～2022年施行～

改正育児介護休業法・雇用保険法・健康保険法等のポイント

（A:　全従業員説明用）

社会保険労務士法人エール

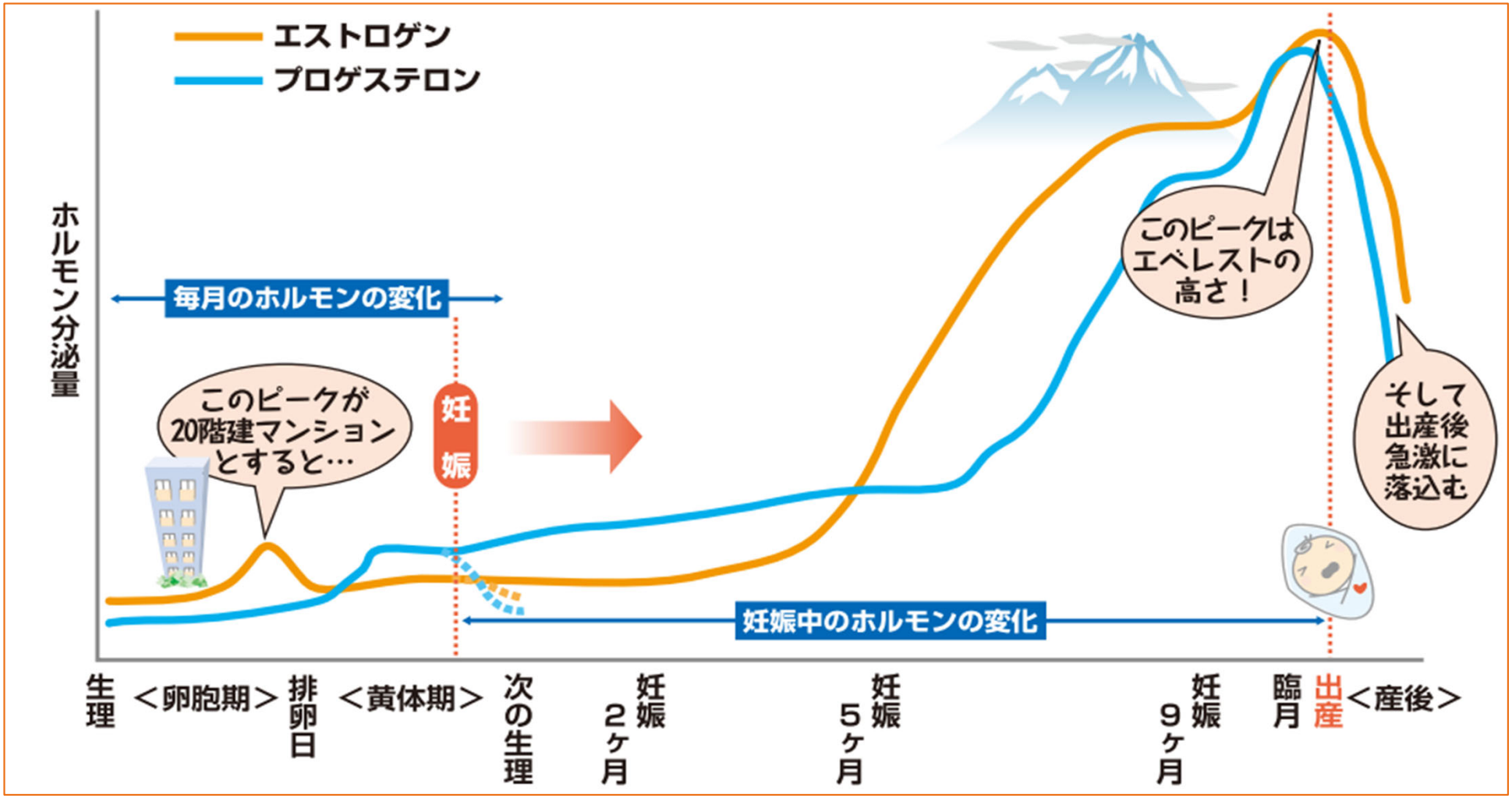
社会保険労務士法人 YELL

1. 育児休業法

法改正が必要とされた背景は？

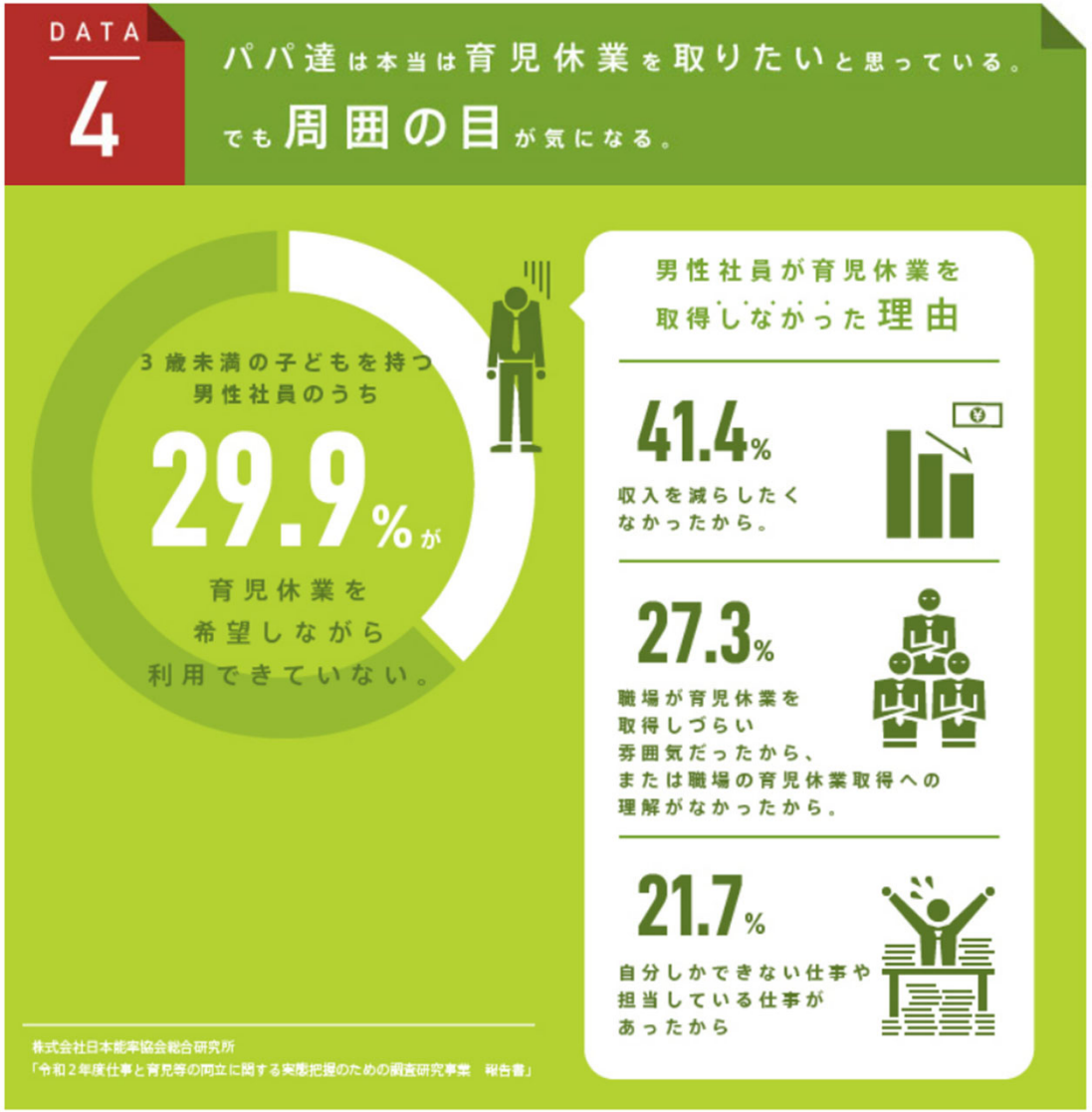
課題①　産後の不調からママを守る

通常時のホルモン変化と妊娠中のホルモン変化



出典：横浜の産み育てを考える会「産前産後の妻を守るためのガイドブック」

課題②　育休を取りたいパパを支援する



出典：厚労省　イクメンプロジェクト

男性新入社員の**約8割が育休取得を希望**しているというデータもある

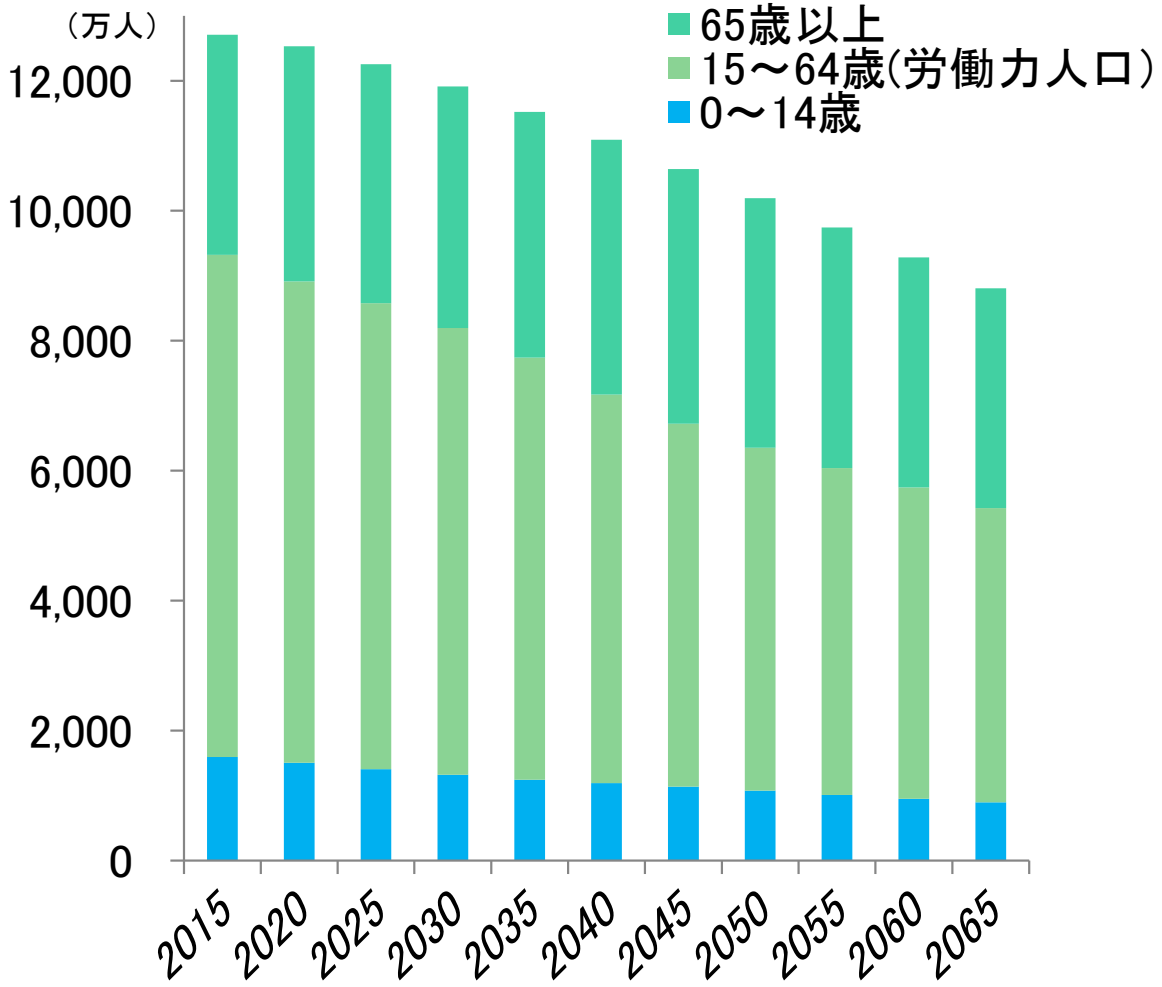
直近の男性の育児休業取得率は**12%台**

↓

希望と現実のギャップ

育児休業取得を希望しているが、取得できない！

参考：根底には少子高齢化による変化



参照：国立社会保障・人口問題研究所
「日本の将来推計人口(H29年推計)」出生中位（死亡中位）の場合

少子高齢化は世界に類を
見ないスピードで進行

↓

出生率が低下する現状では2065年には
人口8,800万人に

↓

労働力人口は2065年に
4,500万人に（3,200万人減）

↓

2040年代実質経済成長率は
マイナスが定着

↓

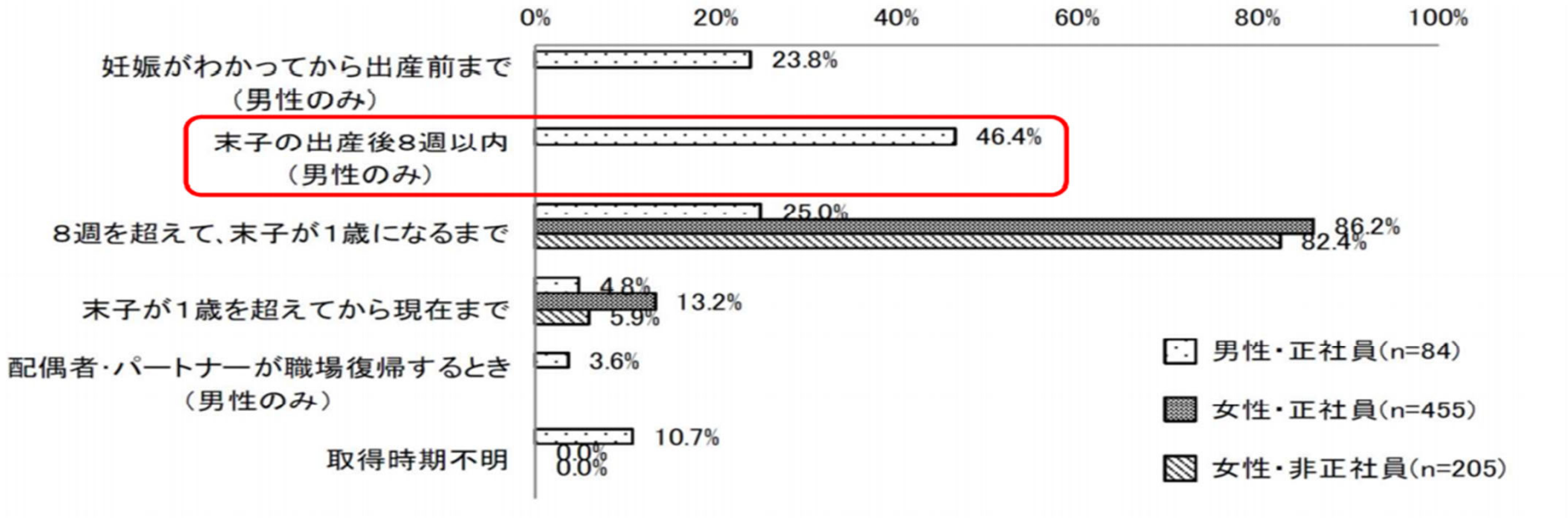
成長率1.5～2%保持には、
人口1億人・生産性を世界トップ
レベルに引上げる対策が急務

男性の育児休業時期の実態

男性の育児休業取得時期

「男性・正社員」では、「末子の出産後８週間以内」が46.4%で最も回答割合が高い。

取得した休暇・休業制度の取得時期＿育児休業制度（複数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

（出典）厚生労働省委託事業「平成30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」（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社）

出典：厚労省HP

課題解決のための法改正

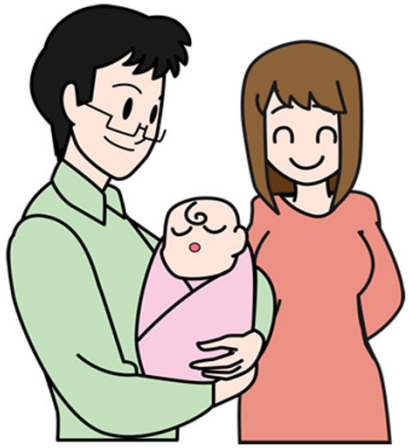
- 産後の不調からママを守る
- パパの育休の壁を低くする

↓

- 出生8週以内にパパが短期間、分割で取得できる育児休業制度の新設
- 夫婦で交代できる柔軟な育児休業の制度への改正
- 所得補償のために、短期間の育児休業でも社会保険料が免除になる改正
- 育児休業がとりやすい雇用環境整備を企業の義務に
- 育児休業取得の意向確認を企業の義務に

第一部

2. 今回の法改正で変わること



段階的に施行

1段階目　2022年（令和4年）4月1日

・育児休業の制度の周知・意向確認
・雇用環境整備の措置義務
・有期雇用労働者の条件緩和

2段階目　2022年（令和4年）10月1日

・出生時育児休業制度の創設
・育児休業の分割取得

3段階目　2023年（令和5年）4月1日

・取得率の公表義務

法改正の概要①

2022年4月1日～

1. 妊娠・出産の申出をした従業員に、個別に育児休業の制度を周知し、育児休業を取得する意向を会社が確認します

   ※育児休業の制度だけでなく、雇用保険の給付金や社会保険料免除についても説明します

2. 有期雇用の従業員が育児・介護休業を取得できる条件が緩和されます

   ※ただし、会社と従業員の間で引き続き雇用された期間が1年未満の方を除外する労使協定を結んでいる場合は、従来と変わりません

法改正の概要②

2022年10月1日～

3. 産後パパ育休（出生時育児休業）ができました

① 子の出生後8週間以内に4週間まで取得できます
② 休業は原則休業の2週間前までに申し出てください
③ 分割して取得できる回数は、2回です
（初めにまとめて申し出てください）
④ 会社と従業員の間で労使協定を締結している場合に、会社との個別合意で、事前に調整した上で休業中に就業することが可能となります

② 労使協定で会社として申出の期限を1か月前としている場合があります。
③ 会社として、まとめて申出をしなくてもよいとしている場合があります。

法改正の概要③

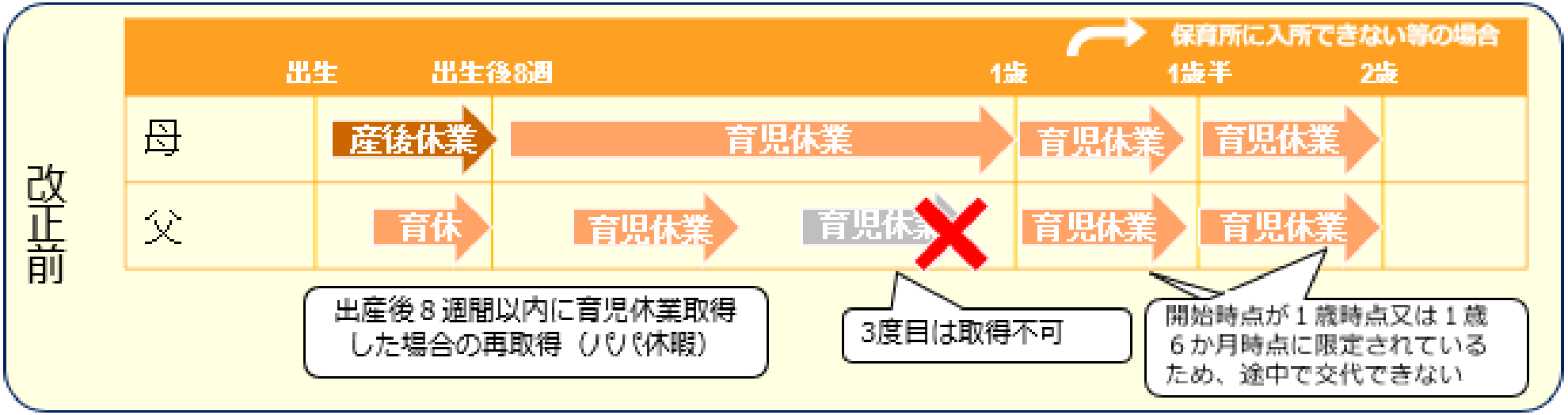
2022年10月1日～

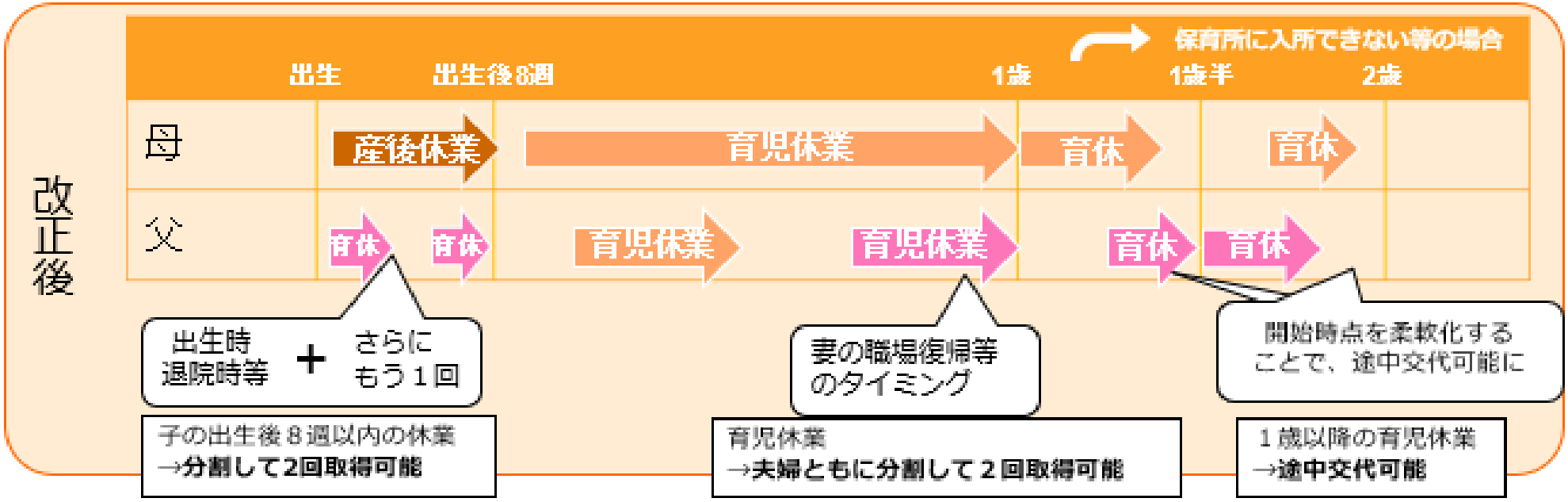
4. 育児休業（出生時育児休業を除く）が、分割して２回まで取得できるようになります
また、1歳以降に延長する場合で、夫婦交代する時期が柔軟にできるようになります

2023年4月1日～

5. 1,000人超の企業に対し、育児休業等の取得の状況について公表が義務付けられます

出生時育児休業・育児休業の分割取得の具体例





出典：厚労省HP

法改正の概要④

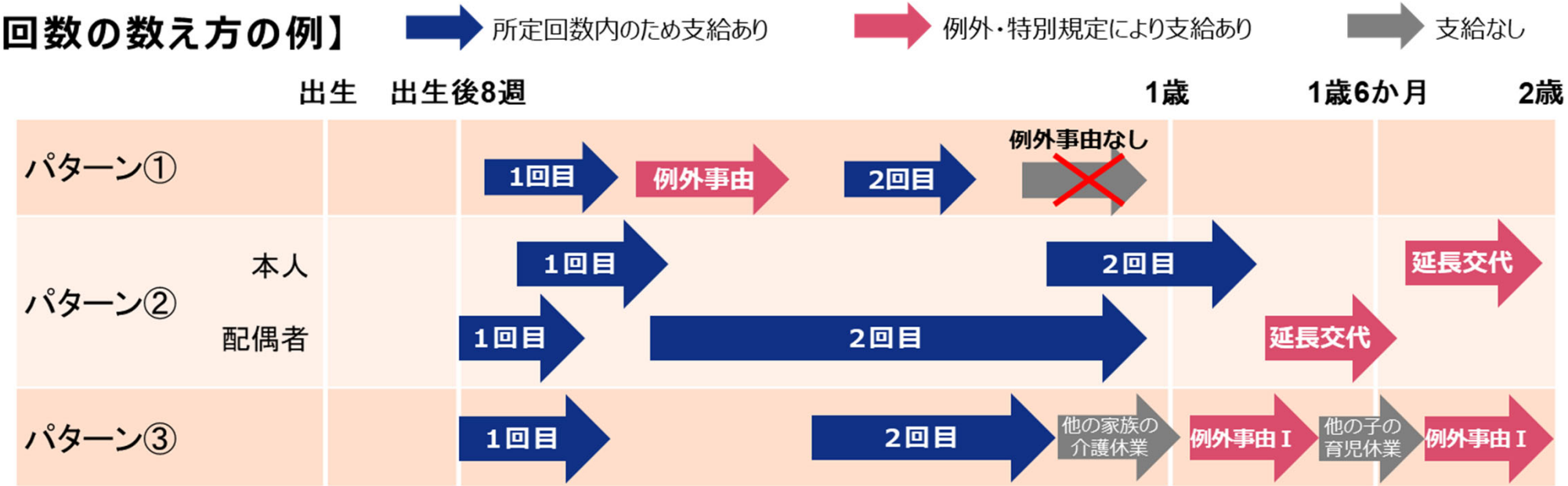
2022年10月1日～

6. 出生時育児休業についても、雇用保険の育児休業給付金の対象となります

- 1歳未満の子について、**原則2回の育児休業まで**、育児休業給付金を受給できる
- 3回目以降の育児休業は、原則受給できない
  ただし、**例外事由に該当する場合は、回数制限から除外される**
- 育児休業の延長事由があり、かつ、**夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）**は、**1歳～1歳6か月 と 1歳6か月～2歳の各期間に、夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金を受給できる**

育児休業給付金の回数の数え方

【回数の数え方の例】



産後パパ育休でも育児休業給付金が受給できます！

【支給要件】

- 休業開始日前２年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上。
- 休業期間中の就業日数が、**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。**

※　28日間の休業を取得した場合の日数・時間。28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなる。
（例）14日間の休業　→　最大５日（５日を超える場合は40時間）
10日間の休業　→　最大４日（４日を超える場合は28時間）［10日×$^{10}/_{28}$＝3.57（端数切り上げ）→４日］

出典：厚労省HP

法改正の概要⑤

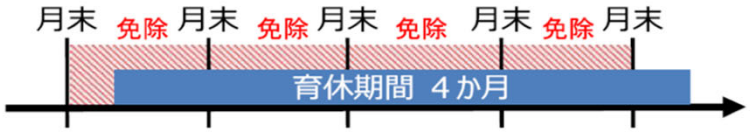
2022年10月1日～

7. 出生時育児休業についても、条件を満たせば、社会保険料が免除されます

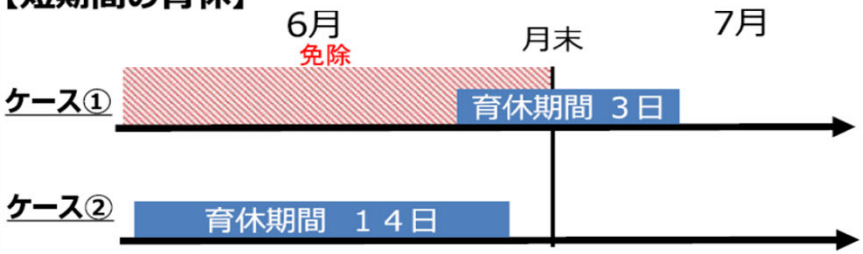
改正前

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】

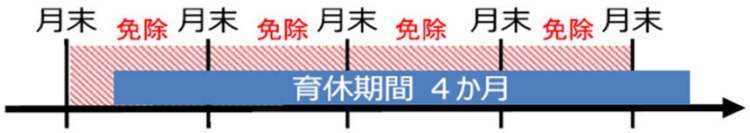


賞与月の月末時点で育休を取得していると、賞与の支払を受けている場合であっても、賞与保険料が免除されるため、賞与月に育休の取得が多いとの指摘がある。

改正後

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】

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。**

出典：厚労省HP

第二部

3. みんなで心がけたいこと

管理職として

ポイント

➢ **イクボスになろう！！**

イクボスとは・・・部下の育休取得や短時間勤務などがあっても、業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、育児と仕事を両立できるように配慮し、自らも仕事とプライベートを充実させている管理職

子育て中の部下
ワーク・ライフ・バランスが必要
でも・・・

「家事・育児があるのに仕事が多くてなかなか帰れない」という不満が増加

組織は分裂の危機!?

長時間働ける部下
ワーク・ライフ・バランスを気にしていない
でも・・・

「早く帰る人がいるから自分にしわ寄せがくる」という不満が増加

職場メンバー全員に私生活の時間を。限られた時間で成果を出す職場へ

そのために例えば・・・

STEP①：上司自ら連続休暇取得を宣言

STEP②：部下にも連続休暇申請を出すよう働きかける
（長時間働ける部下にも「仕事以外の経験が仕事に活きる」「制度はみんなで使うもの」と伝えながら）

STEP③：職場メンバー全員の休暇を計画的に組み、職場メンバー全員の休暇計画をシェア

STEP④：有給休暇取得日数を引いた営業日で業務を進めるための方法を職場メンバー全員で考え、1つずつ実行

出典：厚労省HP

同僚として

- **自身がサポートを受ける立場になる可能性を踏まえ、同僚のサポートを**

  育児や介護だけでなく、怪我や病気による入院など、いつ何時、
  自分がサポートを受ける側に回るかわかりません
  「お互い様」でサポートしあえる環境をぜひ作ってください
  育児休業取得者の業務を引き継ぎ、新しい仕事を担う場合は、
  スキルアップのチャンスと捉えましょう

- **時間に制約がない人も、効率のよい仕事の仕方を考え、長時間労働を抑制しましょう**

  「仕事が多くて、残業しないなんて無理」と決めつけていませんか？
  本当に必要な仕事、仕事の期限、クオリティを見直して効率的に仕事をしましょう

- **困ったことがあったら、一人で悩まず、上司・同僚に相談しましょう**

  「みんな忙しいから」といって一人で抱え込まず、周囲に相談してください
  みんなで考えれば解決策もきっと見つかります

出典：厚労省HP

育児休業取得者として

ポイント

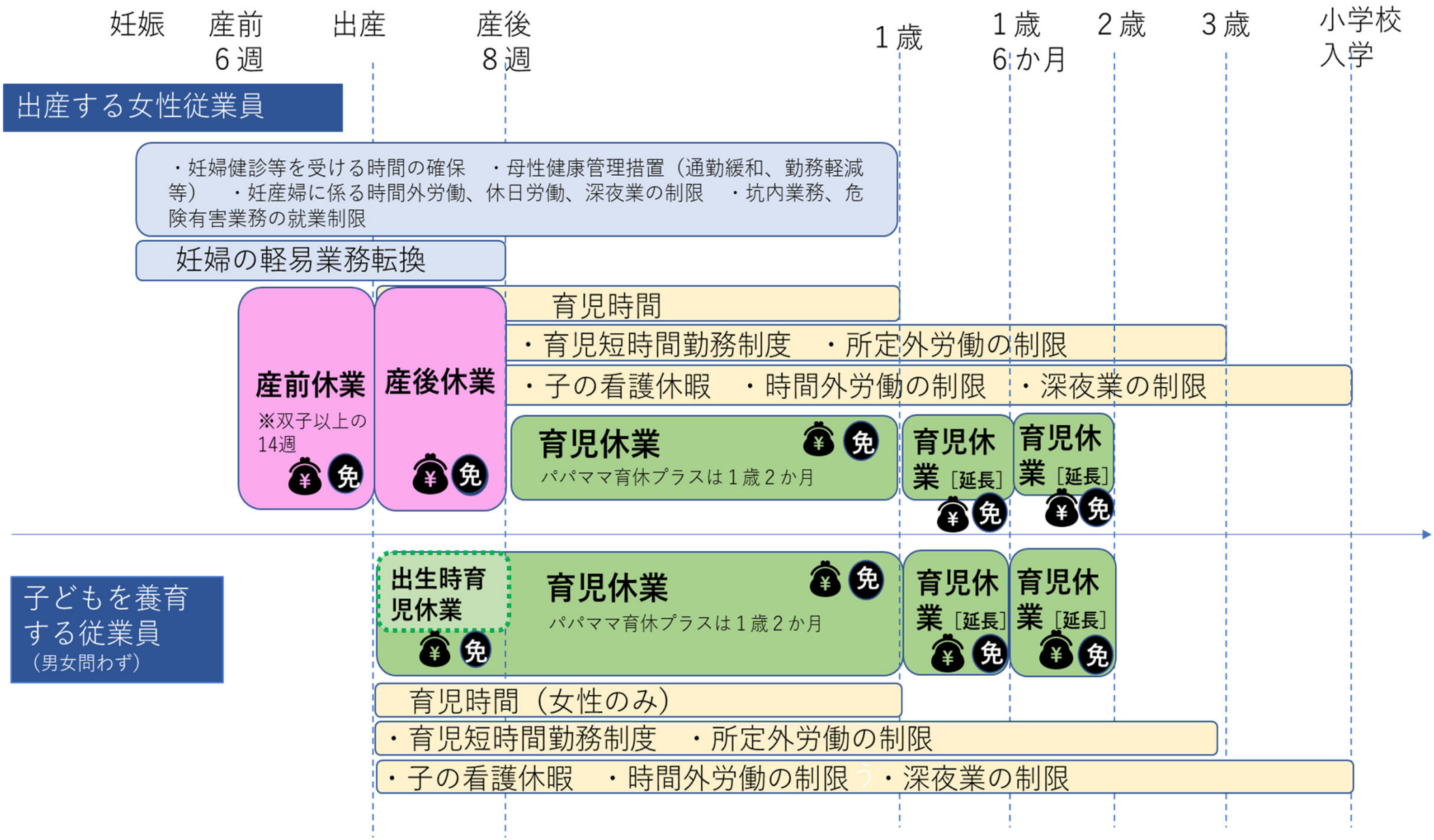
育児休業取得前

- **「育児休業を取得したい」という希望を、余裕をもって上司、同僚に伝えましょう**
- **育児休業前には、可能な限り、業務を片付けておきましょう**
- **今後も継続する業務の棚卸しを行い、業務の引継ぎを**
  ・・・予め要点をまとめた資料や業務マニュアルを作成し、業務のコツ、注意事項、キーポイントなども可能な限り引き継ぎましょう

ポイント

育児休業取得後（復帰後）

- **育休復帰後は、限られた時間でも成果を出せる働き方を**
  ・・・「効率よく業務を進めるにはどうしたらよいか」を**常に考え、行動する**
  「育休取得者」の優良事例になるように心掛けよう！
- **同僚が困ったときには、積極的にサポートを**
- **育休取得のメリットを、会社・上司・同僚にも感じてもらおう！**
  …業務の効率化による生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの充実など、
  育休取得者のロールモデルとしての姿を社内で示そう！

出典：厚労省HP

出産・育児に関する制度の全体像