



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!

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 くら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!



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！

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です(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週間超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社内様式の変更
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、社内様式の変更が必要です。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

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か月に至るまでの間で、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年生を限度として、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か月に至るまでの間で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って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か月に至るまでの間で、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年を限度として、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か月に至るまでの間で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

キリトリ線

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

〒 〇〇〇〇 〇〇 〇〇 〇〇

ご住所

機関名

フリガナ
ご氏名

TEL

E-mail

部署名

TEL

E-mail

☐公用
☐私用

書店印

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

お客様より預かりした個人情報は、納品や請求書等の発送・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

R3男性育休 (077487) 2022.5 SE