

## 今月のテーマ

## 出生時育児休業と「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」、「働くパパママ育休取得応援奨励金」について

いよいよ本年10月より、男性の育児休業取得促進を目的とした「**出生時育児休業**」が施行されます。同制度の概要とともに、男性の育児休業取得に関して支給される、東京都の助成金「**働くパパママ育休取得応援奨励金（働くパパコース）**」と、厚生労働省の助成金「**両立支援等助成金出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）**」の概要をまとめました。

### ◆出生時育児休業制度（2022年10月施行）とは

子の**出生後8週間以内**に**4週間**まで休業を取得できる制度。出産した女性は産後期間中であるため、基本的に男性が取得する（養子縁組等の場合は女性も取得可）。通常の育休とは別に**分割して2回まで取得**でき、休業中は一定範囲内で**就業が可能**（就業には労使協定の締結が必要）。

### ◆【東京都】働くパパママ育休取得応援奨励金（働くパパコース） ※企業規模不問。中小企業の特例措置あり。

【対象】育休を取得しやすい職場環境を整備し、男性労働者に育休を取得させた東京都内の企業

【助成額】育休15日取得で25万円。以降15日ごとに25万円加算（上限300万円）

●働くパパママ育休取得応援奨励金（東京しごと財団）

<https://www.shigotozaidan.or.jp/koyo-kankyo/joseikin/papamamaikukyusuyutoku.html>

### ◆【厚生労働省】両立支援等助成金 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）※中小企業のみ

**第1種：男性労働者が育児休業を取得した場合**

【要件】①育児・介護休業法の**雇用環境整備措置**を複数実施していること、②育休取得者の業務を代替する労働者の**業務見直しに係る規定等**を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること、③男性労働者が**出生後8週間以内**に開始する**連続5日以上**の育児休業を取得すること。

【助成額】20万円（代替要員を新たに確保した場合の加算あり）

**第2種：男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合**

【要件】第1種を受給した上で、男性労働者の育休取得率が**3事業年度以内に30%以上**上昇していること。また、育休を取得した男性労働者が、**第1種申請にかかる者の他に2名以上**いること。

【助成額】育休取得率が30%以上上昇した時期により、第1種申請から1事業年度以内：60万円、2事業年度以内：40万円、3事業年度以内：20万円

●2022年度両立支援等助成金のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/000927768.pdf>

弊所では改正に伴う諸規程改定および助成金の申請を承っております。お気軽に担当者にお問合せください。



## 新型コロナウイルス感染症の影響による休業に対する随時改定の特例（特例改定）が延長されました

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業により著しく報酬が下がった場合に、健康保険・厚生年金保険料の計算基礎となる標準報酬月額について、通常の随時改定（4ヵ月目に改定）によらず、報酬が下がった月の翌月から改定することを可能とする措置（特例改定）が、**2022年6月まで再延長**されました。

【適用要件】次のすべてに該当する方が対象となります。

- ①新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業があったことにより、**著しく報酬が下がった月が生じたこと。**
- ②著しく報酬が下がった月に支払われた報酬の総額が従前の標準報酬月額に比べて「**2等級以上**」下がったこと。
- ③改定内容について本人が**書面により同意**していること。

●日本年金機構「標準報酬月額の特例改定のご案内」

<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0810.html>



## 賃金のデジタル払いについての検討が進められています

現行の労働基準法では、会社から支払われる賃金は通貨払いが原則とされ、**労働者の同意**を得た場合のみ**銀行口座・証券口座**への払込みによる支払いが認められています。

この賃金支払の方法について、資金移動業者が提供するスマホの決済アプリ等（例：PayPay、LINEペイ等）を通して賃金を支払う、いわゆる**賃金のデジタル払い**についての検討が労働政策審議会で進められています。

審議会の資料によると、賃金のデジタル払いには**労働者の同意**が必要であることや、資金移動業者は一定の要件を満たし、**厚生労働省の指定を受けたもの**に限ること等が制度設計案として示されています。今後は指定業者の要件や指定の取消し等について議論される予定です。本紙では今後も本審議会の動向に注目していきます。

●第174回労働政策審議会労働条件分科会資料（資金移動業者の口座への賃金支払について課題の整理⑥）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000943189.pdf>



## 新型コロナウイルス感染症による罹患後症状の労災補償における取扱い等について

新型コロナウイルス感染症の感染性が消失した後に、疲労感、関節痛、咳、脱毛、抑うつ等の症状がみられる「**罹患後症状**」について、労災補償における取扱いが通達により示されました。通達では、以下の場合には**療養補償給付の対象**としています。

- ①**診療の手引き※に記載されている症状**に対する療養（感染後上記の程度期間を経過してから出現した症状を含む）
- ②上記①の症状以外で**同感染症により新たに発症した傷病**（精神障害を含む）に対する療養
- ③**同感染症の合併症**と認められる傷病に対する療養

その他、休業補償給付・障害補償給付の対象となることも示されました。 ※「新型コロナウイルス感染症診療の手引き 別冊罹患後症状のマネジメント（第1版）」

●【通達】新型コロナウイルス感染症による罹患後症状の労災補償における取扱い等について（令4.5.12基補発0512第1）

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T220516K0010.pdf>



## 単行本発刊のお知らせ

当研究所役員の**島麻衣子**が、改正育児・介護休業法をテーマに単行本を執筆しました。

**2022年4月・10月施行の改正法に完全対応 産休・育休制度の実務がまるっと全部わかる本（日本法令）**

妊娠、出産、育児に関する制度および2022年施行の改正育児・介護休業法対応の実務を網羅しています。

<https://www.horei.co.jp/iec/products/view/2808.html>（日本法令オンラインショップ）

**今すぐ使える！男性育休の対応と実務-令和3年改正育児・介護休業法対応-（第一法規）**

男性の育児休業に関して事前準備から休業・復職までの制度作りをわかりやすく解説しています。

<https://www.daiichihoki.co.jp/store/products/detail/104451.html>（第一法規オンラインストア）

別添チラシ（本紙2,3ページ）もぜひご覧ください。



2022年4月・10月施行の改正法に完全対応

# 産休・育休制度 の実務がまるっと ぜんぶわかる本



社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所  
特定社会保険労務士  
島 麻衣子 著

- ◆妊娠、出産、育児にまつわる制度、2022年施行の改正育児・介護休業法対応の実務を完全網羅
- ◆規定例や社内様式のポイントについても徹底解説

## 第1章 制度解説編

I 妊娠・出産に関する制度/II 子育てに関する制度/III 各種社会保険の手続き

## 第2章 法改正編

I 育児・介護休業法等の改正概要/II 関連する法改正/III 改正法への実務対応

## 第3章 改正法を踏まえた実務編

I 妊娠等の申出の前に/II 妊娠・出産等の申出から産前6週間まで/III 産前6週間から出産まで/  
IV 子の出生から産後8週間まで/V 産後8週間後～1歳/VI 1歳到達日後/VII 職場復帰後

## 第4章 実務で使えるツール編

2022年5月20日発売  
A5判 336頁

定価3,300円（本体3,000円+税）  
ISBN：9784539728932

全国の書店で好評発売中！

書籍の詳細はこちら（Amazonのページへジャンプします）。  
※PCブラウザでは書籍の試し読みも可能です。

<https://www.amazon.co.jp/dp/4539728938>



日本法令®

〒101-0032 東京都千代田区岩本町1-2-19  
TEL：03-6858-6967 FAX：03-6858-6968  
<https://www.horei.co.jp/>







今すぐ使える!



# 男性育休の対応と実務

— 令和3年改正育児・介護休業法対応 —

男性の育児休業に関して、  
事前準備から育児休業・復職までの  
適切な対応がわかり、  
自社で制度作りができるようになる!

今すぐ使える!

## 男性育休の 対応と実務

— 令和3年改正育児・介護休業法対応 —

ヒューマンテック経営研究所  
特定社会保険労務士  
キャリアコンサルタント  
島 麻衣子 著



法改正によって大きく変わる男性育休の  
実務がわかる!

必須となる社内規程改定のポイントを解説!

第一法規

島 麻衣子 著

A5判・210頁

定価:2,750円(本体2,500円+税10%)



今回の改正による制度の  
事前理解や実務上の対応が  
理解できておらず、不安だ...

女性従業員の  
産休・育休取得の経験はあるけど  
男性の場合はどうすれば...



改正育児・介護休業法を理解しておくことで、取得希望者が現れた  
際に慌てずに対応できるようになる!



新たな対応が必須となる「男性の育児休業」について、実務がどう  
変わるか理解できる!



男性社員に育児休業を取得させやすい社内の雰囲気づくりや現場の  
管理職対応へのアドバイスなど、人事労務担当者が行うべき取り組みを  
具体的にイメージできるようになる!



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560  
<https://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694  
Fax. 0120-302-640

# 目次

## 第1章 育児・介護休業法の概要と改正解説

### 第1節 基本解説

### 第2節 2021（令和3）年改正のポイント

## 第2章 実務対応

### 第1節 事前準備

### 第2節 配偶者の妊娠・出産

### 第3節 出生時育児休業・育児休業

### 第4節 休業期間中の社会保険の手続き

### 第5節 職場復帰後

## 第3章 各種手続き

### 第1節 育児・介護休業規程

### 第2節 社内様式

### 第3節 労使協定

### 第4節 社会保険手続き

## 第4章 男性育休促進企業の事例

ケース1 くるみん認定を目標に積極的に取り組んだケース

ケース2 シフト勤務に対応できるよう申出期限を1か月前としたケース

ケース3 出生時育児休業中の就業にテレワークを活用したケース

ケース4 経営トップへの説明からはじめたケース

ケース5 育児休業の取得パターンを示し、取得促進したケース

ケース6 女性活躍推進の目標として掲げているケース

詳細・お申し込みはコチラ  
＜クレジットカードでもお支払いいただけます＞

第一法規

検索

CLICK!



### 申込書〈第一法規刊〉

今すぐ使える！ 男性育休の対応と実務  
—令和3年改正育児・介護休業法対応—

●定価2,750円（本体2,500円＋税10%） [コード077487]

\*弊社宛直接お申し込みいただく場合、一回のご注文でお届け先が一箇所、お買い上げ合計金額5,000円（税込）以上のご注文は、国内配送料サービスといたします。また、お買い上げ合計金額5,000円（税込）未満のご注文については、国内配送料550円（税込）にてお届けいたします。  
\*消費税は申込日時の適用税率に依ります。

○上記のとおり申し込みます。代金については、次に示す方法にて支払います。

\*現在、弊社とお取引のないお客様につきましては、代金引換にてお支払いをお願い申し上げます。

（いずれかを✓で選択ください。） 代金引換により支払います。 現品到着後請求書により支払います。

*代金引換手数料について 一回あたりのお購入金額 (商品の税込価格+送料)の合計が	1万円以下の場合、330円(税込) 3万円以下の場合、440円(税込) 10万円以下の場合、660円(税込)	*送料・代引手数料を含む合計金額は、商品のお届け時に配送業者に現金でお支払いください。その際、クレジットカードはご利用いただけません。
---	--	---

年 月 日

〒 \_\_\_\_\_ 様

ご住所 \_\_\_\_\_

機関名 \_\_\_\_\_ 部署名 \_\_\_\_\_

フリガナ \_\_\_\_\_ TEL \_\_\_\_\_  
ご氏名 \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

お客様より預かりした個人情報は、納品や請求書の発送・アフターサービス、弊社製品・サービスのご案内などの目的のために利用させていただきます。また、お客様の個人情報は、弊社ホームページに掲載のプライバシーポリシーに基づき適切に取り扱います。なお、個人情報についての照会、修正・削除・利用停止を希望される場合、その他お問い合わせにつきましては、お問合せフォーム (https://www.daiichihoki.co.jp/support/contact/contact.php) がフリーダイヤルにてご連絡ください。フリーダイヤル ☎TEL.0120-203-696 ☎FAX.0120-202-974

取扱い  
この申込書は、ハガキに貼るか、このままFAXで下記宛お送りください。

■宛先  
〒107-8560  
東京都港区南青山2-11-17  
第一法規株式会社  
☎FAX.0120-302-640

書店印

### 第1部 事前準備

#### 1 男性の育児休業、どんな準備が必要？

10月から「男性育休」の制度が始まります。うちの会社でも準備しておくことはありますか？

もちろん。育児・介護休業規程の改定、労使協定の締結、社内様式の変更、そのほかにも…

そんなにあるんですね…。すぐに準備をはじめないと…

そう。準備することを整理して、早めにスケジュールを組まないとね。

(1)「男性育休」の制度とは  
新聞や雑誌、ニュースサイト等で取り上げられている「男性育休」とは、育児・介護休業法の改正により新たに創設された「出生時育児休業」の制度を指します。育児・介護休業法の改正では、出生時育児休業のほかにも男性の育児休業の取得促進のため多くの改正がありました。これらの改正の一部はすでに2022年4月1日に施行されましたが、出生時育児休業やその他の育児休業の見直しに関する改正については2022年10月1日に施行されます(改正の概要については第1章参照)。

2改正法施行までの準備  
出生時育児休業等に関する改正法が施行される2022年10月1日までに企業は次の対応が必要です。社内での方針の検討が必要な事項もありますので、早めに準備をしましょう。

①就業規則等の改定  
法律の改正により出生時育児休業のより新しい制度のほか、従来の育児休業等も制度内容が変わりますので、2022年10月1日の施行日までに就業規則または育児・介護休業規程等の改定が必要(改定内容の詳細は第3章参照)。

②労使協定の締結  
出生時育児休業の制度について、以下に該当する場合は労使協定の締結が必要です。  
①引き続き雇用された期間が1年未満の若者、若令で定める一部の労働者を出生時育児休業制度の対象とする場合  
②出生時育児休業の申出期間を法定の2週間より前の期間(2週間前1か月以内)とする場合  
③出生時育児休業期間中に一定範囲内で就業を可能とする場合  
なお、労使協定の締結例を第3章に掲載していますので、参考にしてください。

③社内様式の整備  
育児休業の申出は、④書面、⑤ファックス、⑥電子メール等で行う(⑥、⑦は事業主が適切と認める場合に限り)とされていますが、実際では、書面で行っている企業が多いと考えられます。新しく創設される出生時育児休業の申出や、出生時育児休業期間中の就業希望日の申出も書面等で行うことが必要とされているので、社内様式の整備が必要です。また、すでに使用している社内様式についても、育児休業の分割取得や1歳到達日後の育児休業の見直し、育児休業申出の

### 第2部 社内様式

5 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間に必要な日数について育児休業をすることができ、なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日に当日に限るものとする。

イ 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日前日に育児休業をしていること  
ロ 次のいずれかの事情があること  
(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合  
(イ) 従業員の配偶者である育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月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

改正前  
(育児休業の対象者)  
第2条  
1～2(略)  
3 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1歳を限度として、育児休業をすることができ、  
4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間に必要な日数について育児休業をすることができ、なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。  
イ 従業員又は配偶者が戻国として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること  
ロ 次のいずれかの事情があること  
(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合  
(イ) 従業員の配偶者である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

改正後  
第2条  
1～2(略)  
3 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1歳を限度として、育児休業をすることができ、  
4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間に必要な日数について育児休業をすることができ、なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項(本項)に基づき休業の子の1歳の誕生日から

新設された「出生時育児休業(産後パパ育休)」が理解できる！

社内規程・様式改定のポイントを押さえているため現場ですぐに使える一冊！