

育児介護休業法改正セミナー

第2回

令和4年10月1日施行

3. 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
4. 育児休業の分割取得
5. 一歳以降の延長の休業開始日の柔軟化及び再取得

【令和5年4月1日施行】

6. 育児休業の取得状況の公表の義務付け

担当：社会保険労務士 平賀信幸

(ニャーゴ講師)

※このセミナー資料は、厚生労働省の各種資料及び法令、厚生労働省令、通達等を参考に作成しています。

育児介護休業法改正セミナー

第2回

令和4年10月1日施行

3. 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

担当：社会保険労務士 平賀信幸
(ニャーゴ講師)

※このセミナー資料は、厚生労働省の各種資料及び法令、厚生労働省令、通達等を参考に作成しています。

3. 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

【パパ】 子が養子等の場合は、ママも対象となる場合がある。

改正前 (いわゆる：パパ休暇)

子の出生後8週間以内に本来の育休が1回取得可能



その後、もう1回取得可能！

改正後 【産後育児休業】 (いわゆる：産後パパ育休)

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

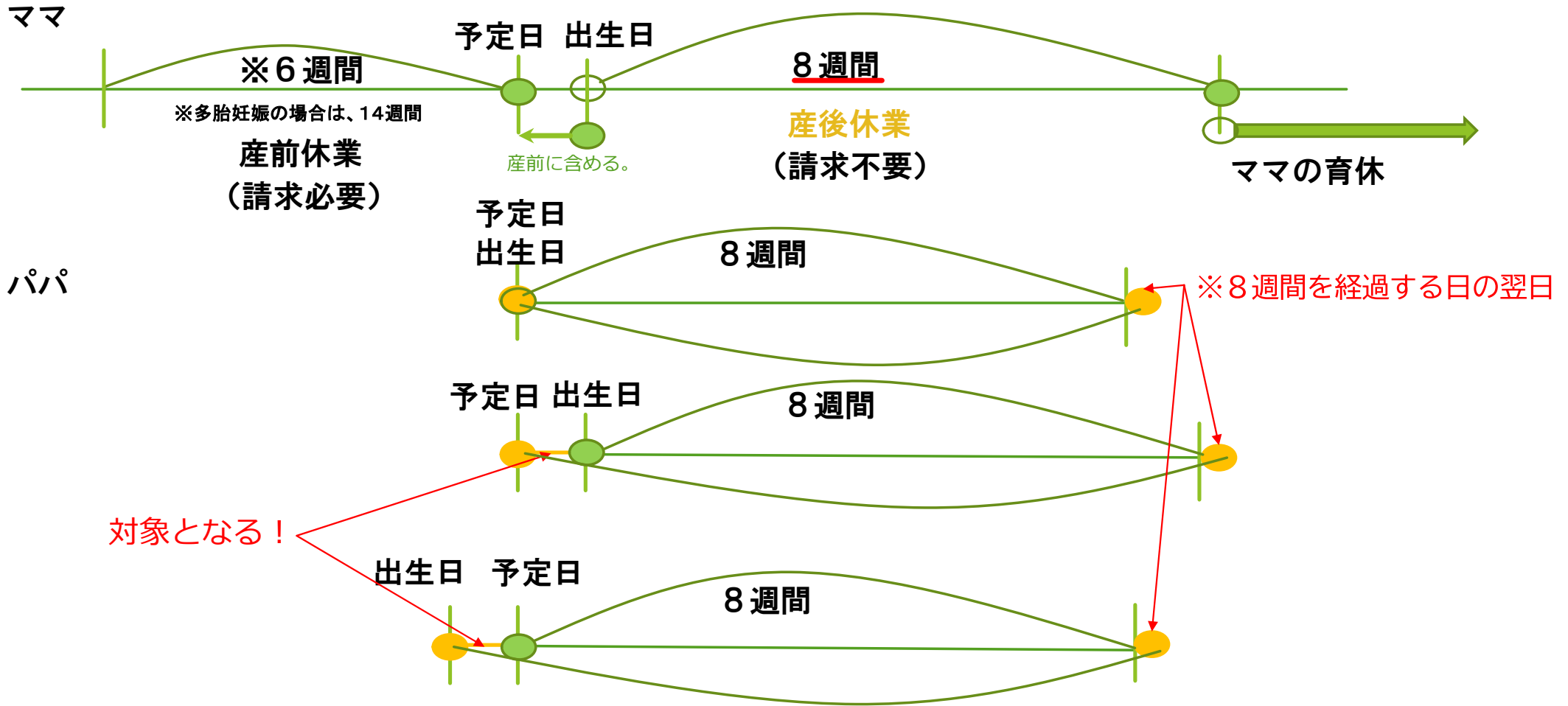
本来の育休とは、切り離して考える！

※「本来の育休」とは、子が1歳に達するまでの育児休業

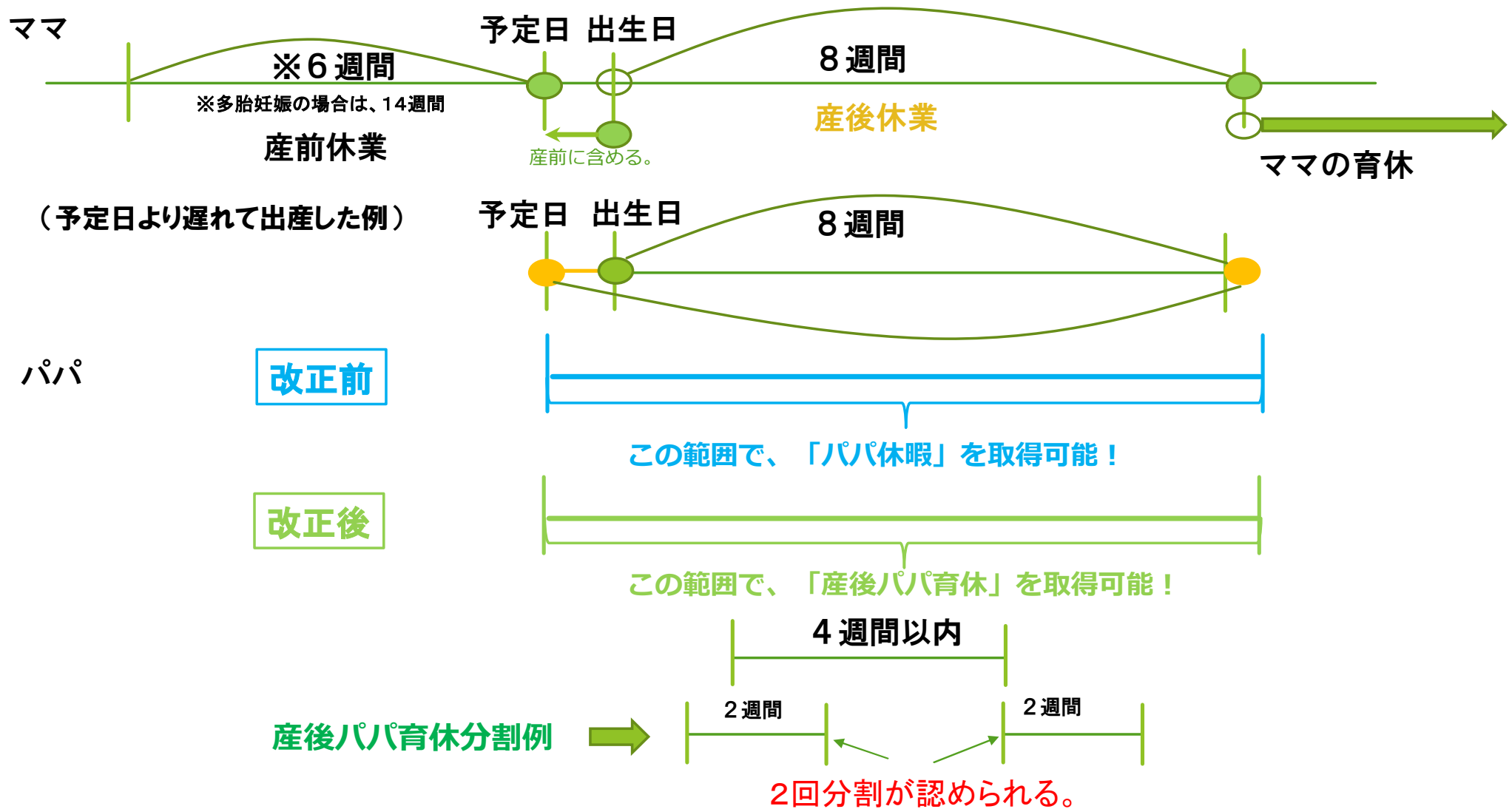
4週間の範囲で、2回分割可能です！

【参考】8週間

★労働基準法では、女性労働者の産前6週間を「産前休業期間」、産後8週間を「産後休業期間」という。



3. 男性の育児休業取得促進のためのこ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



【産後育児休業】（いわゆる：産後パパ育休）

休業の申し出 → 原則として2週間前までに...、※2回分割する場合は、初回にまとめて申し出！

ただし、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！
 ※第1回目セミナー参照（育休・産後パパ育休に関する研修の実施、相談体制の整備、取得事例収集・提供、方針の周知）

休業期間中の就労 → 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 ※労働者代表等との書面による協定

- ①労働者が、事業主に就労可能日等就労条件等の申し出(出生時育児休業の開始予定日の前日までに)
- 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

就業規則、労働契約等で決まっている労働日、労働時間

【就業可能日等には上限】

- 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

《例えば…》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

育児介護休業法改正セミナー

第2回

令和4年10月1日施行

4. 育児休業の分割取得

担当：社会保険労務士 平賀信幸

(ニャーゴ講師)

※このセミナー資料は、厚生労働省の各種資料及び法令、厚生労働省令、通達等を参考に作成しています。

4. 育児休業の分割取得

育休申し出

【ママ】

改正前

同一の子に対して原則として1回しか取得できない。



改正後

原則として2回に分けて取得可能に！

【パパ】

パパ休暇

改正前

子の出生後8週間以内に1回取得、その後、さらにもう1回取得→合計、原則2回分割取得が認められている。



改正後

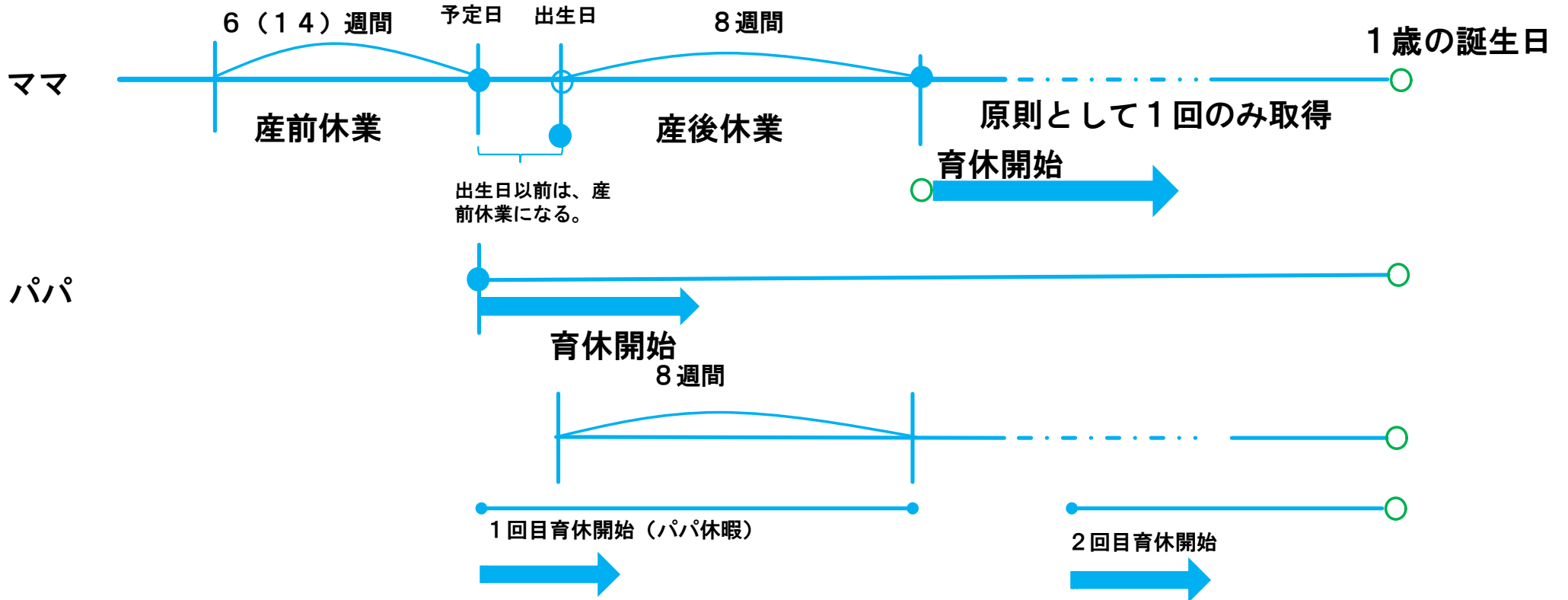
子の出生後8週間以内に（4週間の範囲で）2回分割取得『産後育児休業』、その後、さらにもう2回取得で原則4回分割取得が認められる。

4. 育児休業の分割取得

法改正前の基本的ケース

※予定日より遅れて出生した場合の例

★ママの育児休業は、産後休業終了後に始まる！



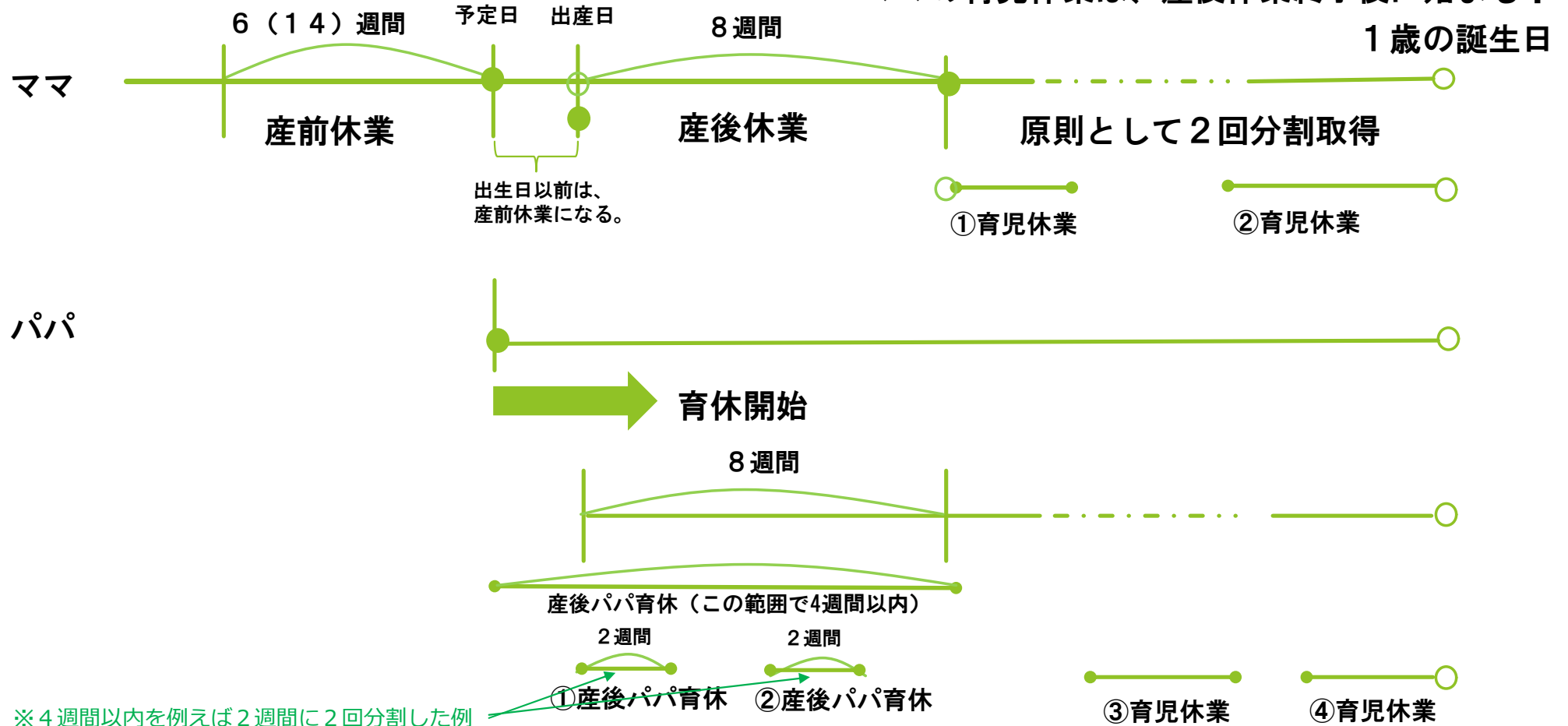
パパは、ママが産後休業中に、1回取得し、その後、職場復帰し、再度、もう一度取得できる。

4. 育児休業の分割取得

法改正後の基本的ケース

※予定日より遅れて出生した場合の例

ママの育児休業は、産後休業終了後に始まる！



育児介護休業法改正セミナー

第2回

令和4年10月1日施行

5. 一歳以降の延長の休業開始日の柔軟化 及び再取得

担当：社会保険労務士 平賀信幸

(ニャーゴ講師)

※このセミナー資料は、厚生労働省の各種資料及び法令、厚生労働省令、通達等を参考に作成しています。

5. 一歳以降の延長の休業開始日の柔軟化及び再取得

【一歳以降の延長】

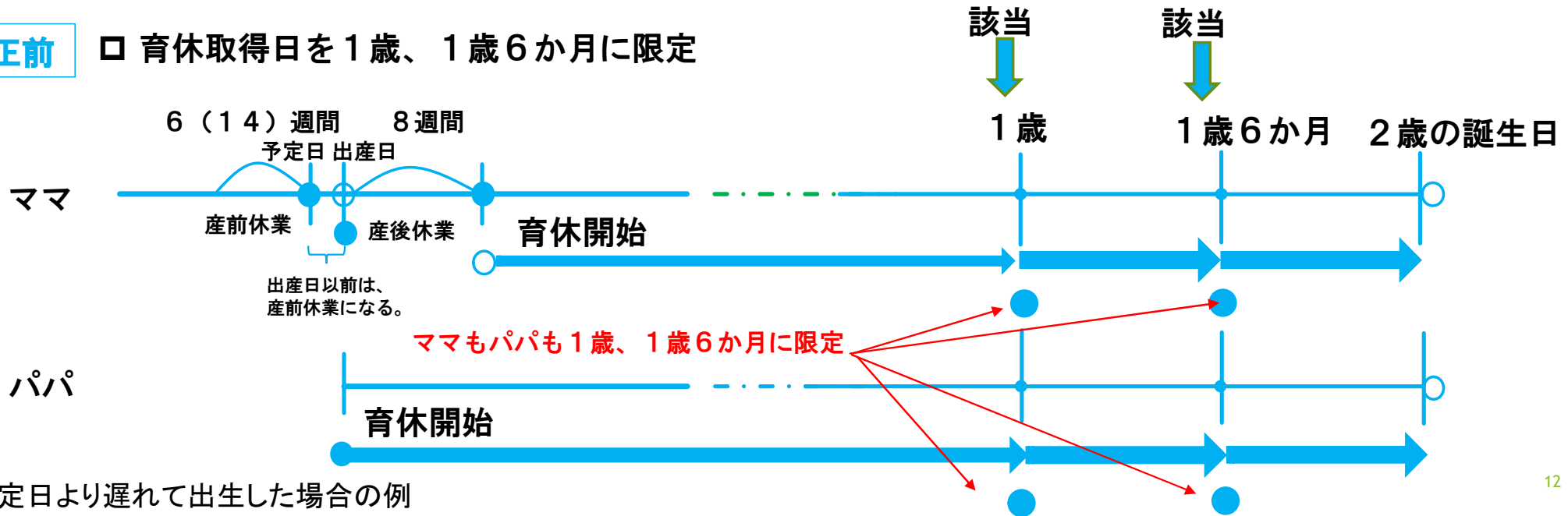
以下の①又は②に該当する場合、1歳から1歳6か月まで、それ以降、更に該当する場合、1歳6か月から2歳まで延長可能

- ① 保育所等（保育所、認定こども園、家庭的保育事業等）に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(1) 柔軟化

改正前

□ 育休取得日を1歳、1歳6か月に限定



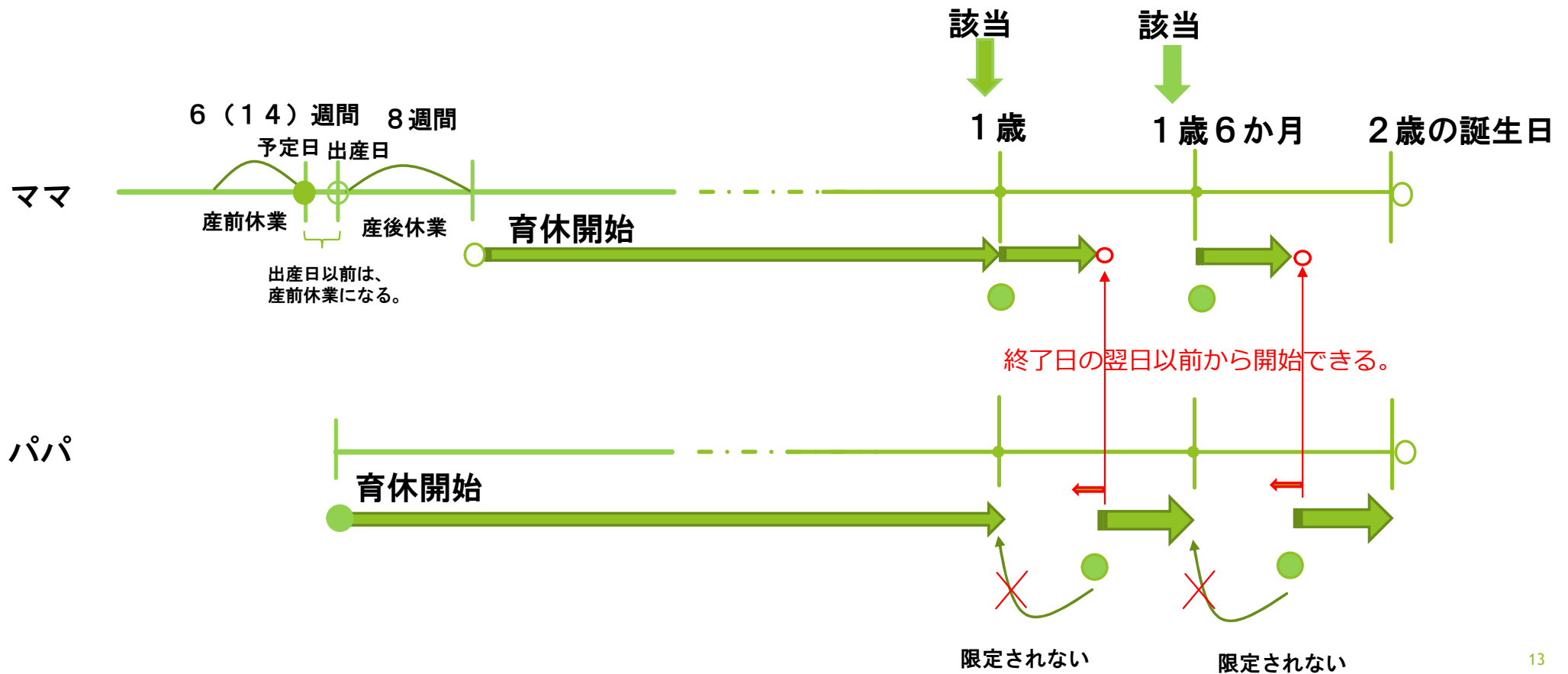
※予定日より遅れて出生した場合の例

5. 一歳以降の延長の休業開始日の柔軟化及び再取得

(1) 柔軟化

改正後

□ 育休取得日を1歳、1歳6か月に限定せず、柔軟に対応できるようになる。

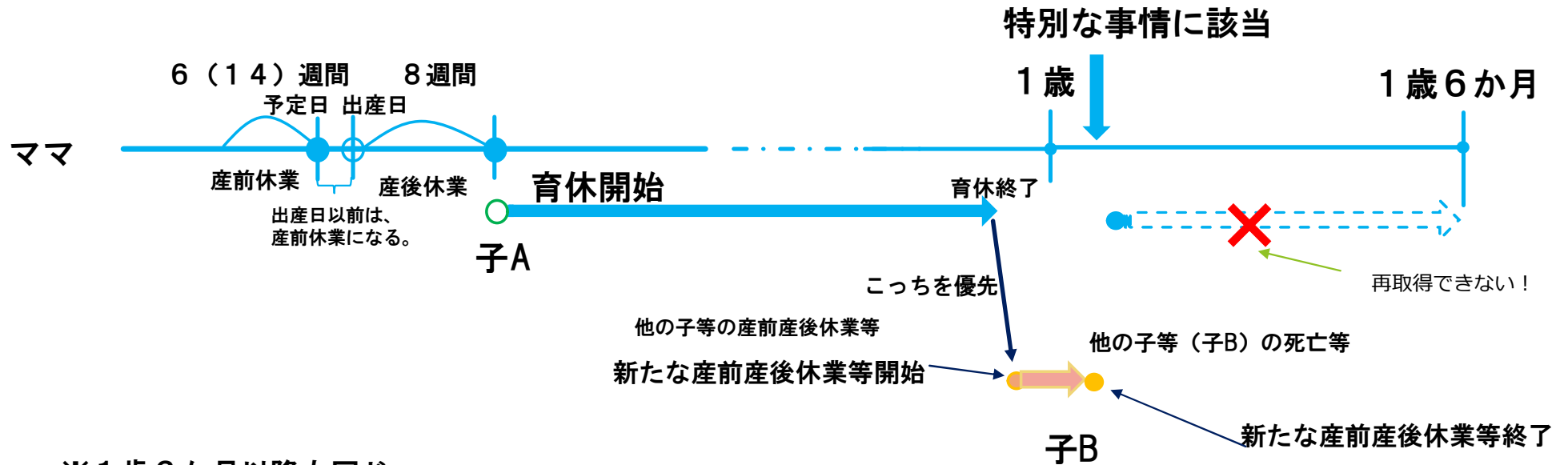


5. 一歳以降の延長の休業開始日の柔軟化及び再取得

(2) 再取得

改正前 □ 特別な事情があっても再取得不可

特別な事情 ➡ 他の子についての産前・産後休業、新たな育児休業、対象家族の介護休業の開始により育児休業が終了していた場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したとき



※1歳6か月以降も同じ

※パパも同じ

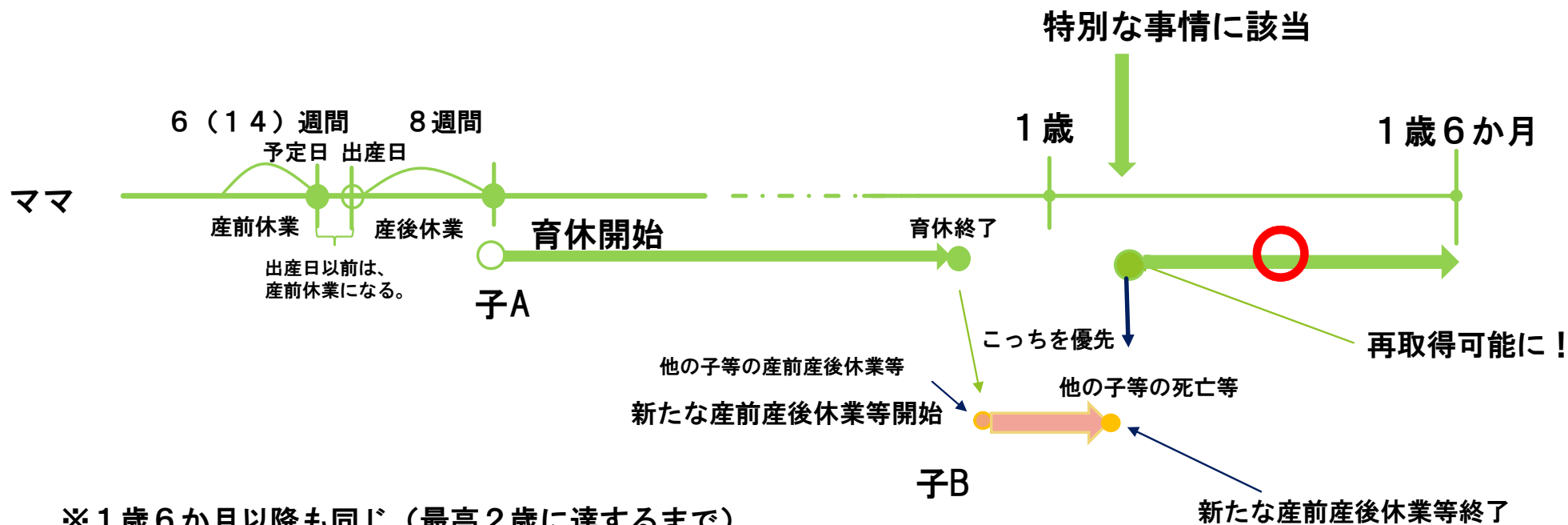
5. 一歳以降の延長の休業開始日の柔軟化及び再取得

②再取得

改正後

□ 特別な事情にある場合には、再取得可能に！

特別な事情 → 他の子についての産前・産後休業、新たな育児休業、対象家族の介護休業の開始により育児休業が終了していた場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したとき



※1歳6か月以降も同じ（最高2歳に達するまで）

※パパも同じ

育児介護休業法改正セミナー

第2回

令和5年4月1日施行

6. 育児休業の取得状況の公表の義務付け

担当：社会保険労務士 平賀信幸

(ニャーゴ講師)

※このセミナー資料は、厚生労働省の各種資料及び法令、厚生労働省令、通達等を参考に作成しています。

【令和5年4月1日施行】

6. 育児休業の取得状況の公表の義務付け

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

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」

※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

公表は、インターネット等、一般の方が閲覧できる方法（自社のホームページ等に掲載）

厚生労働省のサイト『両立支援のひろば』でも公表できる。