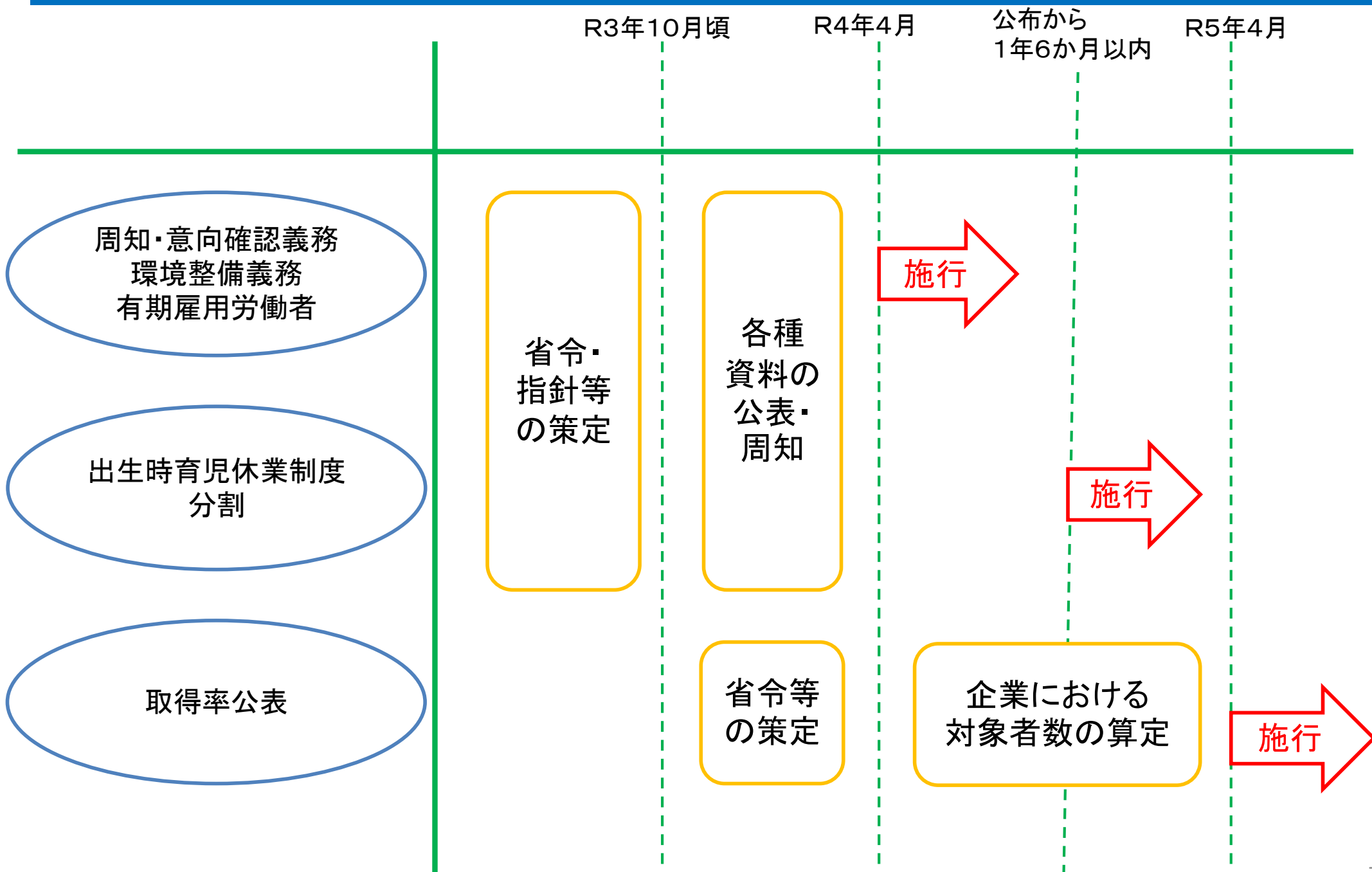
改正前



改正後



施行に向けたスケジュール



育児休業中の社会保険料免除要件の見直し（健康保険法等の改正）

【概要】

- 被保険者が育児休業等を取得している場合、育児休業等取得中の保険料負担の全額（賞与保険料を含む）が免除される。

【現行制度】

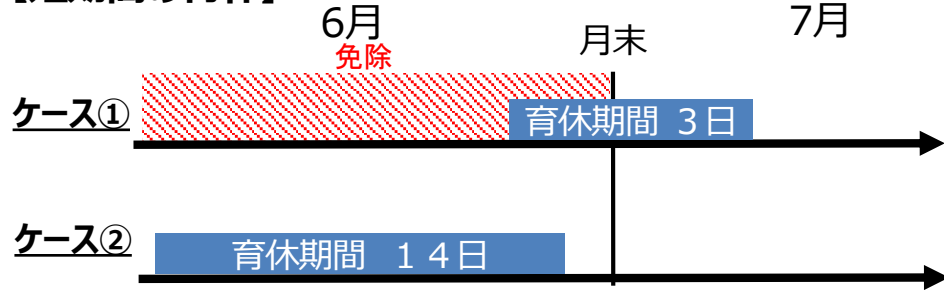
【見直し内容】

育休中の社会保険料免除については、月末時点で育休を取得している場合に、当月の保険料が免除される仕組み。
したがって、短期間の育休について、月末をまたぐか否かで保険料が免除されるか否かが決まるという不公平が発生。

【長期間の育休】

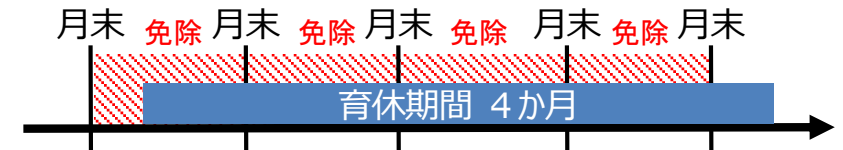


【短期間の育休】

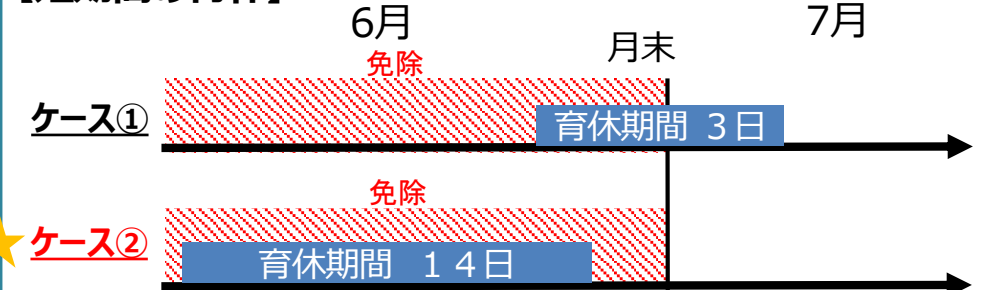


育休開始日の属する月については、**その月の末日が育休期間中である場合に加えて、その月中に2週間以上育休を取得した場合にも保険料を免除する。**

【長期間の育休】（※扱い変わらず）



【短期間の育休】



(1)

(2)

賞与月の月末時点で育休を取得していると、賞与の支払を受けている場合であっても、賞与保険料が免除されるため、賞与月に育休の取得が多いとの指摘がある。

短期間の育休取得であるほど、賞与保険料の免除を目的として育休月を選択する誘因が働きやすいため、**1ヶ月超の育休取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。**

※出生時育児休業についても、現行の育休と同様に社会保険料免除の対象となる

【施行時期】： 令和4年10月

※ 仮に、男性の育休取得率が政府目標の3割に達するなど一定の仮定をおいた場合、保険料収入は約1億円の減（令和4年度：満年度ベース）となる。