

育児・介護休業法の改正を踏まえた 主な省令事項②（公布の日から1年6月以内施行）（案）

1. 出生時育児休業申出について

(1) 申出事項は次のとおりとする。

- ①出生時育児休業申出の年月日
- ②出生時育児休業申出をする労働者の氏名
- ③出生時育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等
- ④出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日
- ⑤労働者が出生時育児休業申出に係る子でない子であって出生の日から起算して八週間を経過しないものを有する場合にあっては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄
- ⑥出生時育児休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
- ⑦出産が予定日より早まった場合等はその旨

(2) 申出方法は次のとおりとする（②及び③は事業主が適当と認める場合に限る。）。

- ①書面を交付する方法
- ②ファクシミリを利用して送信する方法
- ③電子メール等の送信の方法

※この他、出生時育児休業申出がされたときに行う事業主が労働者に行う通知等については、育児休業申出に係る通知等と同様の取扱いとする。

【参考】

- 今般規定する出生時育児休業申出における申出事項は、育児休業申出における申出事項のうち、1歳到達日後の育児休業の申出に係る規定などを除き、同一の規定としている。
- 今般規定する出生時育児休業申出の申出方法は、育児休業申出の申出方法と同一の規定としている。
- 育児休業の申出事項
 - ①育児休業申出の年月日
 - ②育児休業申出をする労働者の氏名
 - ③育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等
 - ④育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
 - ⑤労働者が育児休業申出に係る子でない子であって一歳に満たないものを有する場合にあって

は、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄

- ⑥育児休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
- ⑦1歳到達日までに、特別な事情により、育児休業の再取得を行う場合はそれに係る事実
- ⑧1歳到達日後又は1歳6か月到達日後に育児休業を取得する場合はそれに係る事実
- ⑨配偶者が育児休業申出に係る子の1歳到達日又は一歳6か月到達日において育児休業をしている労働者が、1歳到達日後又は一歳6か月到達日後に育児休業を取得する場合はそれに係る事実
- ⑩出産が予定日より早まった場合等はその旨
- ⑪1歳到達日後又は1歳6か月到達日後に係る育児休業申出を撤回したが、特別な事情により、再度申出をする場合はそれに係る事実
- ⑫パパママ育休プラスの申出を行う場合はその要件を満たしている旨

●育児休業の申出方法は次のとおり（②及び③は事業主が適当と認める場合に限る。）。

- ①書面を交付する方法
- ②ファクシミリを利用して送信する方法
- ③通信端末機器に送信する方法（※）

※令和4年4月1日施行後は、電子メール等の送信の方法

2. 出生時育児休業の申出期限について

労使協定で定めることにより、原則2週間前までとする出生時育児休業の申出期限を現行の育児休業と同様に1か月前までとしてよいこととする、職場環境の整備等の措置は次の3つとする。

①次に掲げる措置のうち、二以上の措置を講ずること。

- ・雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- ・育児休業に関する相談体制の整備
- ・雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
- ・雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知
- ・育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

②育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。

③育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

【参考】

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

(1) 子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

○ 要件・手続き

(申出期限)

- ・現行の育児休業より短縮し、原則2週間前までとすることが適当である。ただし、職場環境の整備などについて、今回の見直しにより求められる義務を上回るような取組を実施することを過半数組合又は過半数代表との労使協定で定めている（※）事業所においては、現行の育児休業と同様に1か月前までとしてよいこととすることが適当である。

※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

3. 休業中の就業について

(1) 出生時育児休業をした労働者が休業中に就業することを希望する場合は、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに次に掲げる事項を申し出ることとする。

①就業可能日

②就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る。）その他の労働条件

(2) 休業中の就業について申出をし、事業主からの提示に対して労働者が行う同意及びその同意を得た事業主が労働者に対して行う通知は、次のいずれかの方法によって行うものとする（②及び③は、同意については事業主が適当と認める場合、通知については労働者が希望する場合に限る。）。

①書面を交付する方法

②ファクシミリを利用して送信する方法

③電子メール等の送信の方法

(3) 休業中の就業は次の範囲内で行うものとする。

①就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下とすること。ただし、一日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とすること。

②就業日における労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以下とすること。

③出生時育児休業開始予定日とされた日又は出生時育児休業終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数に満たないものとする。

(4) 出生時育児休業開始予定日とされた日以後に、休業中の就業について行った同意の全部又は一部を撤回することができる特別な事情は次のとおりとする。

①出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

②配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。

③婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。

④出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったこと。

(5) 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らないこととする。

- 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。

【参考】

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

(1) 子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

○ 要件・手続き

(休業中の就労)

- ・ 出生後8週間以内は、女性の産後休業期間中であり、労働者本人以外にも育児をすることができる者が存在する場合もあるため、労働者の意に反したものとならないことを担保した上で、労働者の意向を踏まえて、事業主の必要に応じ、事前に調整した上で、新制度に限り、就労を認めることが適当である。

具体的には、労働者の意に反したものとならない仕組みとするため、過半数組合又は過半数代表との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のみ可能とするとともに、就労可能日数の上限（休業期間の労働日の半分）を設けることが適当である。

また、具体的な流れは、以下とすることが適当である。

- 労使協定を締結する。

- 労働者が就労しても良い場合は事業主にその条件（就労しても良い日時や上限日数・時間数）を申し出る。

※ 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。

- 事業主が休業期間中に就労させたい場合には、労働者が申し出た条件の範囲内で、就労候補日・時間を提示する。

- 労働者が同意した範囲で就労させることができる。

※ 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、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案要綱

第二 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の一部改正

二 出生時育児休業の新設

(略)

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を上限とする予定。

●育児休業申出の撤回をした際に、再度申出を可能とする特別な事情

- ①育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ②配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- ③婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- ④育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったこと。
- ⑤1歳到達日前の育児休業申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

●参照条文

◎改正法第2条による改正後の育児・介護休業法（抄）

(不利益取扱いの禁止)

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第九条の五第二項の規定による申出若しくは同条第四項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4. 対象労働者について

労使協定の締結により、出生時育児休業の対象から除外することが可能な労働者は次のとおりとする。

- ① 出生時育児休業申出があった日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【参考】

●①については、現行の育児休業と同様に「(休業可能期間以内)に雇用関係が終了することが明らかな労働者」としている。また、②については現行の育児休業と同一の規定としている。

●参照条文

◎育児・介護休業法施行規則（抄）

（法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）

第八条 法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出があった日から起算して一年（法第五条第三項及び第四項の申出にあっては六月）以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 二 一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下（※2日以下）の労働者

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

（1）子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

（略）

○ 要件・手続き

（対象労働者、休業開始日及び終了日の変更）

- ・ 現行の育児休業と同様の考え方で設定することが適当である。

5. 出生時育児休業開始予定日の前倒し及び出生時育児休業終了予定日の後ろ倒しについて

次のとおりとする。

- ①出生時育児休業開始予定日の前倒しは1回に限り、出産予定日前に子が出生したこと等を事由として、変更後休業を開始しようとする日の1週間前までに変更の申出をすることにより可能とする。
- ②出生時育児休業終了予定日の後ろ倒しは1回に限り、事由を問わず、休業を終了しようとする日の2週間前までに変更の申出をすることにより可能とする。

【参考】

- ①については、現行の育児休業と同一のものとしている。また、②については現行の育児休業は1か月前（1歳到達日後の育児休業については2週間前）であるが、出生時育児休業の休業可能期間が育児休業に比して短いことを勘案している。

●参照条文

◎育児・介護休業法施行規則（抄）

（法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間）

第十四条 法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間は、一週間とする。

（法第七条第三項の厚生労働省令で定める日）

第十六条 法第七条第三項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出において育児休業終了予定日とされた日の一月前（法第五条第三項及び第四項の申出にあつては二週間前）の日とする。

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

（1）子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

（略）

○ 要件・手続き

（対象労働者、休業開始日及び終了日の変更）

- ・現行の育児休業と同様の考え方で設定することが適当である。

6. 1歳到達日後及び1歳6か月到達日後の育児休業における特別な事情がある場合の再取得について

1歳到達日後の育児休業については、

- ・子の1歳到達日に労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合であって、
- ・さらにそれ以後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合に、

限って取得できることとされていたが、今般、特別な事情がある場合には上記の後者に該当するのみで再取得することが可能とされた。

この特別な事情については、次に掲げるものとする。

- ①第2子以降の産前産後休業により、育児休業が終了したが、産前産後休業に係る子が死産となった場合等
- ②第2子以降の新たな育児休業により、育児休業が終了したが、新たな育児休業に係る子が死亡した場合等
- ③介護休業により、育児休業が終了したが、介護休業に係る対象家族が死亡した場合等

※1歳6か月到達日後の育児休業における特別な事情も同様とする。

【参考】

- 1歳到達日までに育児休業を再取得することができる特別な事情（①から⑧までのいずれか）
 - ①第2子以降の産前産後休業により、育児休業が終了したが、産前産後休業に係る子が死産となった場合等
 - ②第2子以降の新たな育児休業により、育児休業が終了したが、新たな育児休業に係る子が死亡した場合等
 - ③介護休業により、育児休業が終了したが、介護休業に係る対象家族が死亡した場合等
 - ④子の親である配偶者が死亡したとき。
 - ⑤子の親である配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、子を養育することが困難な状態になったとき。
 - ⑥婚姻の解消その他の事情により子の親である配偶者が子と同居しないこととなったとき。
 - ⑦子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
 - ⑧子について、保育所等への入所を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき
- 子の1歳到達日後又は1歳6か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合（①から③までのいずれか）
 - ①1歳到達日後又は1歳6か月到達日後の期間について、保育所等への入所を希望し、申込み

を行っているが、当面その実施が行われない場合

②常態として子の養育を行っている親の配偶者であって当該子の1歳到達日後又は1歳6か月到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合

- ・死亡したとき。
- ・負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったとき。
- ・婚姻の解消その他の事情により常態として子の養育を行っている親の配偶者が子と同居しないこととなったとき。
- ・6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

③1歳到達日後又は1歳6か月到達日後の育児休業における特別な事情がある場合(今般追加)

●男性の育児休業取得促進策等について(建議)

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

(3) 育児休業の分割取得等

(略)

○ 1歳以降の延長の場合の取扱

- ・保育所に入所できない等の理由により1歳以降も延長して育児休業を取得する場合について、延長した場合の育児休業の開始日が、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、現行制度では各期間の開始時点でしか夫婦交代ができないが、開始日を柔軟化することで、各期間の途中でも夫婦交代を可能(途中から取得可能)とすることが適当である。

また、第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等の特別な事情があるときについて、再取得できることとすることが適当である。

7. その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。