

「育児・介護休業法の改正について」

『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』ことを目的に、男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ、「育児・介護休業法（「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」）が改正されました。

育児休業の取得期間は、女性は9割近くが6か月以上となっている一方、男性は、5日未満が36.3%、8割が1か月未満となっています（平成30年度調査）。男性が育児休業を取得しない理由としては、業務の都合や職場の雰囲気といったことがあげられています。また、実際に育児休業を取得した男性の殆どが子の出生直後に取得していることから、従来の育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みを設けました。これにより、育休取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望を叶えるとともに、男女問わずワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境の実現につなげていくことで、第一子出産後に約5割の女性が出産・育児により退職している現状において、女性の雇用継続にも資する改正を目指したようです。

【育児・介護休業法改正のポイント】

| 改正内容 | | 施行時期 |
|-----------------------------------|---------------------------------------|-----------|
| 育児休業等の周知等に関する見直し | 育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け | 令和4年4月1日 |
| | 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置の義務付け | |
| 育児休業の見直し | 有期雇用労働者の育児休業および介護休業取得要件の緩和 | 令和4年10月1日 |
| | 育児休業の分轄取得 | |
| | 1歳到達日後の育児休業の見直し | |
| 出生時育児休業の創設（『産後パパ育休』） | | |
| 育児休業の取得の状況の公表の義務付け（労働者数1,000人超企業） | | |

今回の改正のポイントは『雇用環境整備、個別周知と意向確認の義務化』、『有期労働者の育休取得要件の緩和』に加え、『産後パパ育休』の創設と『育児休業の分轄取得』となります。施行開始される令和4年4月までに就業規則等の見直しが必要となるのが『有期労働者の育休取得要件の緩和』、『産後パパ育休』（10月）、『育児休業の分轄取得』（10月）となりますので、今から制度変更を理解し、就業規則変更等の準備する必要があります。「労使協定」を結んでいる場合にも注意が必要となります。詳しくは厚生労働省のホームページ等をご覧ください。

チャイルドグループ（株）幼児経営サービス コンサルティング部
シニアコンサルタント 宇野亮治
HP <https://www.ans.co.jp/youho/consult.html>
お問合せ <https://www.ans.co.jp/youho/postmail/index.html>

参考資料

【改正の概要】

1. 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
育児休業と産後パパ育休（後述）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。（複数措置を推奨）

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得の辞令の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進法に関する方針の周知

- 妊娠・出産（本人または配偶者）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
本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません

| | |
|--------------|---|
| 周知事項 | ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休機関について負担すべき社会保険料の取り扱い |
| 個別周知・意向確認の方法 | ① 面談、② 書面交付、③ FAX、④ 電子メール等のいずれか（①はオンライン面談可、③④は本人希望のみ） |

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 ★就業規則等を見直しましょう

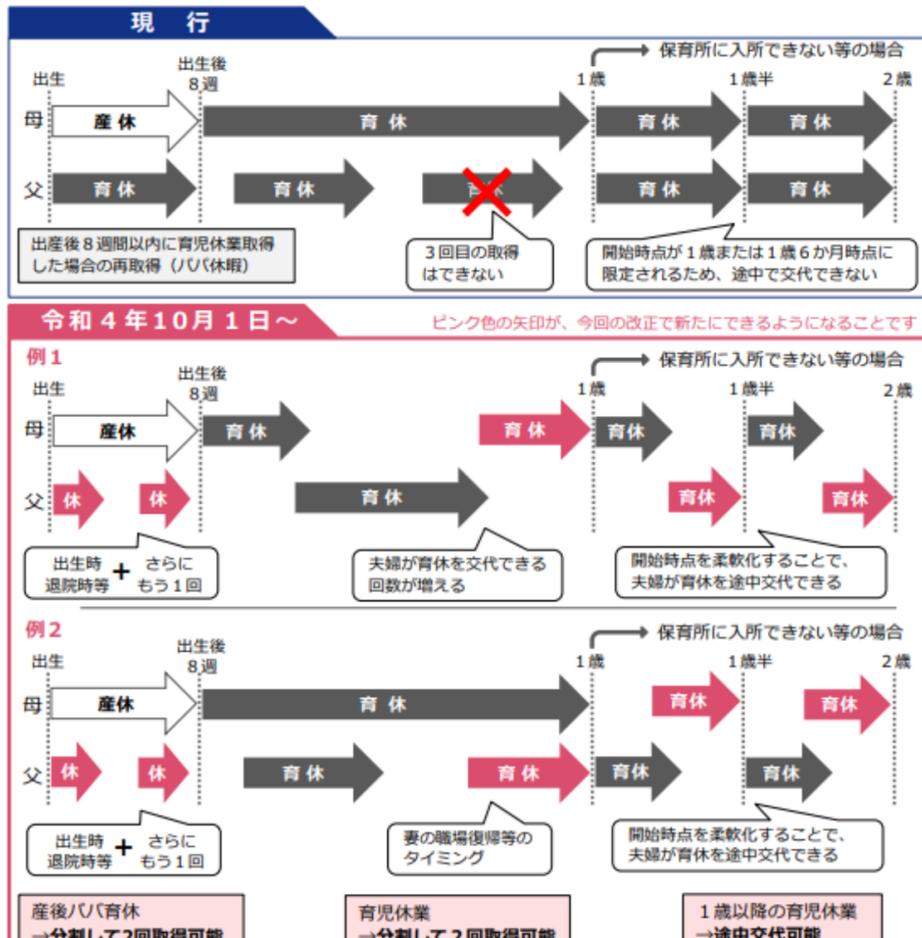
| 現行 | 令和4年4月1日以降 |
|---|---|
| （育児休業の場合） (1) 引き続き雇用された期間が1根に条 (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない | (1) の要件を廃止し、(2) のみに ※無期雇用労働者と同様の取り扱い |

3. 産後パパ育休（出生時休業）の創設 ★就業規則等を見直しましょう

4. 育児休業の分轄取得 ★就業規則等を見直しましょう

| | 産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能 | 育休制度（R4.10.1～） | 育休制度（現行） |
|----------------|---|-----------------------------|--------------------|
| 対象期間 取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能 | 原則子が1歳（最長2歳）まで | 原則子が1歳（最長2歳）まで |
| 申出期限 | 原則休業の2週間前まで※1 | 原則1か月前まで | 原則1か月前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要） | 分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出） | 原則分割不可 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能 | 原則就業不可 | 原則就業不可 |
| 1歳以降の延長 | | 育休開始日を柔軟化 | 育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定 |
| 1歳以降の再取得 | | 特別な事情がある場合に限り再取得可能※3 | 再取得不可 |

【改正後の働き方・休み方のイメージ】



引用：厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>