

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案要綱（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）

第一 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

一 育児休業の改正

一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、その養育する子が一歳六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。二及び第二の二の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ものとする。

二 介護休業の改正

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九十三日を経過する日から六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ものとする。

### 三 事業主が講ずべき措置の改正

1 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（注1）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措置及び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ものとする（注2）。

（注1）当該労働者に対し知らせる措置の方法は、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することとする予定〔省令〕。

（注2）措置の実施に当たっては、育児休業の取得を控えさせるような形は認めないこととする予定〔告示〕。

2 事業主は、労働者が1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ものとする。

3 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

らないものとする(注3)。

(一) 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

(二) 育児休業に関する相談体制の整備

(三) 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

(注3) 措置の実施に当たっては、短期はもとより一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取得できるよう事業主が配慮することとする予定〔告示〕。

#### 四 その他

その他所要の改正を行うこと。

### 第二 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

#### 一 育児休業の改正

1 一歳に満たない子についてする育児休業(二の1の「出生時育児休業」を除く。以下一において同じ。)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、分割して二回の育児休業申出をすることができるものとする。

2 一歳から一歳六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、当該期間中に育児休業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とすること。

3 一歳から一歳六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期間中に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ものとする。

4 一歳六か月から二歳に達するまでの子についてする育児休業について、2及び3と同様の規定を設けるものとする。

5 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ものとする。

## 二 出生時育児休業の新設

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により、育児休業のうち、2から16までにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が

出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八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つては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に四週間以内の期間を定めてする休業（以下「出生時育児休業」という。）をすることができるものとする。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八週間を経過する日の翌日から六月を経過する日まで、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ものとする。

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、合計二十八日を限度として、二回の出生時育児休業をすることができるものとする。

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ものとする。

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ものとする。

5 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ものとする。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ともに、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。）で定めた場合に育児休業申出を拒むことができる旨の規定を準用するものとする。

6 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二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二週間を経過する日（当該出生時育

児休業申出があった日までに、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、当該二週間を経過する日前的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ものとする。

7 労使協定により次に掲げる事項を定めた場合においては、6について、「二週間を経過する日」とあるのは「7の(二)に掲げる期間を経過する日」とするものとする。

(一) 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

(二) 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つた日の翌日から出生時育児休業開始予定日までの期間（二週間を超え一月以内の期間に限る。）

8 出生時育児休業開始予定日の変更の申出等について、育児休業開始予定日の変更の申出等に係る規定の準用をするものとする。

9 出生時育児休業申出の撤回等について、育児休業申出の撤回等に係る規定の準用をするものとする。

- 10 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ものとする。
- 11 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ものとする。
- 12 11の申出をした労働者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、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ものとする。
- 13 事業主は、労働者から就業可能日等の申出があつた場合には、その範囲内で日時を提示し、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ところにより（注4）、当該労働者を就業させることができるものとする。

(注4) 就業させることができる日数・時間数は、休業期間中の労働日・所定労働時間の半分を上限とする予定〔省令〕。

14 13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ものとする。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ものとする。

15 出生時育児休業終了予定日の前日までに、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ついては、当該事情が生じた日に、出生時育児休業期間が終了するものとする。

16 事業主は、労働者が育児休業申出及び出生時育児休業申出をし、若しくは育児休業をしたこと又は11の就業可能日等の申出若しくは13の同意をしなかったことその他の11から14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ものとする。

### 三 その他

その他所要の改正を行うこと。

### 第三 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

#### 一 事業主が講ずべき措置の改正

常時雇用する労働者の数が千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、毎年少なくとも一回、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（注5）を公表しなければならないものとする。

（注5） 男性の育児休業等取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率とする予定〔省令〕。

#### 二 その他

その他所要の改正を行うこと。

### 第四・五 雇用保険法の一部改正

（略）

### 第六 施行期日等

#### 一 施行期日

次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行すること。

1 第四 (略)

2 第一 令和四年四月一日

3 第二及び第五 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

4 第三 令和五年四月一日

二 検討

政府は、この法律の施行後五年を目途として、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ものとする。

三 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。