

厚生労働省  
東京労働局発表  
令和3年12月28日

東京労働局雇用環境・均等部指導課  
担当 課長 新名 準一郎  
課長補佐 横山 ちひろ  
電話：03-3512-1611

## パパも育休を！育児・介護休業法が変わります。

～令和4年4月1日から段階施行～

育児・介護休業法は、男性の育児休業取得を促進するための「産後パパ育休制度」の創設などの改正が行われ、令和4年4月1日から3段階で施行されます。（資料①）

東京労働局では、改正内容を十分に知ってもらい、多くの男性が育児休業を取得できるようにするため、都内企業を対象に説明会を開催するとともに、労働者、企業、その他どなたでも利用できる特別相談窓口を開設します。

### 1. 説明会の開催

育児・介護休業法の改正内容・就業規則等の改定のポイントなどについて説明します。（資料②）

日時：令和4年1月17日（月） 10:00～11:30 14:00～15:30  
1月25日（火） 10:00～11:30 14:00～15:30  
1月26日（水） 10:00～11:30 14:00～15:30  
2月1日（火） 10:00～11:30 14:00～15:30  
場所：九段第3合同庁舎11階会議室

※ 当日の取材については、指導課（担当：横山）まで、お電話で事前に申込をお願いします。

### 2. 特別相談窓口の開設

#### 育児休業、産後パパ育休等 相談窓口

1 開設期間 令和5年3月31日まで  
(土・日・祝日・年末年始を除く)  
2 電話番号 03-3512-1611  
3 受付時間 8:30～17:15

東京労働局 雇用環境・均等部指導課



育児・介護休業法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。

改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」「具体的な手続きはどうしたら良いのか」等のご相談にも対応いたします。

労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。

# 改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

## ■ 令和4年4月1日から義務化される事項

※1：事業主向け説明資料  
は[こちら](#)



### 1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する<b>研修の実施</b></p> <p>②育児休業・産後パパ育休に関する<b>相談体制の整備</b>（相談窓口や相談対応者の設置）</p> <p>③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得<b>事例の収集・提供</b></p> <p>④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する<b>方針の周知</b></p>
具体的には？	<p>①「<b>研修</b>」 対象は、全労働者が望ましいですが、<b>少なくとも管理職</b>は、研修を受けたことがある状態にしてください。</p> <p>②「<b>相談体制の整備</b>」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、<b>実質的な対応が可能な窓口</b>を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。</p> <p>③「<b>自社の育休取得事例の提供</b>」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、<b>労働者が閲覧できるようにしてください</b>。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、<b>特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください</b>。</p> <p>④「<b>制度と育休取得促進に関する方針の周知</b>」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

### 2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例は[こちら](#)



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	<p>①～④<b>全てを行ってください</b>。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）</p> <p>③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）</p> <p>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い</p>
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の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の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

## ■ 就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。  
・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

規定例は[こちら](#)



### 第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。  
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※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能です。



#### 具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

- 育児休業
  - (1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←削除！
  - (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
  - (1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←削除！
  - (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

【第2弾】は裏面をご覧ください

## 第2弾「令和4年10月1日」までに就業規則の変更が必要です！

### 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（)

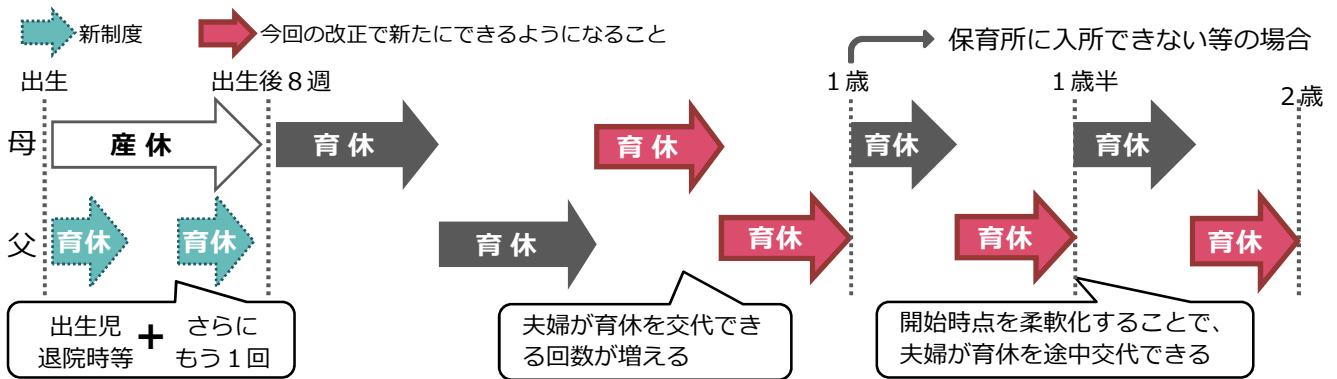
規定例は[こちら](#)



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
申し出期限	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か月前までとすることができる →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり →詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照）

### 育児休業制度の変更（改正後の内容）（)

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 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、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



## 中小企業向け支援をご活用ください

### ハローワークにおける求人者支援員による支援など

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。

全国のハローワーク

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork)



### 両立支援等助成金（令和3年度） <https://www.mhlw.go.jp/content/000756789.pdf>

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」を支援します。  
令和4年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です。



出生時両立支援コース （子育てパパ支援助成金）	育児休業や育児目的休暇を男性労働者が取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得した中小事業主等に支給。
育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った中小事業主に支給。

### 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikujikaigo.com/>

制度整備や育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



### イクメンプロジェクト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するオンラインセミナーを令和4年3月まで毎月開催しています。また、社内研修用資料などがダウンロードできます。



お問い合わせ先 各都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



事業主・人事労務担当者の皆さまへ

# 改正育児・介護休業法説明会

～改正育児・介護休業法を解説します～

育児・介護休業法は、男性の育児休業取得を促進するため、「産後パパ育休制度」の創設などの改正が行われ、令和4年4月1日から3段階で施行されます。

東京労働局では、企業の人事労務担当者等を対象に、育児・介護休業法の改正内容・就業規則の改正のポイント等について理解を深めていただくため、説明会を開催します。

日時

令和4年

1月17日(月)

各日

1月25日(火)

&lt;午前&gt; 10:00～11:30

1月26日(水)

&lt;午後&gt; 14:00～15:30

2月 1日(火)

参加無料

※内容は各回同じです。

内容

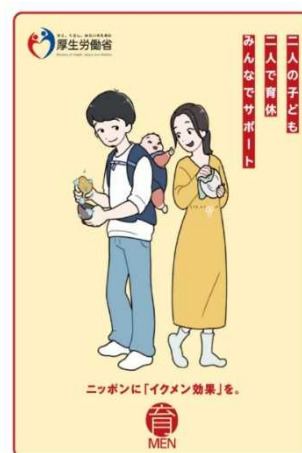
育児・介護休業法改正内容  
育児・介護休業法改正に伴う就業規則等  
の改定のポイント など

会場

九段第三合同庁舎 1 1階 共用会議室  
千代田区九段南1-2-1 (裏面地図参照)

申込  
方法

裏面の申込用紙に必要事項を記載し、FAXにてお申込みください。  
先着順により、定員になり次第締め切ります。  
※定員になり次第、東京労働局ホームページにおいてご案内いたします。



○参加票はお送りいたしませんので、当日は、必ず申込書をご持参いただきますようお願いいたします。

○感染拡大防止のため、体調不良の場合は参加をお控えいただき、マスク着用、手指消毒等感染拡大防止へのご理解・ご協力をお願いいたします。また、感染症の感染拡大状況等により開催中止となる場合がございます。ご了承ください。

**\*【お問い合わせ・申込先】**

東京労働局雇用環境・均等部指導課 TEL 03-3512-1611 FAX 03-3512-1557  
千代田区九段南1-2-1 九段第三合同庁舎14階



参加申込書(FAX専用)

労働局  
処理欄

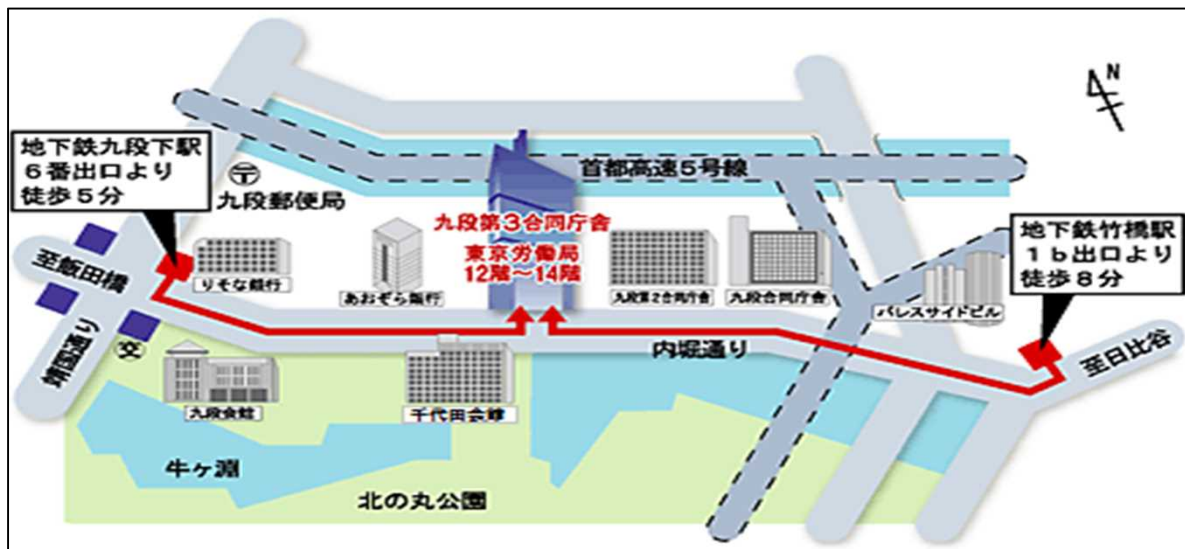
東京労働局 雇用環境・均等部 指導課宛

FAX 03-3512-1557

説明会	改正育児・介護休業法説明会 (九段第三合同庁舎 1 1階 共用会議室)
ご希望の回	ご希望の日・回に○をつけてください。 【1/17(月)、1/25(火)、1/26(水)、2/1(火)】 【①午前 又は ②午後】
ご参加者	企業名:
	所在地:
	所属・役職・氏名:
ご連絡先 ※定員超過につき参加不可の場合にご連絡します。	電話 — —

※お申込みの際に提供いただいた個人情報は、本説明会の管理運営のみに使用し、説明会終了後速やかに廃棄します。

※当日は、本申込書をご持参願います。



※駐車場はご用意しておりません。公共交通機関をご利用ください。