

◎ 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等

【法令名】

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

【掲載官報】	令和3年6月9日 号外第128号 4ページ
【法令番号】	令和3年6月9日 法律第58号
【管轄省庁】	厚生労働省
【施行期日】	令和4年4月1日から施行 ※一部の規定を除く
【法令のあらまし】	<p>【一 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の一部改正関係】</p> <p>1 育児休業の改正 1歳に満たない子についてする育児休業について、期間を定めて雇用される者にあつては、その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの。2及び二の2の(一)の(1)において同じ。）が満了することが明らかでない者に限り、その事業主に育児休業の申出をすることができることとした。（第5条第1項関係）</p> <p>2 介護休業の改正 介護休業について、期間を定めて雇用される者にあつては、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、その事業主に介護休業の申出をすることができることとした。（第11条第1項関係）</p> <p>3 事業主が講ずべき措置の改正 (一) 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならないこととした。（第21条第1項関係） (二) 事業主は、労働者が(一)の申出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こととした。（第21条第2項関係）</p>

- (三) 事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならないこととした。
(第 22 条第 1 項関係)
- (1) その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
 - (2) 育児休業に関する相談体制の整備
 - (3) その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

【二 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の一部改正関係】

1 育児休業の改正

- (一) 1 歳に満たない子についてする育児休業（2 の(一)の(1)の「出生時育児休業」を除く。以下 1 及び 2 の(五)において同じ。）について、子の出生後八週間の期間内に労働者が当該子を養育するために育児休業をした場合に限らず、分割して 2 回の育児休業申出をすることができることとした。（第 5 条第 2 項関係）
- (二) 1 歳から 1 歳 6 か月に達するまでの子についてする育児休業について、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、当該子の 1 歳到達日後の期間において育児休業をしたことがある場合でも再度育児休業をすることができることとした。
(第 5 条第 3 項関係)
- (三) 1 歳から 1 歳 6 か月に達するまでの子についてする育児休業について、申出をした労働者の配偶者が当該 1 歳から 1 歳 6 か月に達するまでの子についてする育児休業をしている場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とすることとした。（第 5 条第 6 項関係）
- (四) 1 歳 6 か月から 2 歳に達するまでの子についてする育児休業について、(二)及び(三)と同様の規定を設けることとした。
(第 5 条第 4 項及び第 6 項関係)
- (五) 労働者が育児休業申出を撤回した場合には、育児休業の取得回数に関する規定の適用については、当該申出に係る育児休業をしたものとみなすこととした。（第 8 条第 2 項関係）

2 出生時育児休業の新設

- (一) 出生時育児休業の申出
- (1) 労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業のうち、(一)から(四)までにより、子の出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日か

ら当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。)の期間内に4週間以内の期間を定めてする休業(以下2において「出生時育児休業」という。)をすることができることとした。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、その養育する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、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができることとした。(第9条の2第1項関係)

(2) 労働者は、その養育する子について、その事業主に申し出ることにより、合計28日を限度として、2回の出生時育児休業をすることができることとした。(第9条の2第2項関係)

(3) (1)の申出(以下「出生時育児休業申出」という。)は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は出生時育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「出生時育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「出生時育児休業終了予定日」という。)とする日を明らかにして、しなければならないこととした。(第9条の2第3項関係)

(4) 期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日とする出生時育児休業をしているものが、当該労働契約の更新に伴い、引き続き出生時育児休業をしようとする場合についての特例を設けることとした。(第9条の2第4項関係)

(二) 出生時育児休業申出があつた場合における事業主の義務等

(1) 事業主は、労働者から出生時育児休業申出があつたときは、当該出生時育児休業申出を拒むことができないこととした。ただし、労働者からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該労働者から当該申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りではないこととするとともに、労働者のうち育児休業をすることができないものについて、事業主と労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定(以下「労使協定」という。)で定めた場合に当該労働者からの育児休業申出を拒むことができる旨の規定を準用することとした。(第9条の3第1項及び第2項関係)

(2) 事業主は、出生時育児休業申出があつた場合において、出生時育児休業開始予定日とされた日が当該申出があつた日の翌日から起算して2週間を経過する日前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、出生時育児休業開始予定日とされた日から当該2週間を経過する日(当該出生時育児休業申出があつた日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該2週間を経過する日前の日で厚生労働省令で定め

る日)までの間のいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定することができることとした。

(第9条の3第3項関係)

(3) 労使協定で次に掲げる事項を定めた場合においては、(2)について「2週間を経過する日」とあるのは「(3)の口に掲げる期間を経過する日」とすることとした。(第9条の3第4項関係)

イ 出生時育児休業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その他の厚生労働省令で定める措置の内容

ロ 事業主が出生時育児休業開始予定日を指定することができる出生時育児休業申出があった日の翌日から出生時育児休業開始予定日とされた日までの期間(2週間を超え1月以内の期間に限る。)

(三) 出生時育児休業開始予定日の変更の申出等及び出生時育児休業申出の撤回等

出生時育児休業開始予定日の変更の申出等及び出生時育児休業申出の撤回等について、育児休業開始予定日の変更の申出等及び育児休業申出の撤回等に係る規定の準用をすることとした。(第9条の4関係)

(四) 出生時育児休業期間等

(1) 出生時育児休業申出をした労働者がその期間中は出生時育児休業をすることができる期間(以下「出生時育児休業期間」という。)は、出生時育児休業開始予定日とされた日から出生時育児休業終了予定日とされた日までの間とすることとした。

(第9条の5第1項関係)

(2) 出生時育児休業申出をした労働者(労使協定で、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた労働者に該当するものに限る。)は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までの間、事業主に対し、当該申出に係る出生時育児休業期間において就業することができる日その他の厚生労働省令で定める事項(以下「就業可能日等」という。)を申し出ることができることとした。(第9条の5第2項関係)

(3) (2)の申出をした労働者は、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができることとした。(第9条の5第3項関係)

(4) 事業主は、労働者から(2)の申出があった場合には、その範囲内で日時を提示し、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該労働者の同意を得た場合に限り、厚生労働省令で定める範囲内で、当該労働者を当該日時に就業させることができることとした。(第9条の5第4項関係)

(5) (4)の同意をした労働者は、当該同意の全部又は一部を撤回することができることとした。ただし、出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合に限ることとした。

(第9条の5第5項関係)

(6) 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が出生時育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じた場合等には、当該事情が生じた日に、出生時育児休業期間が終了することとした。(第9条の5第6項関係)

(五) 不利益取扱いの禁止

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に加え、出生時育児休業申出をし、若しくは出生時育児休業をしたこと又は四の(2)の申出若しくは四の(4)の同意をしなかったことその他の四の(2)から(5)までに關する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、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こととした。

(第10条関係)

【三 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の一部改正関係】

常時雇用する労働者の数が1,000人を超える事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも1回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるものを公表しなければならないこととした。

(第22条の2関係)

【四 雇用保険法の一部改正関係】

育児休業給付金の支給に係るみなし被保険者期間(育児休業(被保険者が、その1歳に満たない子(その子が1歳に達した日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あっては、1歳6か月に満たない子(その子が1歳6か月に達した日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あっては、2歳に満たない子))を養育するための休業をいう。五において同じ。)を開始した日又は各月においてその日に応じ、かつ、被保険者である期間内にある日(以下「休業開始応当日」という。)の各前日から各前月の休業開始応当日までさかのぼった各期間のうち賃金の支払の基礎となった日数が11日以上であるものをいう。)が12箇月に満たない場合は、労働基準法第65条第1項の規定による休業を開始した日(厚生労働省令で定める理由により当該日によることが適当でない認められる場合においては、当該理由に応じて厚生労働省令で定める日)から起算して計算することとした。(第61条の7第3項関係)

【五 雇用保険法の一部改正関係】

1 育児休業給付金の改正

- (一) 被保険者が同一の子について3回以上の育児休業（厚生労働省令で定める場合に該当するものを除く。）をした場合の3回目以後の育児休業については、育児休業給付金を支給しないこととした。（第61条の7第2項関係）
- (二) 被保険者が同一の子について2回以上の育児休業をした場合は、初回の育児休業を開始した日を基準としてみなし被保険者期間及び休業開始時賃金日額（当該被保険者が育児休業を開始した日に受給資格者となったものとみなしたときに算定されることとなる賃金日額をいう。）を計算することとした。（第61条の7第1項及び第6項関係）

2 出生時育児休業給付金の創設

- (一) 育児休業給付に出生時育児休業給付金を追加することとした。（第61条の6第1項関係）
- (二) 被保険者が、厚生労働省令で定めるところにより、出生時育児休業（子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に4週間以内の期間を定めて当該子を養育するための休業であって、当該被保険者が出生時育児休業給付金の支給を受けることを希望する旨を公共職業安定所長に申し出たものに限る。以下同じ。）をした場合において、当該出生時育児休業（当該子について2回目の出生時育児休業をした場合にあつては、初回の出生時育児休業とする。）を開始した日前2年間に、みなし被保険者期間が通算して12箇月以上であったときに、休業開始時賃金日額（当該被保険者が出生時育児休業（当該子について2回目の出生時育児休業をした場合にあつては、初回の出生時育児休業とする。）を開始した日に受給資格者となったものとみなしたときに算定されることとなる賃金日額をいう。（四において同じ。）に、当該子に係る出生時育児休業をした期間の日数を乗じて得た額の100分の67に相当する額（四において支給額という。）の出生時育児休業給付金を支給することとした。（第61条の8第1項及び第4項関係）
- (三) (二)にかかわらず、被保険者が次のいずれかに該当する出生時育児休業をしたときは、出生時育児休業給付金を支給しないこととした。（第61条の8第2項関係）
 - (1) 同一の子について当該被保険者が3回以上の出生時育児休業をした場合の3回目以後の出生時育児休業
 - (2) 同一の子についてした出生時育児休業の日数が合計28日に達した日後の出生時育児休業
- (四) (二)にかかわらず、出生時育児休業をした被保険者にその事業主から当該出生時育児休業の期間に賃金が支払われた場合に

	<p>において、当該賃金の額と支給額との合計額が休業開始時賃金日額に当該出生時育児休業をした期間の日数を乗じて得た額の100分の80に相当する額を超えるときは、当該超える額を支給額から減じて得た額を支給することとし、当該超える額が支給額を超えるときは、支給しないこととした。(第61条の8第5項関係)</p> <p>(五) 育児休業給付金の支給を受けようとする被保険者が既に同一の子について出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合における育児休業給付金の額は、当該被保険者が初回の育児休業を開始した日から起算し育児休業給付金の支給に係る休業日数及び出生時育児休業給付金の支給に係る休業日数が通算して180日に達する日までの間に限り、休業開始時賃金日額(当該被保険者が育児休業(当該子について2回以上の育児休業をした場合にあっては、初回の育児休業とする。)を開始した日に受給資格者となったものとみなしたときに算定されることとなる賃金日額をいう。)に支給日数を乗じて得た額の100分の67に相当する額とすることとした。(第61条の8第8項関係)</p> <p>【六 検討等】</p> <p>1 検討</p> <p>政府は、この法律の施行後5年を目途として、この法律により改正された育児休業、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の規定の施行の状況、男性労働者の育児休業の取得の状況その他の状況の変化を勘案し、同法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとした。(附則第2条関係)</p> <p>2 経過措置</p> <p>この法律の施行に関し必要な経過措置を定めることとした。(附則第3条～第7条関係)</p>
<p>【改正される法令】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 (平成3年法律第76号) ・ 雇用保険法 (昭和49年法律第116号) ・ 船員職業安定法 (昭和23年法律第130号) ・ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律 (昭和44年法律第84号) ・ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律 (昭和60年法律第88号)