



「両立支援」 ～改正育児介護休業法・ そして働きやすさとは～

千葉県社会保険労務士会 船橋支部
特定社会保険労務士 谷岡仁美（第12170045号）

自己紹介



ひとみ社会保険労務士事務所
代表：特定社会保険労務士
谷岡 仁美

自己紹介

- 損害保険会社
- 介護付有料老人ホーム
(平成20年3月～平成25年12月)
→入居者募集事務・入居者相談
接遇研修トレーナー
- 調剤薬局
- 食料品卸会社100%子会社惣菜工場

→一貫して人事・総務・経理・事務の
仕事に携わる

Produced by Hitomi 3

- 千葉県立佐倉高等学校卒業
- 武蔵大学経済学部経営学科卒業
- 2016年11月 社会保険労務士試験合格
- 2017年9月 千葉県社会保険労務士会に非開業登録
- 2018年4月 勤務社労士登録
- 2021年4月 ひとみ社会保険労務士事務所開業
(兼業社労士)

私が社労士を目指したきっかけ

- 入居者募集事務・入居者相談・職員
相談に応えられる知識が必要
- お給料をいただいている以上、
中途半端な気持ちで仕事はできない
- 責任をもってご入居者・ご検討者・
職員と接したい
→社労士の勉強だ！
社労士こそ人に寄り添える！

Produced by Hitomi 4

【従事した業務】

- 就業規則作成・労使協定締結・社内制度構築
- 採用・入退社手続・勤怠管理・給与計算・算定
- 雇用調整助成金・キャリアアップ助成金等各種助成金
- 労災・労働・社会保険対応
- 傷病手当金、産前産後手続、育児・介護休業給付金
- 高年齢雇用継続給付金、労災請求、限度額申請、療養費請求
- 働き方改革・高齢者や外国人労働者手続ごとフォロー対応
- 安全衛生（健診・メンタルヘルス・ハラスメント相談窓口）
- 労基署・年金事務所等の調査対応
- ご逝去後の手続き（遺族年金・未支給年金、役所手続）
- 接遇マナー研修トレーナー
- その他各種社内人事・総務・経理業務

そもそも「両立支援」とは・・・

子育て



- ◆労働基準法第65条
「産前産後休業」
- ◆育児介護休業法
「育児休業」

介護



- ◆育児介護休業法
「介護休業」

治療



- ◆法律がない
⇒就業規則

3大テーマ
With 仕事

そもそも「両立支援」とは・・・治療編

治療



◆法律がない
⇒就業規則

- ◆各種休暇制度
- ◆職場復帰支援
- ◆労働時間の短縮措置
- ◆時間外・深夜労働の免除
- ◆配置転換に関する要件
- ◆傷病扶助に関する事項



◆健康保険制度
⇒傷病手当金



従 来：3日間の待機期間後、
4日目から1年6ヶ月支給
(1日の報酬の2/3くらい)
2022.1～：「**通算1年6ヶ月間支給**」

3大テーマ
With 仕事

そもそも「両立支援」とは・・・子育て介護編

子育て



- ◆労働基準法第65条
「産前産後休業」
- ◆育児介護休業法
「育児休業」

介護

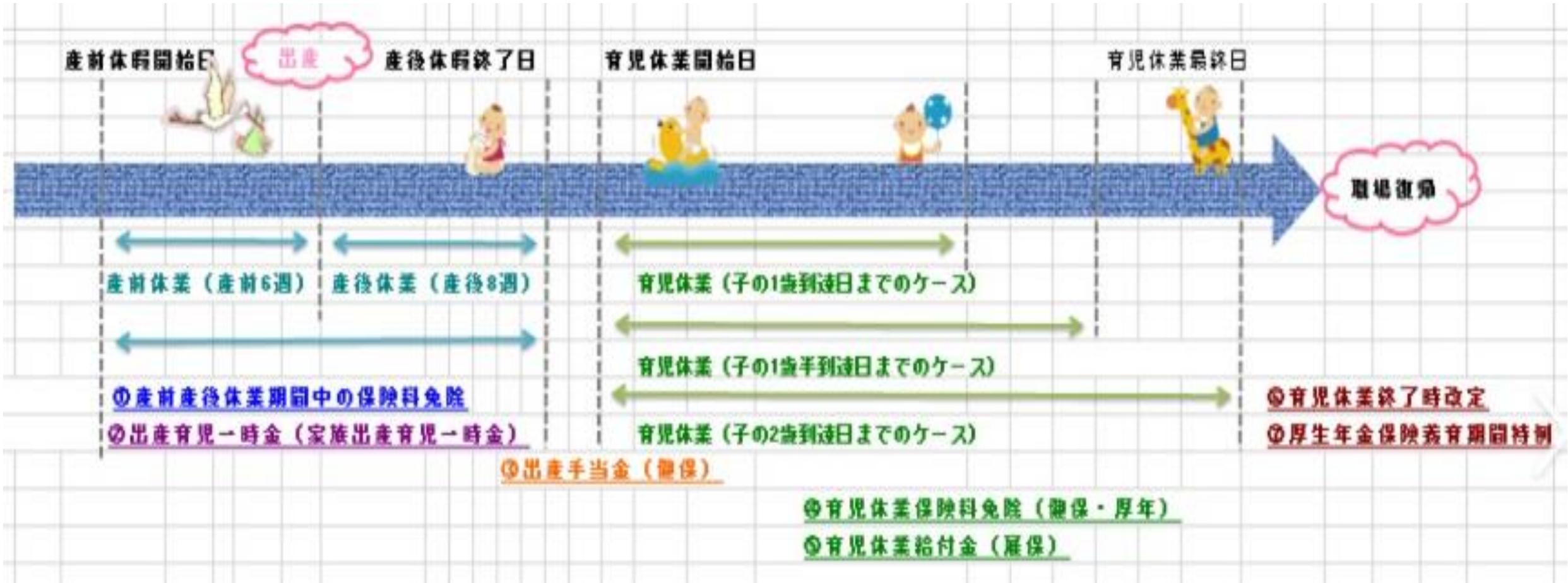


- ◆育児介護休業法
「介護休業」

- ◆平成29年10月「改正介護休業法」
- ◆令和3年1月「子の看護休暇制度・介護休暇制度」の
取得単位が変更
- ◆令和4年4月「改正育児介護休業法」

3大テーマ
With 仕事

育児介護休業法



※「厚生労働省」HPより

私の「両立支援」体験記

◆平成15年8月1日～ 産前休業開始
会社制度) 産前8週間前から休業取得可。
産前産後期間中の給与全額補償

会社合併直後。会社間争い。
休業中の情報皆無。
休業取得者、復職者は
ごく少数で保守的だった。

◆平成15年9月～ 出産、産後休業開始
健康保険) 出産手当金、出産手当一時金

制度を利用しても
復職出来なかったこと
に対する厳しい意見あり。

◆平成15年11月～ 育児休業開始
健康保険) 社会保険料免除
雇用保険) 育児休業給付金

◆平成16年9月～ 家族の介護のため、復職出来ずに退職。
自宅近辺で事務職勤務で復職。

元上司・同期に報告。
そうだったのか、何も
できなくてごめん…と
初めて涙を流された。

◆平成17年1月 家族の介護終了。事務職を退職。
雇用保険) 失業給付、待期期間ゼロにて受給開始。
教育訓練給付金受給にてパソコンインストラクターとなる。

私の「両立支援」体験記

- ◆平成17年8月～ パソコン教室にてインストラクターのアルバイト開始
- ◆平成18年2月 出産を控え、休職。
切迫早産にて31日間入院。
※「社会保険」「雇用保険」に入っていないため、制度利用不可。
- ◆平成18年3月 出産
健康保険) 家族出産手当金、家族出産一時金
- ◆平成19年4月 復職
保育園は「育休明け」が最優先。入園できず。
- ◆平成19年5月 保育園入園。(5月は定員が1.25倍まで認められるため)
- ◆平成20年3月 転職。フルタイム社員となる(介護付有料老人ホーム事務)
- ◆平成25年12月 退職(父親が心臓の手術。子育ての応援を頼めない)

事務職復帰への
第一歩。

前回との違いに
不安もいっぱい。

何とか事務職に
復帰できて
嬉しかった。

私の「両立支援」体験記

◆平成26年1月～ 調剤薬局本部フルタイム社員勤務（土日祝日休み。子育てと両立しやすい）

◆平成30年4月 転職。大手卸会社食品工場フルタイム勤務
（子供が中学生。ステップアップのための初めての転職）

働くことは
将来の安心に
つながる。

◆令和2年9月 退職。早朝深夜残業、休日出勤で子育てと両立厳しい。両親も高齢。
（子供の高校受験が終わるまで半年間の休業予定）

◆令和2年10月 利き手の右ひじを骨折。

◆令和2年11月 友人の嫁ぎ先の会社の事務のお手伝い（義母様骨折のため）

◆令和3年4月 ①友人の嫁ぎ先の会社で短時間正社員として勤務開始。
⇒勤務地まで徒歩3分。休憩時間は自宅に戻れる。
シフト自由の完全フレックス。急なシフト変更可。

大切なことを
大切にしたい。

②ひとみ社会保険労務士事務所開業。
⇒自宅とレンタルオフィス（隣駅。車で10分以内。自転車可。バス有）
子供が高校生になり、駅までの送迎を分担すれば比較的両立可能。

私の「両立支援」体験記

◆乳児期

- ・母乳で育てるため、片時も離れることができません。

◆保育園前期（年少前）

- ・慣らし保育⇒会社を休まねばならない。
- ・1ヶ月に1回くらい、保育園からお迎えの呼び出しあり（数か月）
- ・家事、子育て、仕事・・・
- ・フルタイム勤務開始後は、両親、妹夫婦、友人、すべてに頼った。ファミリーサポートのシッターさんにも頼った。病児保育にも頼った（両親も現役）。

◆保育園後期（年少・年中・年長）

- ・フルタイムの忙しさは変わらないが、子供との意思疎通が楽になった。

◆小学校

- ・行事問題（ほとんど平日）、役員問題
⇒365日勤務がある施設なので、公休・有休を学校行事にあてた。
土日の子供のお稽古の送迎を周囲に頼った。

入園させること、
保育園になじむことに
必死の日々。
多くの皆様の
支えのおかげです。
会社の有休はさほど
使わず。
(使えませんでした)

東日本大震災・・・
子供の迎えより、
ご入居者を守っていました。

働くママさんの
団結力は・・・
すごいです！！

私の「両立支援」体験記

◆小学校高学年

- 2度目の役員を友人とやった。（有休利用）
- 土日祝日休みになったので、お稽古の送迎は私がメインにできるようになった。

◆中学生

- 月に数回土日祝日出勤。就業時間が長く、子育て家事がままならない。
- 行事は有休で参加。
- 受験期のサポートを義務教育の最後にしたかったため、退職。

（すぐ骨折したので、結果的にはよかったのか・・・）

私自身が「人生の折り返し地点」を意識するようになり、私に合った働き方を模索。

長いお付き合いの親友と一緒に仕事をすることと、社労士開業登録をして兼業社労士になることを決める。

◆高校生

- 最寄り駅までの送迎は分担。
- 本人に任せる点が増えた（といってもまだまだ手がかかる）
- 自宅近辺で働けることは、今後親の介護や自身の生活を考えてもメリットがある。
- 何より、働き方が私に合っていた（と今は思っている）

※「厚生労働省」HPより

近年の法改正

子育て



- ◆労働基準法第65条
「産前産後休業」
- ◆育児介護休業法
「育児休業」

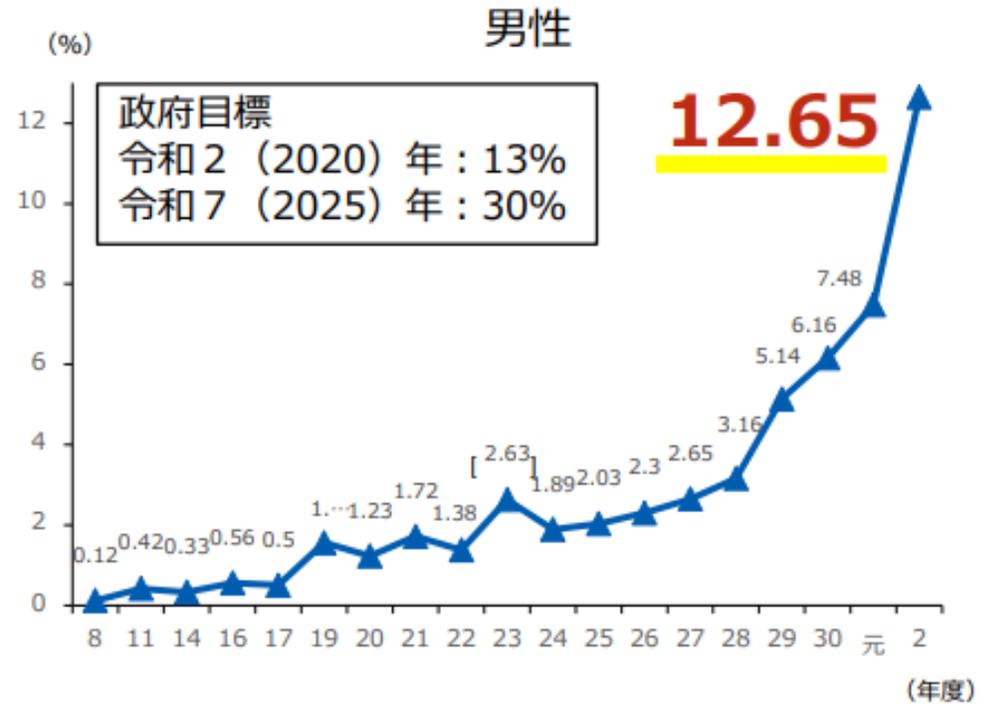
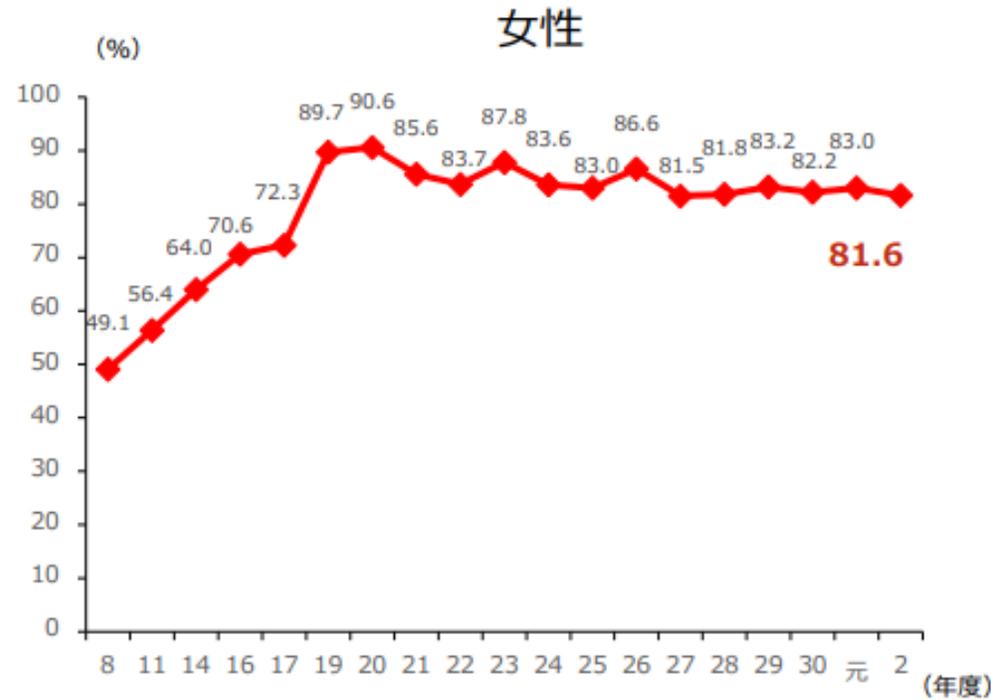
介護



- ◆育児介護休業法
「介護休業」

- ◆平成29年10月「改正介護休業法」
要介護者1人につき1回、93日まで休業可⇒3回まで、通算93日まで休業可。
なぜ、「93日」か…介護をするため&「介護環境を整える期間」
- ◆令和3年1月「子の看護休暇制度・介護休暇制度」の対象者と取得単位が変更
対象者に制限がなくなり、1時間単位で取得できるように。
- ◆令和4年4月「改正育児介護休業法」⇒今年のメイン法律改正！！

近年の法改正



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

※「厚生労働省」HPより

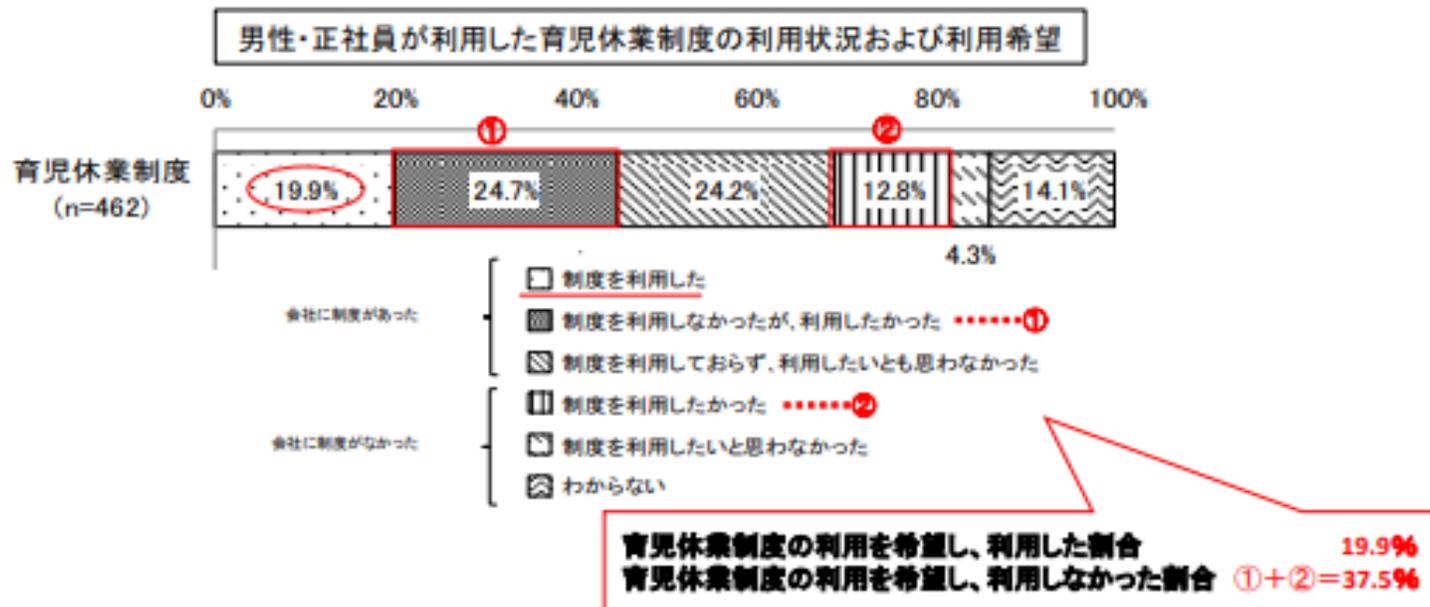
近年の法改正

「男性・正社員」

出産・育児のために何らかの休暇・休業の取得を希望し

利用した割合 19.9%

利用しなかった割合 37.5%

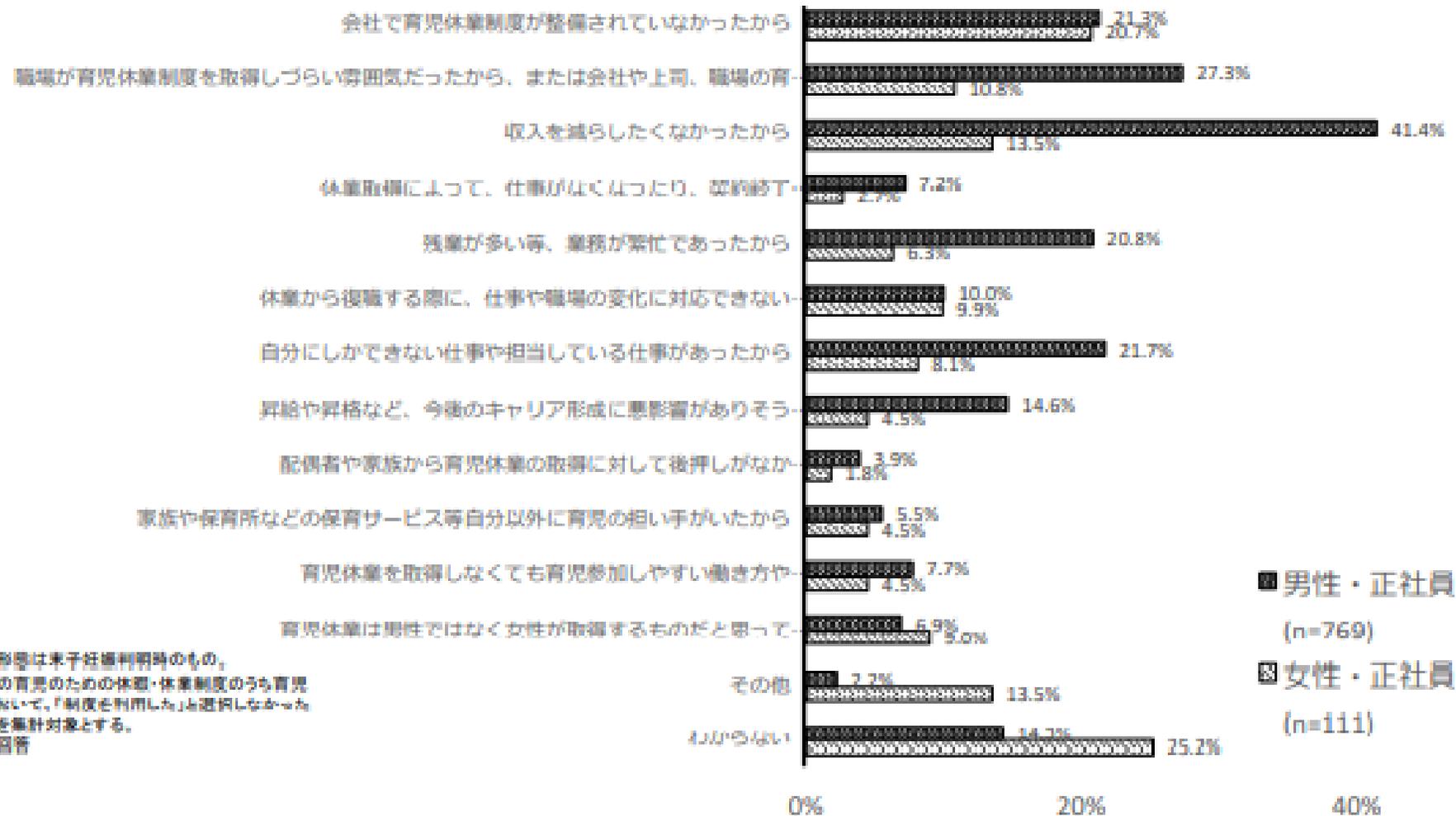


※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※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。

※「厚生労働省」HPより

近年の法改正



※就労形態は東子妊娠初期のもの。
 ※東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」 (株式会社日本経済協会総合研究所)

：「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法～そもそも現行の制度は～

▶ 労働基準法

■ 労働基準法第65条第3項

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない。

■ 労働基準法第64条の3

妊産婦等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせてはならない。

■ 労働基準法第66条第2項.第3項

妊産婦が請求した場合には時間外労働、休日労働又は深夜業をさせてはならない。

■ 労働基準法第66条第1項

変形労働時間制の場合でも、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない。

※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法～そもそも現行の制度は～

▶ 男女雇用機会均等法

■ 男女雇用機会均等法第12条

女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保しなければならない。

■ 男女雇用機会均等法第13条

妊産婦が医師等による指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の短縮、休業等必要な措置を講じなければならない。

New! 母性健康管理指導事項連絡カードを改正しました!

令和3年3月31日付けで母性健康管理指導事項連絡カードの様式を改正し、7月1日から適用しています。

改正育児介護休業法～そもそも現行の制度は～

	産 休	育 休
名称	産前休業・産後休業	育児休業
期間	産前6週間 (多胎妊娠の場合は14週間) 産後8週間	原則、子が1歳に達するまで ※ 保育園に入れない場合などは最長2歳まで延長可
対象となる労働者	女性労働者 (パート・アルバイト・派遣労働者を含む全ての労働者)	男女労働者 (勤続1年未満の場合など、対象外となる場合もある)
根拠法	労働基準法	育児・介護休業法
不利益取扱いの禁止	産休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 (男女雇用機会均等法第9条第3項)	育休申出・取得を理由とする不利益取扱いは禁止 (育児・介護休業法第10条)
手当・給付	出産手当金(健保) 賃金の2/3相当	育児休業給付(ハローワーク) 最初の180日は賃金の67% それ以降は50%

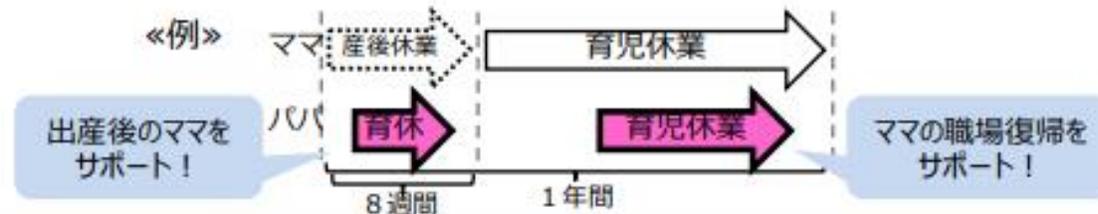
※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法～そもそも現行の制度は～

当日資料

「パパ休暇」でパパが2回育児休業を取得できます

○ ママの出産後8週間以内の期間内に、パパが育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度、パパが育児休業を取得できます。

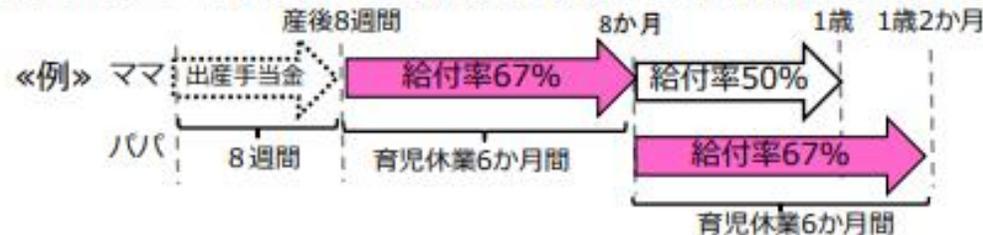


「パパ・ママ育休プラス」で育児休業期間が延長されます

○ 両親がともに育児休業を取得する場合、原則子が1歳までの休業可能期間が、子が1歳2か月に達するまで（2か月分はパパ（ママ）のプラス分）に延長されます。



○ 例えば以下の場合、2人合わせて1歳2か月まで67%給付を受けられます。



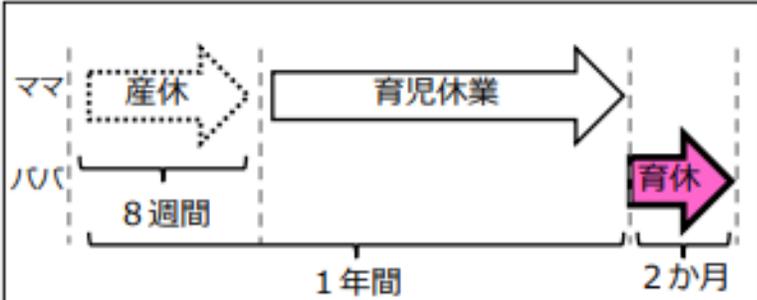
※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法～そもそも現行の制度は～

当日資料

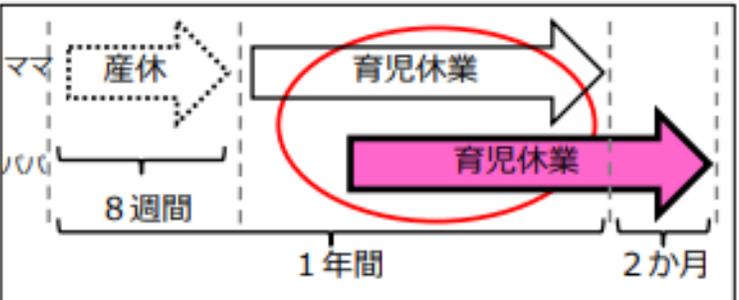
パターン1

パパとママが交代で切れ目なく育休をとりたい。
→1歳～1歳2か月まで取得OK



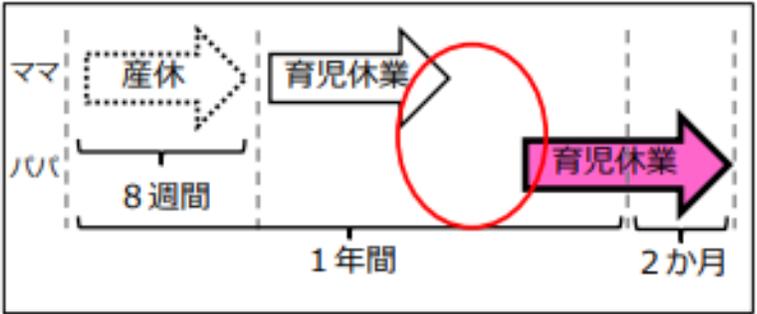
パターン2

パパとママが2人で一緒に、かつできるだけ長い期間にわたって育休をとりたい。
→同時の取得もOK



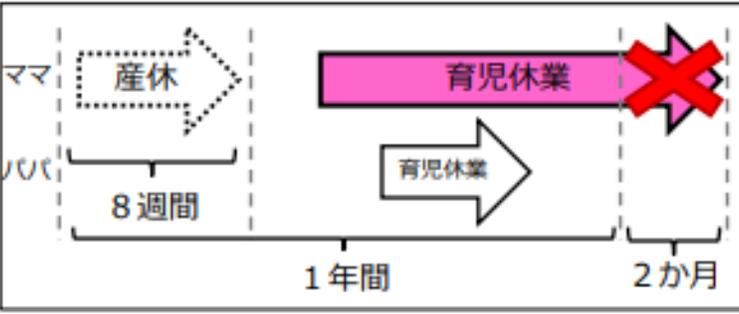
パターン3

祖父母が子どもの面倒を見てくれる期間は、パパママともに働き、交代で育休をとりたい。
→連続していなくてもOK



注意!

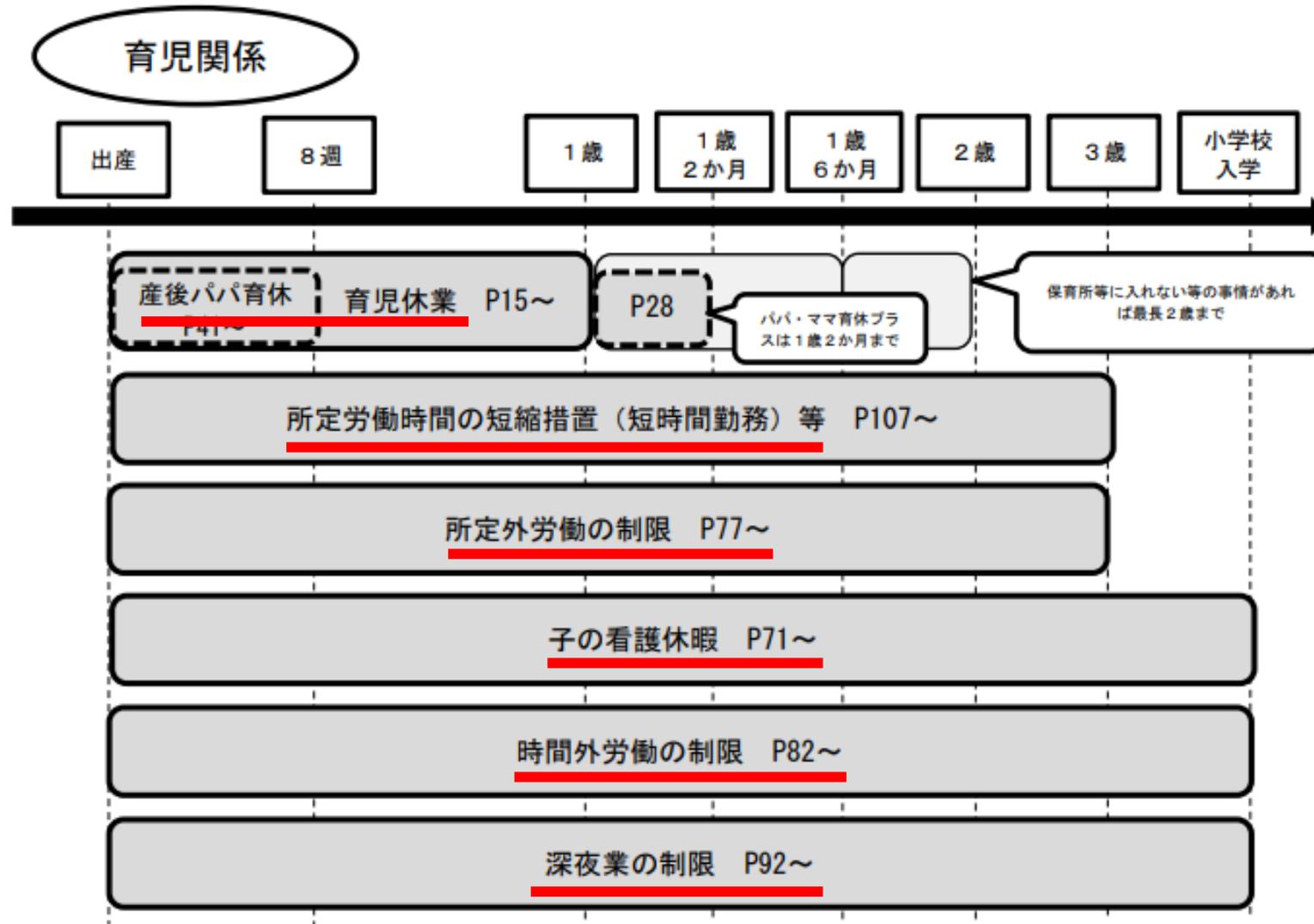
ママの育休開始日がパパの育休開始日より前
→「パパ・ママ育休プラス」を利用できません。



※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法～そもそも現行の制度は～

当日資料



※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法～そもそも現行の制度は～

当日資料



※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法～そもそも現行の制度は～

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ

※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法

令和4年4月1日施行

- 【1】 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- 【2】 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
- 【3】 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

令和4年10月1日施行

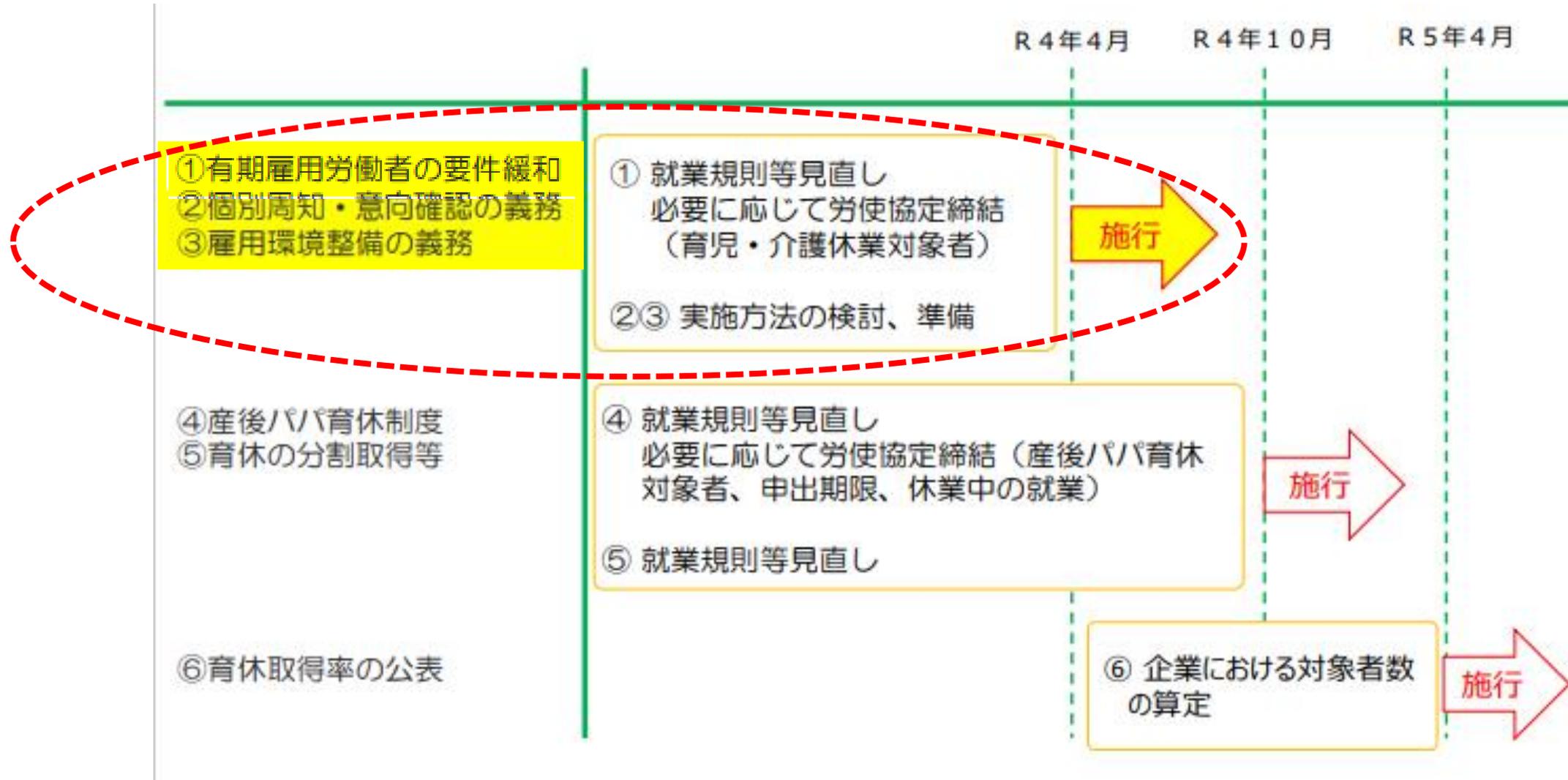
- 【4】 産後パパ育休制度
- 【5】 育児休業の分割取得等

令和5年4月1日施行

- 【6】 育休取得率の公表

6大テーマ
改正育介法

改正育児介護休業法



改正育児介護休業法

令和4年4月1日施行

【1】有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

現 行	令和4年4月1日～
<ul style="list-style-type: none">●育児休業の場合<ul style="list-style-type: none">(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<ul style="list-style-type: none">(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	<ul style="list-style-type: none">●育児休業の場合<ul style="list-style-type: none">(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<ul style="list-style-type: none">(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 <p>※ 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)</p> <p>※ 育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和</p>

※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法

令和4年4月1日施行

【2】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

『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扱い

『個別周知・意向確認の方法』

- 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

◆ママになる予定のみなさん、パパになる予定のみなさん、用に、産前産後育休等についての一連の流れや周知事項を示し、申請書もセットにした一式を渡してあげるとよい。わかりやすく安心される。事務の効率化にも有効。

改正育児介護休業法

令和4年4月1日施行

【3】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休業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らない。※複数の措置を講じることが望ましい。



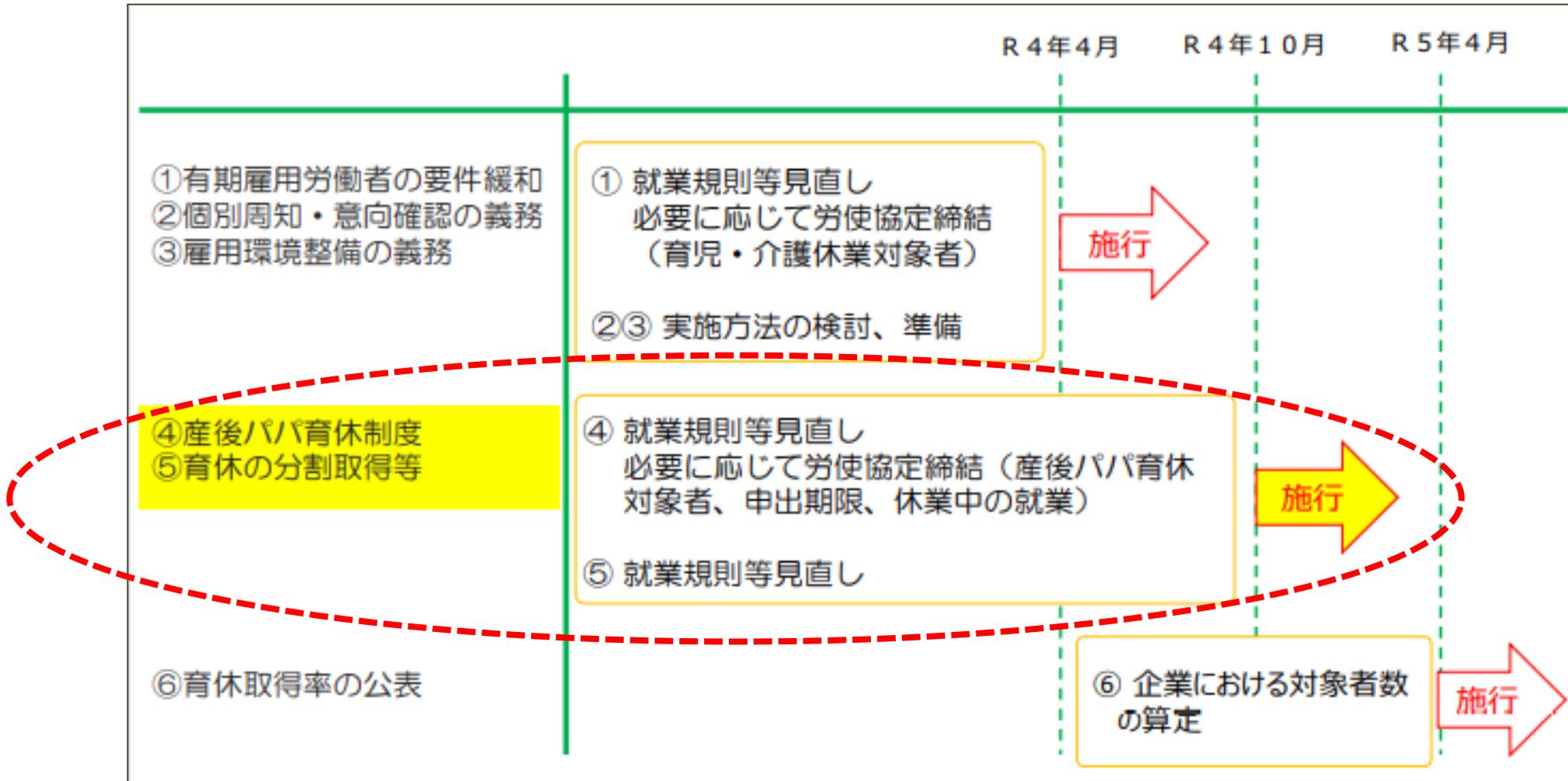
会社として
積極的に
サポートするぞ！

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設定）
- 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
- 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



- ◆人事・総務部門の担当者が相談窓口
- ◆男性・女性の担当者を選び、相談しやすい雰囲気を作る
- ◆2022.4～全事業所に適用される「パワハラ防止法」との関連も重要。
- ◆対応フローチャートの用意を。

改正育児介護休業法



※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法

令和4年10月1日施行

- 【4】産後パパ育休制度
- 【5】育児休業の分割取得等

	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 (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 ^{※1}	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 ^{※2} 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	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 ^{※3}	再取得不可

※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法

令和4年10月1日施行

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施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ます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出

②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(候補日等がない場合はその旨)

③労働者が同意

④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分

- 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

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、

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

⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は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	休	8時間	6時間	休	休		休	6時間
休				休		4時間			休

※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法

令和4年10月1日施行

措置実施の際の留意事項（指針）

- 出生時育児休業含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の**申出期限にかかわらず労働者による申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。**

.....その他のポイント.....

- 産後パパ育休（出生時育児休業）については、従来の育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、**事業所にあらかじめ制度を導入し、就業規則の整備等必要な措置を講ずることが必要です。**
- 産後パパ育休の取得可能日数の「**4週間**」については、**各企業における既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く。）が、産後パパ育休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週間が確保されればよいと解されます。**
- **有期雇用労働者**については、子の出生の日から起算して**8週間を経過する日の翌日から6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場合に、対象となります。**
- 産後パパ育休申出を**2回に分割して取得する場合は**、1回目の申出時に、出生後8週間のうちいつ休業しいつ就業するかについて、初回の産後パパ育休の申出の際に**まとめて申し出ることが必要**です。（これは、法律上、まとめて申し出ない場合（1回目の出生時育児休業の申出をした後日に2回目の申出をする場合）には、事業主は2回目の申出を拒むことができるとされているものです。なお、事業主はこれを拒まないとすることも可能であり、その場合、その2回目の申出について法定の産後パパ育休を取得することとなります。）
- 育児休業と同様に、産後パパ育休**開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰下げ変更、申出の撤回**が可能です。
- **労使協定を締結することで、次の労働者を対象外とすることが可能です。**
雇用された期間が1年未満の労働者、申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者

※「厚生労働省」HPより

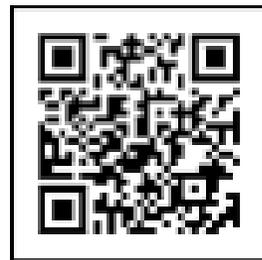
改正育児介護休業法

令和4年10月1日施行

産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下である場合に、給付の対象となります。
注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf>



※「厚生労働省」HPより

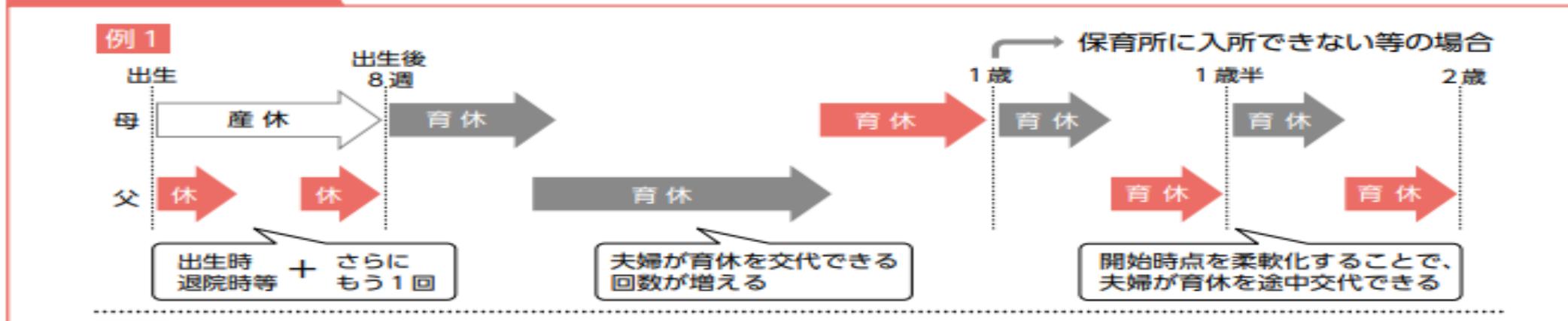
改正育児介護休業法

令和4年10月1日施行



令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



※「厚生労働省」HPより

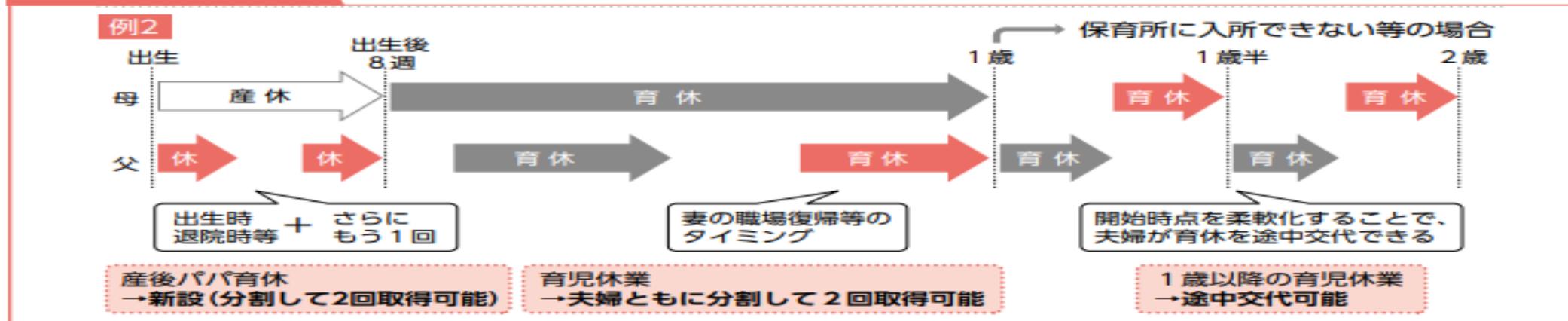
改正育児介護休業法

令和4年10月1日施行



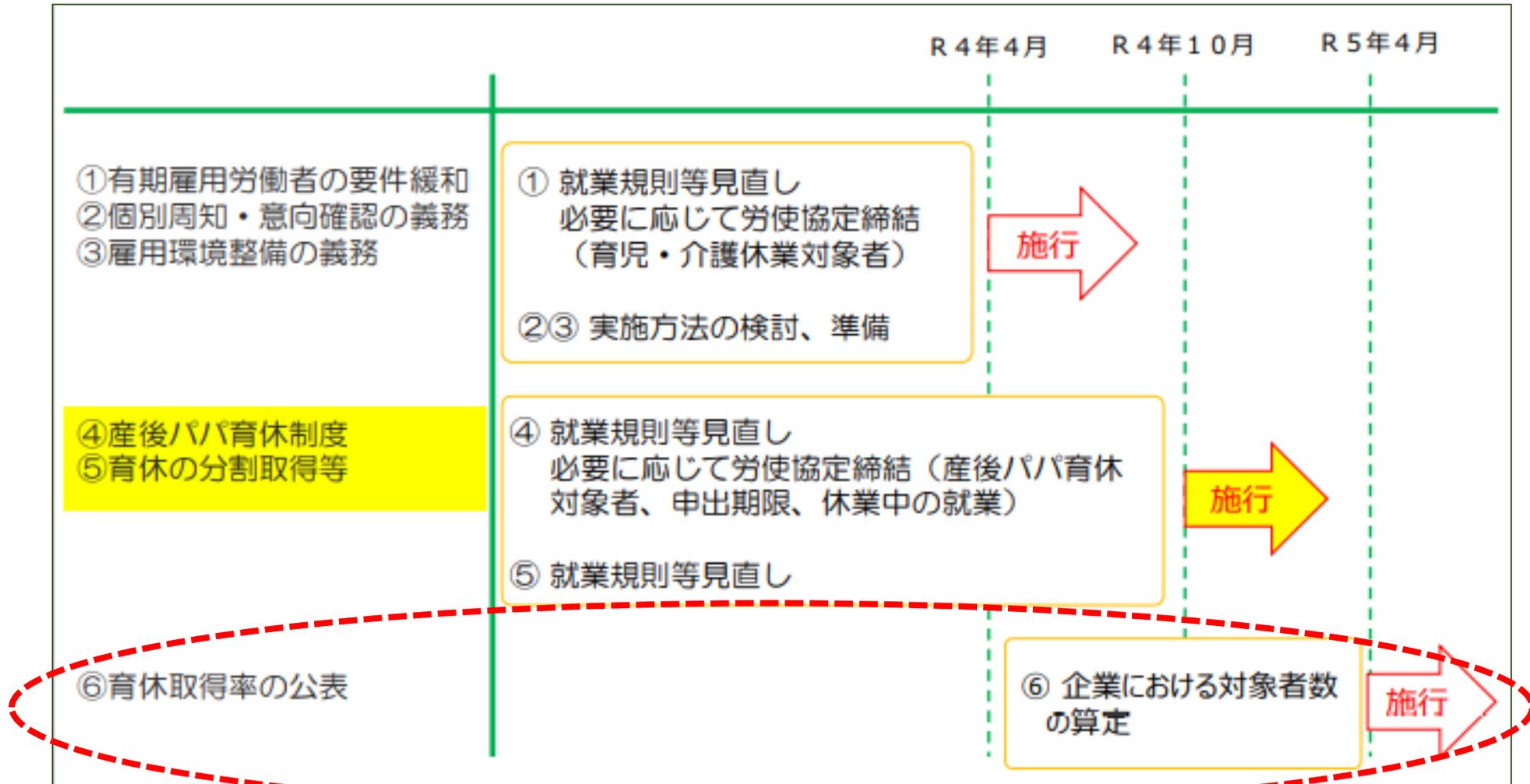
令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法



※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法

令和5年4月1日施行

【6】 育休取得率の公表

従業員数1,000人超の企業は、**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。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

■両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

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。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です(令和3年度末予定)。

⑤両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法

令和5年4月1日施行

公表内容 公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度(公表前事業年度)の男性の①「育児休業等の取得割合」又は②「育児休業等と育児目的休暇の割合」です。

①育児休業等の取得割合

公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が
育児休業等⁽³⁾をしたものの数⁽⁵⁾

公表前事業年度中に、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⁽⁶⁾

公表割合とあわせて、以下も明示

- ・当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間
- ・①又は②のいずれの方法により算出したものか

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が
育児休業等⁽³⁾をしたものの数⁽⁵⁾

+

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⁽⁴⁾を利用したものの数⁽⁵⁾

公表前事業年度中に、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⁽⁶⁾

※「厚生労働省」HPより

改正育児介護休業法

令和5年4月1日施行

- (1) 「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず、**事実上期間の定めなく雇用されている労働者**を指すものであり、次の①又は②に該当する者は常時雇用する労働者となります。
- ①期間の定めなく雇用されている者
 - ②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者で、その雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）
- (2) 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。**自社のホームページ**等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「**両立支援のひろば**」（▶P29⑧参照）で公表することもおすすめします。
- (3) 育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。
- ・法第2条第1号に規定する育児休業（出生時育児休業（産後パパ育休）を含む）
 - ・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を講じた場合は、その措置に基づく休業
- 出生時育児休業（産後パパ育休）とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はなく、出生時育児休業（産後パパ育休）も含めた育児休業等の取得者数を計算すればよいものです。**
- (4) 育児を目的とした休暇制度とは、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）です。労働基準法上の年次有給休暇は除きます。
- (5) 育児休業を**分割して2回取得**した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の**両方を取得**した場合等でも、当該休業や休暇が**同一の子**について取得したものである場合は、**1人として数えます**。
- 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には、**育児休業を開始した日を含む事業年度の取得**、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には、**最初の育児休業等の取得のみ**を計算の対象とします。
- (6) 公表する割合は、算出された割合の**少数第1位以下を切り捨て**、配偶者が出産したものの数（分母）が0人の場合は、割合が算出できないため「-」と表記してください。

※「厚生労働省」HPより

産前産後育児休業担当者必須グッズ

妊娠・出産をサポートする 女性にやさしい職場づくりナビ

企業担当者の方

働く女性の方

Q&A

用語辞典

[女性にやさしい職場づくりナビ](#) > 産休・育休はいつから？産前・産後休業、育児休業の自動計算

産休・育休はいつから？ 産前・産後休業、育児休業の自動計算



出産予定日、または希望する育児休業開始日を入力してください。
労働基準法や育児・介護休業法等の法令に基づいた申請時期、休業期間を自動計算し表示します。

出産予定日か希望する育児休業開始日のどちらかを入力してください

- 出産予定日または出産日を入力してください。
(産前・産後休業と育児休業のどちらも表示されます)

西暦 -- 年 -- 月 -- 日

双子以上の妊娠ですか。

はい いいえ

- 育児休業開始日を入力してください。
(育児休業の時期のみが表示されます)

西暦 -- 年 -- 月 -- 日

ワタシの産休&育休って、いつから？いつまで？

産休・育休のスケジュール表（記入用）

- ▶ インターネット等にある情報はありますが、自分の産休はいつからなのかが、なかなかわからないものです。
- ▶ そんな時は、「自動計算」サイトで調べて、このシートに入力して頂いてください。
- ▶ 女性労働者本人と、人事部門、上司との情報共有にもお使いいただけます。

ステップ1 出産前（出産予定日から調べる）



- [] は、出産予定日どおりに生まれると想定した場合の産休終了日及び育休開始日です。
- 実際に出産した日によって前後しますので、出産後は下の（図2）に入力しなおして下さい。
- 予定日より出産が遅れた場合は、実際の出産の日までが産前休業になります（産前休業が長くなります）。

ステップ2 出産後（実際の出生日から調べる）



- 実際の出産日の翌日から8週間が産後休業になります（出産日は産前休業です）。
- 女性が産休に引き続き育休を取得する場合は、産後休業終了日の翌日から育休となります。
- 希望通りの日から育休を開始するには、開始したい日の1ヶ月前までに会社に育休申出書を提出する必要があります。
- 育休は原則、子が1歳に達するまで取得できます。具体的には、お子さんの1歳の誕生日の前日までです。
- 保育園に入れない場合などは、1歳6か月まで育休を延長できます。

東京労働局

検索

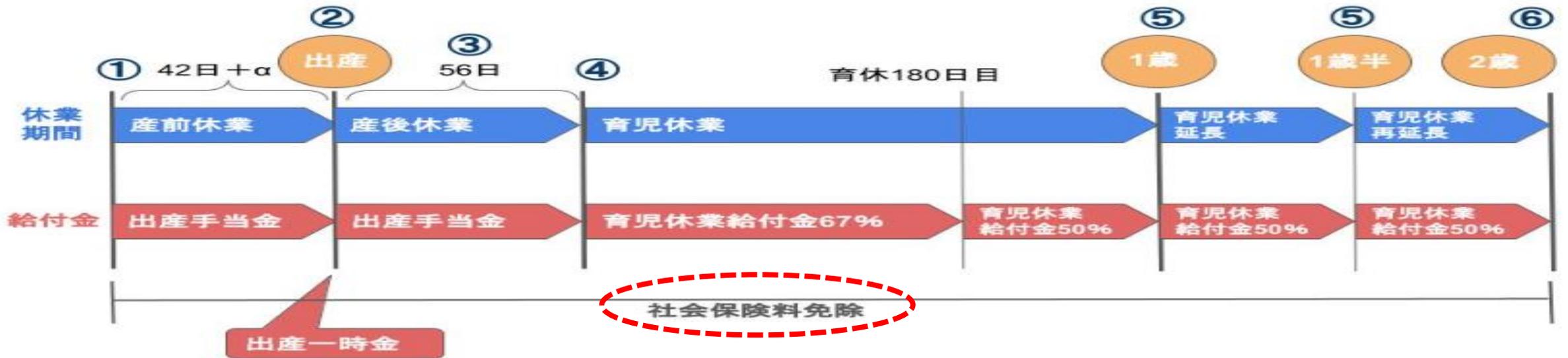
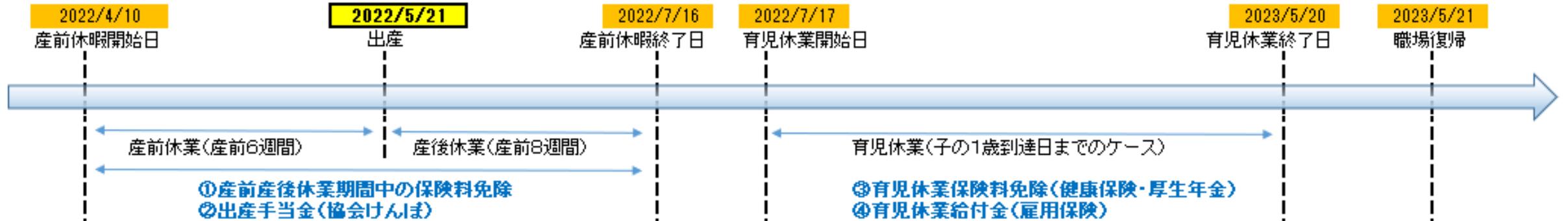
予定日は「妊娠・産休・育休 特設コーナー」
(東京労働局HP) でお調べください。

妊娠・産休・育休
特設コーナー
(H29.1.1改正対応)

「妊娠・産休・育休 特設コーナー」へは
「東京労働局トップページ」右下のバナーをクリックしてください。

※「東京労働局」HPより

産前産後育児休業担当者必須グッズ



※「労サポ」HPより

産前産後育児休業担当者必須グッズ

令和4年10月1日施行

◆社会保険料の免除期間について

- 産前産後休業期間（産前6週間（多児妊娠の場合14週間）から産後8週間）のうち、妊娠又は出産を理由として被保険者が労務に従事しなかった期間
- 育児休業等を開始した日が含まれる月から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間（ただし、子が3歳に達するまで）

※令和4年10月以降は上記に加えて、育児休業等開始日が含まれる月に14日以上育児休業等を取得した場合にも免除となります。

※社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常通り受けられます。また、免除された期間分も将来の年金額に反映されます。

※賞与・期末手当等にかかる保険料についても免除されます。ただし、令和4年10月以降は、当該賞与月の末日を含んだ連続した1か月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除の対象となります。



※「日本年金機構」「厚生労働省」HPより

産前産後育児休業担当者必須グッズ

育児休業申出書

1. 申出年月日
 _____年____月____日

2. 申出者〈育児のために休業する者〉
 所 属 _____ 氏 名 _____
 連絡先 _____
 子との続柄 父 母 その他〈続柄: _____〉

3. 育児の対象となる子
 氏 名 _____ 〈□未定〉 _____年____月____日 出生〈□予定〉

4. 申出事項
 1歳〈規程第2条〉又は1歳2か月〈規程第3条〉到達日までの育児休業
 出生時育児休業〈規程第3条の2 但し、2022年10月1日以降取得可〉
 1歳6か月到達日までの育児休業〈規程第4条〉
 2歳到達日までの育児休業〈規程第5条〉 申出の撤回・変更等

5. 休業期間〈変更の場合は変更後の期間〉
 1回目 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで
 2回目 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで
 撤回・変更の場合はその理由 _____
 〈注〉2回目の休業が取得できるのは以下の場合です。
 1歳〈又は1歳2か月〉到達日までの育児休業〈但し2022年10月1日以降〉
 出生時育児休業〈但し2022年10月1日以降〉
 その他特別な事情 _____

6. 1歳6か月到達日まで又は2歳到達日までの育児休業に関する申出事項
 ① 休業が必要な理由

 ② 配偶者の育児休業期間
 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで

----- 人事担当部署記載欄 -----

1. 休業期間 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで

2. 休業期間中の取扱い

3. 休業後の労働条件

4. その他申出者への通知事項等

承認者	担当者	受理日

育児短時間勤務等申出書／請求書

1. 申出／請求年月日
 _____年____月____日

2. 申出／請求者〈育児のために短時間勤務等をする者〉
 所 属 _____ 氏 名 _____
 連絡先 _____
 子との続柄 父 母 その他〈続柄: _____〉

3. 育児対象となる子
 氏 名 _____ 〈□未定〉 出生日 _____年____月____日 〈□予定〉

4. 申出／請求事項
 育児短時間勤務〈規程第9条〉
 期間 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで
 短縮後の時間 _____時____分 から _____時____分 まで
 所定時間外勤務の制限〈規程第10条〉
 期間 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで
 看護休暇〈規程第11条〉
 期間 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで
 時間 _____時____分 から _____時____分 まで
 時間外勤務の制限〈規程第12条〉
 期間 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで
 深夜業の制限〈規程第13条〉
 期間 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで
 育児休業中の就業〈規程第3条の2 但し2022年10月1日以降〉
 期間 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで
 時間 _____時____分 から _____時____分 まで

6. 申出／請求の理由

----- 人事担当部署記載欄 -----

1. 適用期間 _____年____月____日 から _____年____月____日 まで

2. 適用時間 _____時____分 から _____時____分 まで

3. 備 考

承認者	担当者	受理日

担当者から対象者へ

◆休業・短時間勤務について◆

【休業】

- (1) 産前休業：出産予定日の前42日以内
- (2) 産後休業：出産日の翌日から56日間
- (3) 育児休業：産後休業翌日～原則1歳の誕生日前日まで
- (4) 育児時間休業：出勤日に、30分の休憩を2回取得できます
- (5) 育児短時間休業：所定労働時間を6時間以上にすることができます
- (6) 育児休暇：年間5日間取得できます（無給）

◆産前休業を取得する場合◆

【提出書類】

- (1) 産前休業取得願
- (2) 出産予定日を証明するもの

【提出期限】

休業開始予定日の1ヶ月前まで

(つづく)

◆スケジュール表

◆申請方法と提出書類の一式

◆説明書（Q&A集）

◆お父さん用、お母さん用に分けて用意 （単胎児・多胎児によっても分ける）

担当者から対象者へ

当日資料

◆育児休業中の昇給停止・昇進管理上の扱い◆ ～大阪地裁平成31年4月24日判決

XがY法人を訴える

Xは、育児休業を取得したことを理由に平成28年度に昇給させなかったことが、

- 育児介護休業法10条

(事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、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)

に違反し違法であるとして、

- 民法709条

(不法行為：故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。)

に基づき、本来であれば支払われるべき給与及び賞与と現実の支給額との差額の支払いを求めた。

担当者から対象者へ

当日資料

◆育児休業中の昇給停止・昇進管理上の扱い◆

～大阪地裁平成31年4月24日判決

適法

- Y法人の育児休業規程8条が、育児休業期間を昇給のための必要な期間に算入しないと定めていることについて、最高裁平成15年12月4日判決を引用した上で、「育児休業期間を一般に出勤として取り扱うべきことまでも使用者に義務付けるものではない。育児休業した労働者について、当該不就労期間を出勤として取り扱うかどうかは、原則として労使間の合意に委ねられているというべきである」と判断した。
- つまり、社内の就業規則に育児休業期間を昇給のための必要な期間に算入しないと定めること自体は適法であるとの判断を示したものである。

違法

- Y法人における定期昇給は、いわゆる年功序列的な昇給制度であった
- Y法人における定期昇給は、職務能力を反映しているとは認められない
- 仮に職務能力を反映していたとしても対象期間（12か月）のうち、一部（9か月）しか休業していない者について、全く昇給を認めないことは合理的とはいえない

担当者から対象者へ

◆育児休業中の昇給停止・昇進管理上の扱い◆

当日資料

～大阪地裁平成31年4月24日判決

結論

裁判所は、Y法人に対し、Y法人が平成28年度に昇給させなかったことを違法と判断し、本来昇給していた場合に認められたはずの賃金及び賞与と現実の金額との差額の支払いを命じた。

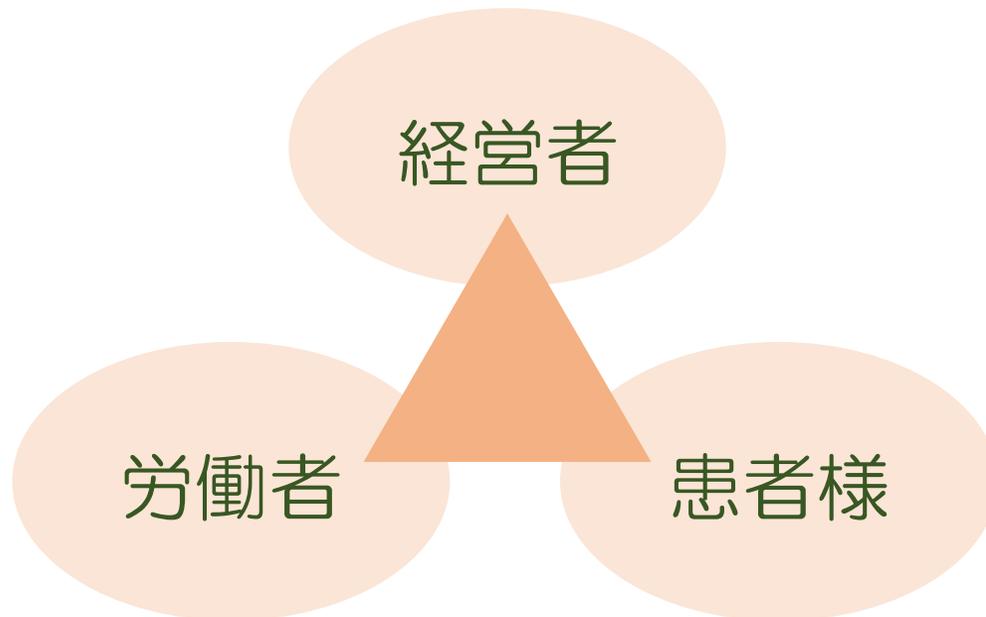
考察

- 育児介護休業法10条より、育児休業の取得「のみを理由として」解雇や昇給停止等の不利益取扱いをしてはならない。
- Y法人の定期昇給制度は、年功序列的に運用されていたものであったため、育児休業法10条に違反すると判断。
- 定期昇給しなかった理由を人事評価の結果などに基づいて合理的に説明できていれば、違法と判断されなかった可能性もあった。
- 対象期間の12か月のうち9か月しか休んでいないのに全く昇給を認めなかったことを問題視しており、比例的に昇給額を減額していたに過ぎない場合には、適法と判断された余地があった。

◆24時間365日シフト対応の看護・介護職場◆

当日資料

～必ずしも職場の同僚や先輩たちからの本音の快い理解や支援を得にくそうな職場での育児支援の在り方～



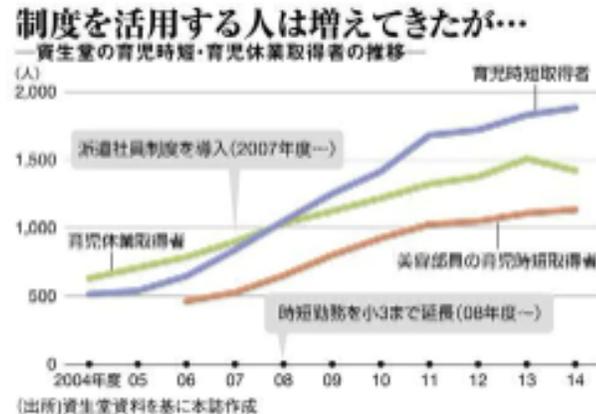
- ◆夜勤専従
⇒完全復職時にどうするか？
- ◆手薄な時間帯に派遣社員
⇒コスト増
- ◆お互いさまの精神

担当者から対象者へ

◆「育児社員への配慮やめます」、資生堂の意図◆

当日資料

～女性活用先進企業の草分け～



🔍 画像を拡大

資生堂は社員の8割が女性という企業だ。1990年には法定より早く育児休業、1991年には育児時短の制度を導入。企業内保育所を開設するなど、育児と仕事を両立すべく、体制を整えてきた。

2007年度に導入したのがカンガルースタッフ（派遣社員）制度である。美容部

員（社員）の場合、小売りの営業時間に合わせシフト勤務をするため、育児時短を取りにくかった。それを、OGや美容専門学生を派遣社員として店に配置し、時短社員の労働力減を補佐。2008年度には、1日2時間の短縮が可能な時短勤務について、法定では子どもが3歳までのところを、小学3年生までに延長している。

※「東洋経済オンライン」HPより

担当者から対象者へ

◆「育児社員への配慮やめます」、資生堂の意図◆

当日資料

～女性活用先進企業の草分け～

しかし、女性活用では先進企業ゆえ、ぶち当たる壁もあった。まず職場でのひずみだ。独身や既婚者でも子どもがなく、土日・遅番シフトに偏りがちな女性社員からは、「プライベートの時間が取れない」といった不満が噴出。派遣社員が美容部員と同じ質の仕事ができるとも限らず、書き入れどきに顧客にカウンセリングできる人員の不足から、販売機会の損失も目立つようになったのである。

また、時短社員への手厚い配慮がかえって、本人のキャリアを阻んでしまう事例も散見された。「上司は『遅番に入れる?』と聞くこと自体、パワーハラになったらいかんと、育児中の人を早番シフトに入れるのが通常になっていた。配慮をしてもらっている育児中社員は、『できる日もありません』とは言い出しにくい状況だった」（資生堂出身でワーク・ライフバランス社長の小室淑恵氏）。

美容部員の仕事は、経験を積むことで技術が伸びる、職人的な世界だ。育児中の社員は、接客スキルを磨ける第一線から外れることで、昇給・昇格の基準となる技能試験で不利になりかねない。実質的にマネジャー職は、遅番シフトまで対応できる社員が就くものになっていった。

そうした中で資生堂は、育児中の社員に対する、一律・過剰な配慮の撤廃へと踏み切ろうとしている。

百貨店で接客販売する美容部員のうち、平日の早番シフトに入るのが慣例化していた育児中の時短社員に、できる範囲で土日や夕方のシフトにも入るよう要請。上司と面談し、家族の協力や保育サービスの活用でどこまで可能か、個々の事情を把握した。そのうえで2014年4月から実行に移したところ、冒頭の資生堂ショックとして取り上げられた、というわけだ。

配慮撤廃という方針転換に反発も大きかったのでは、と思いきや、意外にも「社内はこれまででいちばん落ち着いた状態」（本多氏）。月に1回だけ遅番シフトに入る社員、残業免除のフルタイムに戻した社員などさまざまだが、98%が従来の働き方を改めたという。

※「東洋経済オンライン」HPより

終わりに

私自身の産前産後育児休業取得経験は、
社会人としての歩みに大きな影響を受けていると思っています。

また、一企業人として、産前産後育児休業取得者の手続き、フォローも、
私自身が経験したからこそ、深く携わってきたのだと思っています。

『労働者としての気持ちもわかる』 『事業主としての気持ちもわかる』
『担当者は、結構大変なんだよな・・・』 『働きやすさとは・・・』

労働者としては、「制度だから」と当たり前を取得するのではなく、
みなさまに感謝の気持ちをもって取得してほしいと願っています。

事業主としては、ケースによって様々です・・・。

こちらの制度をはじめ「3大テーマ」に皆様であたたかく向き合うことで、
「働きやすさ」が生まれ、事業がより発展することを願っています。

ご清聴ありがとうございました。 谷岡 仁美

参考資料

◆厚生労働省◆

[リーフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」](#)
[パンフレット「育児・介護休業法 令和3年（2021年）改正内容の解説」](#)
[育児・介護休業法のあらまし | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](#)
[Q&A～育児休業給付～ \(mhlw.go.jp\)](#)

◆東京労働局◆

[育児・介護休業法の改正について～令和4年4月1日から段階的に施行～ \(mhlw.go.jp\)](#)

◆日本年金機構◆

[従業員（健康保険・厚生年金保険の被保険者）が産前産後休業を取得したときの手続き | 日本年金機構 \(nenkin.go.jp\)](#)

◆ハローワーク◆

[ハローワークインターネットサービス - 雇用継続給付 \(mhlw.go.jp\)](#)
[育児休業給付申請の概要・手続きの流れ | 東京ハローワーク \(mhlw.go.jp\)](#)



ご清聴ありがとうございました。