～2022年施行対応～

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解説

（B:　人事労務担当者向け）

社会保険労務士法人エール

社会保険労務士　門舛　愛

社会保険労務士法人 YELL

Agenda

※人事労務担当者向けの解説です

1. 育児・介護休業法改正ポイント
2. 雇用保険法改正ポイント
3. 健康保険法・厚生年金保険法等改正ポイント

1.　育児・介護休業法改正ポイント

法改正の概要 ①

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の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、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、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1　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【育児・介護休業法】

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する。

①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。　※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

2　育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3　育児休業の分割取得

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4　育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5　有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

6　育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

・2及び5：令和4年4月1日

・1、3及び6：公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日（ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日）

・4：令和5年4月1日　等

出典：厚労省

法改正の概要　②

短期の育児休業の取得に対応して、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象とすることとし、所得補償の実効性を確保

改正のポイント ①

改正内容（新制度の内容）

① 対象期間、取得可能期間
：**子の出生後８週間以内に４週間まで**取得可能

② 申出期限
：**原則休業の２週間前まで**
※ ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、１か月前までとしてよい。

③ 分割取得
：**分割して２回取得可能**

④ 休業中の就業
：労働者の意に反したものとならないよう、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、**事前に調整した上で休業中に就業することを可能**とする。
※ 具体的な流れ：労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出
→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 →労働者が同意した範囲で就業
※ 就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を設ける予定【省令事項】。

（参考）現行育児休業制度

原則子が**１歳**（最長２歳）になるまで

原則１か月前まで

原則**分割不可**
※現行制度ではパパ休暇（子の出生後８週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。
※今回の改正で２回に分割取得可に。

予定した就労不可

新制度が育児休業給付（給付率：180日間までは67%）の対象となるよう、雇用保険法上の手当ても行う。
※休業期間中の就業日数等は、現行の育児休業給付と同等の水準に設定(４週間の休業を取得した場合10日・80時間の範囲内)する予定【省令事項】

出典：厚労省

改正のポイント ②

改正内容

① 育児休業の分割取得等

- 育児休業（新制度除く）を **分割して２回まで取得可能**とする。
- 保育所に入所できない等の理由により１歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、**各期間途中でも夫婦交代を可能**（途中から取得可能）とする。

② 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

- 従業員1000人超の企業を対象に、**育児休業の取得の状況**について**公表を義務付け**。

※ 具体的な内容は、男性の育児休業等の取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率を予定【省令事項】。

③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- **「引き続き雇用**された期間が**１年以上**」の要件について、**無期雇用労働者と同様の取扱い**（労使協定の締結により除外可）とする。

※「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」の要件は存置。

（参考）現行育児休業制度

原則**分割不可**

※パパ休暇（子の出生後８週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。

※１歳以降に延長した場合の育休開始日が、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、各期間開始時点でしか夫婦交代できない。

プラチナくるみん企業のみ公表

有期雇用労働者の育児休業取得には、
・**引き続き雇用**された期間が**１年以上**
・**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
の２つの要件あり。

育児休業給付について、分割取得等に対応するよう、雇用保険法※上の手当ても行う。
※③の対応は省令事項

出典：厚労省

改正のポイント ③

改正内容

① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け

- 新制度及び現行育児休業を取得しやすい**雇用環境の整備**の措置を事業主に**義務付け**。
- 具体的な内容は、研修、相談窓口設置等の**複数の選択肢からいずれかを選択**。
- 環境整備に当たっては、短期はもとより１か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が**希望する期間を取得できるよう事業主が配慮**することを指針において示す予定。

② 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- 労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を**周知する**とともに、これらの制度の**取得意向を確認するための措置を義務づけ**。
- 周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の**複数の選択肢からいずれかを選択**とする予定【省令事項】。
- 取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないことを指針において示す予定。

（参考）現行育児休業制度

研修等の取得しやすい環境整備に関する規定なし

個別周知の努力義務のみ

※ 育児等のための休暇・休業の取得に際し、男性では６割以上が企業からの働きかけがなかったと回答。

出典：厚労省

育児・介護休業法改正

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

①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮

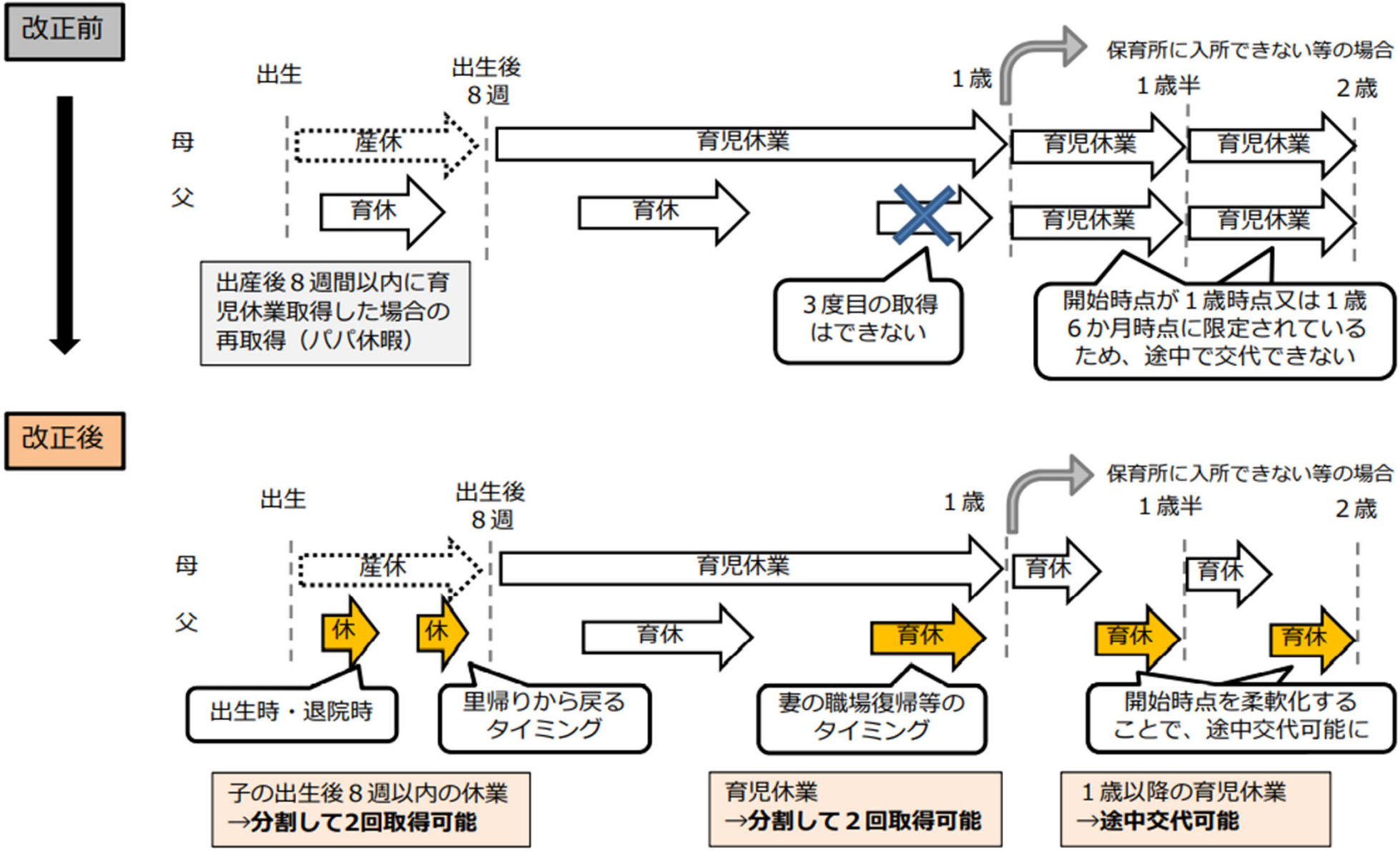
※法令以上の措置で1か月にすることが可能

②分割して取得できる回数は、2回とする。

③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。

施行期日：令和4年10月1日

出生時育児休業（産後パパ育休）の新設で分割4回まで可能に



出典：厚労省HP

出生時育児休業の申出期限

〈原則〉

２週間前まで

〈例外〉

労使協定を締結＆以下の職場環境の整備措置をした場合、１か月前までとしてOK

①次に掲げる措置のうち、二以上の措置を講ずること
・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
・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
・育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進方針の周知
・取得を円滑にするための業務配分又は人員配置に必要な措置
②定量的な目標を設定し、取得促進に関する方針を周知すること
③申出の意向確認の措置を講じ、意向把握の取組を行うこと。

出生時育児休業の申出・事業主からの周知・意向確認方法

①面談

オンラインでの面談もOK

②書面を交付する方法

③ファクシミリを利用して送信する方法

④電子メール等の送信の方法

Webメール、SNS（LINE、Facebook等もOK）

※③、④は従業員が希望した場合のみ

個別周知・意向確認の注意点

① 育児休業に関する制度等を知らせる措置及び育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置の実施は、法対応の措置の実施とは認められない

② 育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよい

出生時育児休業中の就業の具体的な手続き

① <u>労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出</u>

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

③ 労働者が同意した範囲で就業

就業可能日等の上限あり
　休業期間中の労働日・所定労働時間の半分まで
　　例）所定労働日数週5日→2日まで（端数は切り捨て）

休業の初日と終日に所定労働時間までの就業はできない

出生時育児休業中の就業希望の申出に必要な事項

① 申出の年月日
② 申出をする労働者の氏名
③ 申出に係る子の氏名、生年月日、労働者との続柄等
④ 出生時育児休業開始予定日、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

出生時育児休業中の就業希望の撤回

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

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
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
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

出生時育児休業の対象から除外可能な対象者

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

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

出生時育児休業の前倒し、後ろ倒し

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

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

育児・介護休業法改正

次の措置を講ずることを事業主に義務付け

①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置

②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置

施行期日：令和4年4月1日

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主について、育児休業の取得の状況について公表

施行期日：令和5年4月1日

育児・介護休業法改正

育児休業（出生時育児休業（産後パパ育休を除く））について、分割して2回まで取得することが可能

施行期日：令和4年10月1日

1歳以降、1歳6か月以降の再取得【改正】

〈現行〉

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

〈改正〉

１歳以後、１歳６か月以後にも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

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

育児･介護休業法改正

〈原則〉

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件の廃止

〈例外〉

労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することが可能

施行期日：令和4年4月1日

2.　雇用保険法改正ポイント

育児休業給付に関する所要の規定の整備 ①【改正】

雇用保険法改正

①出生時育児休業、育児休業の分割取得の改正を踏まえ、
育児休業給付についても所要の規定を整備

施行期日：令和4年10月1日

雇用保険法改正

②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける

施行期日：令和3年9月1日

改正前

休業開始前のみなし被保険者期間が 12 か月以上なければ、育児休業給付金の支給対象とならない

改正後

みなし被保険者期間が 12 か月に満たない場合においては、産前休業を開始した日を起点としてみなし被保険者期間を算定する

育児休業給付に関する所要の規定の整備 ②ー2 【改正】

改正内容

○ 被保険者期間に係る要件を満たさないケースであっても、**産前休業開始日等の前２年間に12か月以上の被保険者期間がある場合には、育児休業給付の支給に係る被保険者期間要件を満たす**ものとする。

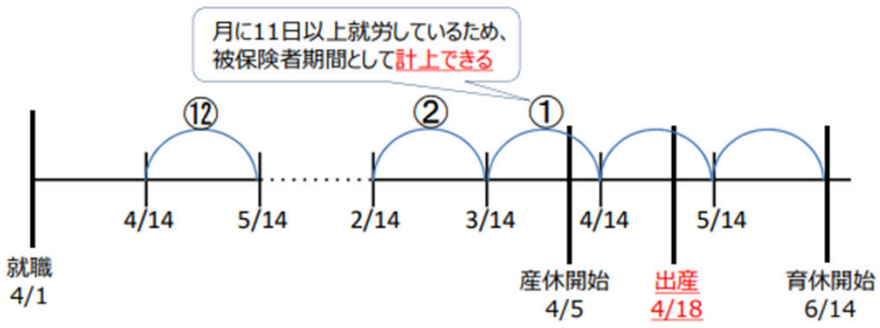
（参考）現行制度

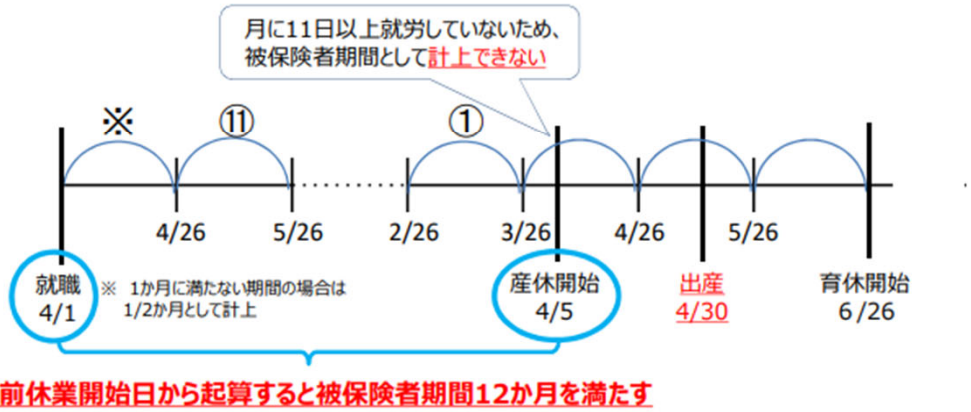
○ 育児休業給付の支給要件として、育児休業開始前２年間に12か月以上の被保険者期間※を必要としている。

※１か月に11日以上の賃金支払基礎日数（就労日数）が必要

○ 一方、全く同様の働き方をしていても、育児休業開始日（出産日）によって、この要件を満たさないケースが存在。（下表ケース２）

	ケース１	ケース２
就職	H30年４月１日	
産前休業	H31年４月５日～	
出産日	H31年４月18日	H31年４月30日
産後休業	～R1年6月13日	～R1年6月25日
育児休業	R1年６月14日～	R1年６月26日～
	被保険者期間12か月を**満たす**	被保険者期間12か月を**満たさない**





出典：厚労省

3.　健康保険法・厚生年金保険法等改正ポイント

育児休業中の保険料の免除要件の見直し【改正】①

健康保険法、船員保険法、厚生年金保険法 等改正

短期の育児休業の取得に対応して、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象とすることとする。

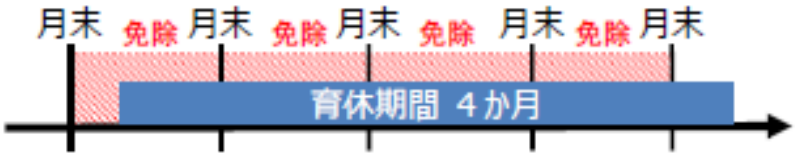
施行期日：令和4年10月1日

育児休業中の保険料の免除要件の見直し【改正】②

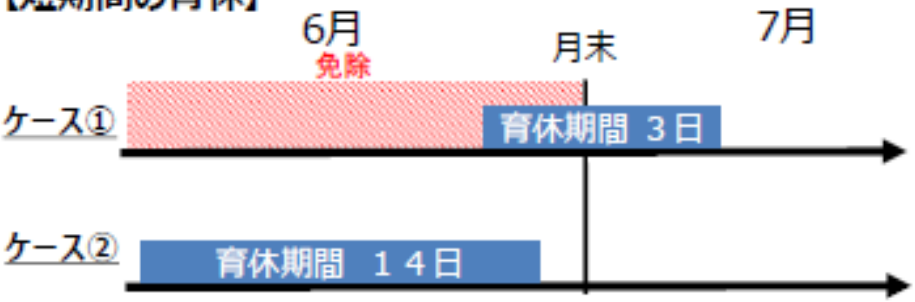
改正前

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】

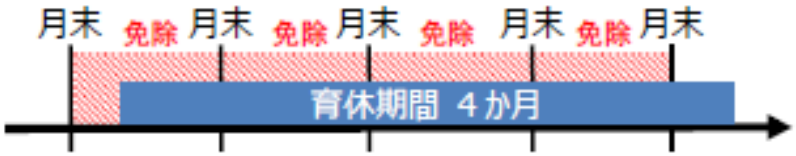


賞与月の月末時点で育休を取得していると、賞与の支払を受けている場合であっても、賞与保険料が免除されるため、賞与月に育休の取得が多いとの指摘がある。

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）



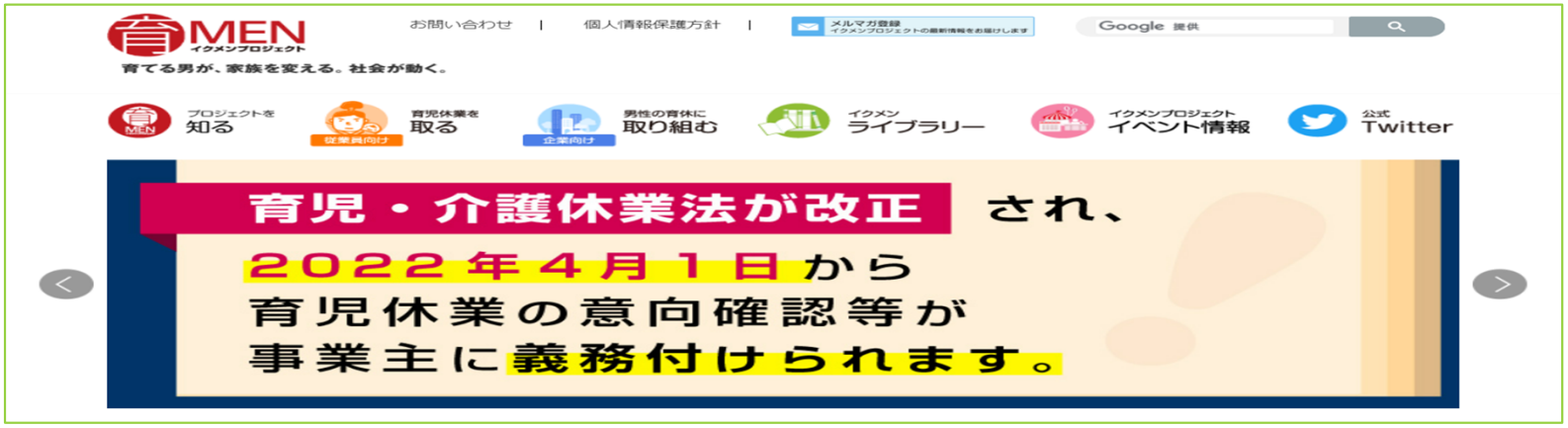
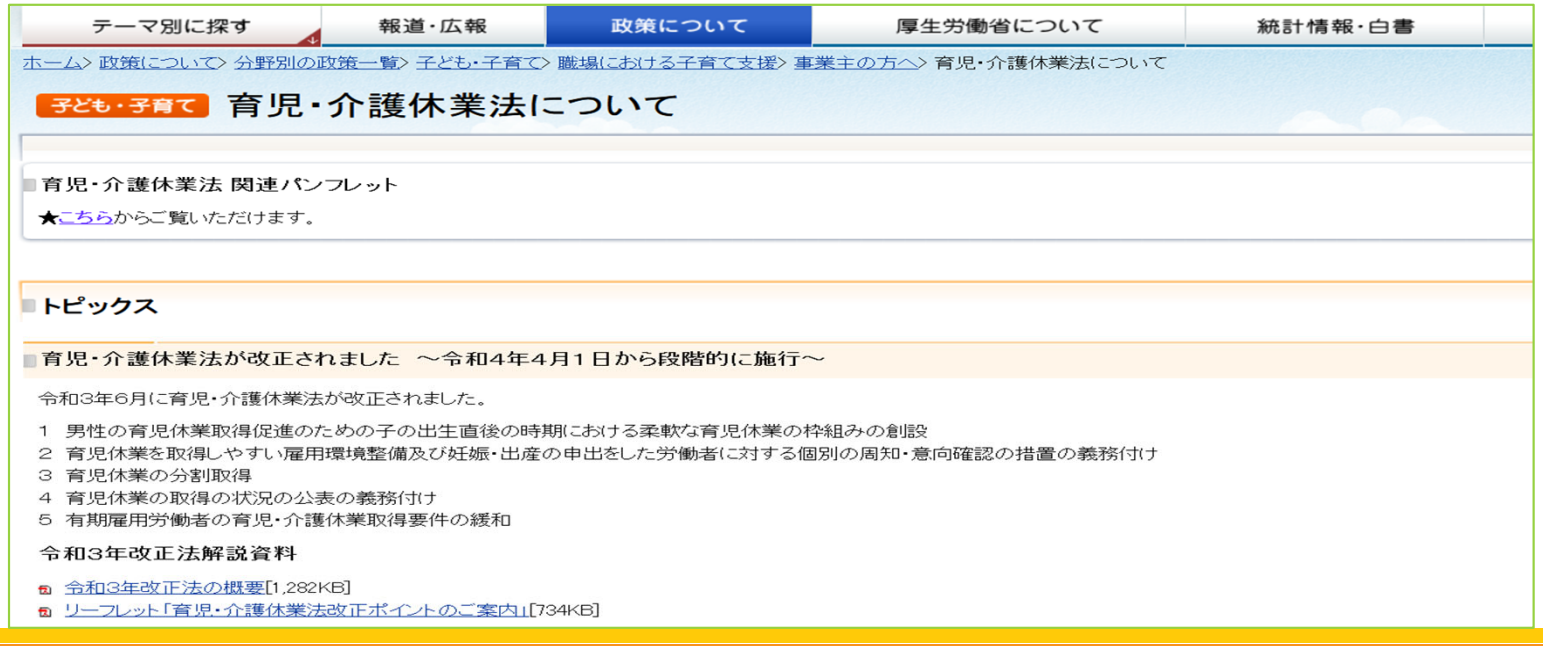
【短期間の育休】

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

最新情報収集に必要なサイト

厚労省：イクメンプロジェクト　https://ikumen-project.mhlw.go.jp/



厚労省：育児介護休業法について　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html