

2022年

1月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOP
I
X

2022年からの育児介護休業法改正のポイントと会社の対応

- テーマ① 育児介護休業法改正のポイント
- テーマ② 改正に向けての社内整備（雇用環境整備、周知・意向確認等）
- テーマ③ 規程等の準備（就業規則・労使協定・書式等の見直し）

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

2021（令和3）年6月に改正された「育児・介護休業法」。この度改正された箇所は、2022年4月1日から段階的に施行されます。改正の趣旨としては、出産・育児など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を両立できるようにするため、となります。

そこで今回は、テーマ1で「育児介護休業法改正のポイント」、テーマ2で「改正に向けての社内整備（雇用環境整備、周知・意向確認等）」、テーマ3で「規程等の準備（就業規則・労使協定・書式等の見直し）」についてご説明いたします。

テーマ① 育児介護休業法改正のポイント

今回改正された「育児・介護休業法」は、2022年4月1日から“3段階”で施行されていきます。まず最初に、どのような改正がされるか、概略をご紹介します。

【段階1】2022年4月1日施行

I 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
- ・妊娠・出産（本人または労働者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

II 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【段階2】2022年10月1日施行

III 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

IV 育児休業の分割取得

【段階3】2023年4月1日施行

V 育児休業取得状況の公表の義務化

以下より、段階順に詳しくご説明いたします。

■【段階1】2022年4月1日施行

段階1で実施されるものとしては、「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」、「妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけ」、「有期雇用労働者の要件緩和」の3つとなります。

「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」では、事業主は以下のいずれかの措置（①～④）を講じる必要があります。

- 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・産後パパ育休取得事例の収集・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に関する方針の周知

「妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけ」の“育休等に関する事項の周知”内容としては、以下のとおりです。

- (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・産後パパ育休期間について負

担すべき社会保険料の取り扱い

これらに関する情報の“個別周知”や“休業の取得意向の確認”的方法については、原則、①面談（※オンラインでも可）、②書面交付となり、労働者が希望した場合のみ、③FAX、④電子メール等でも可能です。

「有期雇用労働者の要件緩和」については、現行の制度では「引き続き雇用された期間が1年以上」であることが要件の一つでしたが、この要件が撤廃され、原則、無期雇用労働者と同じ取り扱いとなります。

■【段階2】2022年10月1日施行

段階2で実施されるものとしては、「産後パパ育休（出生時育児休業）の創設」、「育児休業の分割取得」の2つとなります。

「産後パパ育休」とは、子の出生直後の時期に取得できる育休制度です（※養子の場合などは女性も取得できます）。子の出生後8週間以内に“4週間”まで育休を取得することが可能となっており、通常の育休とは別に取得することができます。申出期限は、原則休業の2週間前まで。分割して2回取得できますが、1回目の申出時に、出生後8週間のうちいつ休業し、いつ就業するかについて、“まとめて”申し出ることが必要です。

「育児休業の分割取得」では、通常の育休制度についても、分割して2回取得が可能となります。このことにより、夫婦が育休を交代できる回数が増えます。さらに、保育所に入所できない等の場合に1歳以降、育休の延長もできますが、今回の改正では開始時点が柔軟化され、夫婦が育休を途中交代することもできるようになります。

また、労使協定を締結している場合には、条件付きで休業中でも就業が可能となります。その場合は、労働者から提出された条件をもとに、労使間で日程を調整する必要があります。休業中の就業日数等には上限があります。基本的には休業中の取扱いであることは変わりませんので、休業前と同じ条件で働くことはできない点は留意しておきましょう。

■【段階3】2023年4月1日施行

段階1と2を経たうえで、2023年4月から常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主に対して「育児休業取得状況の公表」が年1回義務化されます。公表内容は、男性の“育児休業等の取得率”または“育児休業等と育児目的休暇の取得率”と省令で今後定める予定です。

テーマ② 改正に向けての社内整備（雇用環境整備、周知・意向確認等）

テーマ1で2022年4月1日から、「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」、「妊娠・出産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」が義務付けられると上述しましたが、具体的にどのようなことに取り組んでいったらいいのか、何をしたらいいのか、悩むところですよね。そこでテーマ2では、改正に向けての社内整備（雇用環境整備、周知・意向確認等）についてご説明します。改正日の4月1日に向けて、今から準備をしていきましょう。

■「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」について

テーマ1でも紹介したとおり、「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」として①研修、②相談窓口設置、③自社の育休取得の事例提供、④制度と育休取得促進に関する方針の周知のいずれかを実施する必要があります。

【①～④を実施する際のポイント】

①「研修」を行う際のポイント

全労働者を対象とすることが望ましいですが、少なくとも管理職については、研修を受けたことがある状態にしましょう。

男性の育児休業取得にあたっての課題に「男性自身に育児休業を取る意識がない」「職場がそのような雰囲気ではない」「上司の理解が進まない」「キャリア形成において不利になる懸念」などが挙げられています。まずは管理職の方の意識が変わることで、男性が育休

を取得しやすい環境が醸成され、組織にも好影響を及ぼします。

②「相談体制の整備」を行う際のポイント

相談体制の窓口の設置や相談対応者を置いたら、周知しましょう。窓口を形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることが必要です。また、労働者に対する窓口の周知等により、労働者が利用しやすい体制を整備しておきましょう。社内に相談窓口を設けることが難しければ、社外に相談窓口を設けるのも一つの手です。

③「自社の育休取得の事例提供」を行う際のポイント

自社の育児休業の取得事例を収集し、当該事例の掲載された書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにします。提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供することにより、特定の方の育休の申出を控えさせることに繋がらないように配慮しましょう。

④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」を行う際のポイント

育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを、事業所内やイントラネットへ掲示するといいでしょう。

留意事項としては、下記の2つの指針が出されていますのでご紹介します。

(1)雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望するとおりの期間の休業を申し出し取得できることに配慮すること。

(2)雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいものであること。

といってもこれらを自社内ですべて用意しようと思うと、かなりの負担となりますので、厚生労働省の

ウェブサイトに活用できる素材（社内研修用資料、動画）などを活用する方法もあります。

・社内研修用資料、動画：

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

・個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例：

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

これらを活用することで、大きな費用をかけず、①研修、③事例提供、④周知について実施することができます。

活用方法などご不明点があれば、弊所へお気軽にご相談ください。

■「妊娠・出産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」について

女性社員から「妊娠しました」「出産します」、男性社員から「妻が出産します」などの申出があった場合には、男女問わず社員一人ひとりに個別に“育休等に関する事項の周知”と“休業の取得意向の確認”をすることが義務付けられます。こちらについても、厚労省のウェブページに「個別周知・意向確認書記載例」の参考様式がありますので、活用されるのがオススメです。

なお、周知・意向確認を実施する際は、“育休の取得を控えさせる”ような形（※）での周知及び意向確認はNGとなります。（※）例：取得の申出をしないよう威圧する、申出の場合の不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなどのケースが考えられます。

また、周知・意向確認の措置は、労働者が希望の日から円滑に育児休業を取得することができるよう配慮し、適切な時期に実施することが必要です。

具体的には・・・

- ・妊娠・出産の申出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合：出産予定日の1か月前までに
- ・それ以降に申出があった場合でも、出産予定日の

1か月前までに申出が行われた場合：2週間以内

・出産予定日の1か月前から2週間前の間に申出が行われた場合：1週間以内など、できる限り早い時期に措置を行うことが必要

・出産予定日の2週間前以降に申出があった場合や、子の出生後に申出があった場合は、できる限り速やかに措置を行うことが必要

となっていますので、その時々の状況によって適切な時期に実施するようにしてください。

なお、「妊娠・出産」の申出については、労働者が特別養子縁組に向けた監護期間にある子を養育していること、養育する意思を明示したことや、養子縁組里親として委託されている子を養育していること、受託する意思を明示したことのケースの場合にも適用されます。

テーマ③ 規程等の準備（就業規則・労使協定・書式等の見直し）

上記のとおり、育児・介護休業法が段階的に改正されていくわけですが、これらの改正に伴い、就業規則や労使協定、書式等を見直す必要が出てきます。広範囲かつ大規模な見直しが必要となってきますので、早めのご対応が望まれます。そこでテーマ3では、どのような見直しが必要になってくるか具体的にご説明します。

■「就業規則」の見直しについて

今回の改正は、育児・介護休業等に関する規則の内容を大幅に修正するものとなります。具体的には、「目的」「育児休業制度（育児休業、出生時育児休業（産後パパ育休））」「介護休業制度」「子の看護休暇」「介護休暇」「所定外労働の制限」「時間外労働の制限」「深夜業の制限」「所定労働時間の短縮措置等」「育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止」「その他の事項」の項目について修正が必要となります。

以下より、規則の見直しをする際のポイントをご紹介します。

【ポイント①】

育児・介護休業（出生時育児休業含む）、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等について、就業規則に記載しましょう。

【ポイント②】

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限について、育児・介護休業法の条件を下回る、より厳しい条件を設けた取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。ただし、これらの制度に関して、育児・介護休業法の内容を上回るような制度を設ける場合は、自由となります。

【ポイント③】

「その他の事項」に記載する内容は、「給与等の取扱い」、「介護休業期間中の社会保険料の取扱い」「円滑な取得及び職場復帰支援」「復帰後の勤務」「育児目的休暇」「年次有給休暇」「法令との関係」などの項目があります。

【ポイント④】

育児・介護休業等に関して必要な事項を就業規則に記載した際には、これを所轄の労働基準監督署長に届け出ましょう。

■「労使協定」の見直しについて

就業規則のほか、労使協定も必要に応じて見直しすることをおすすめします。といいますのも、労使協定を締結することにより

(1)育児・介護休業等の対象者を限定することができる

(2)「出生時育児休業の申出期限」を延ばせる

(3)「出生時育児休業中の就業」について希望する従業員は就業可能となるからです。

(1)の「対象者を限定」について、具体的には育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務の対象者をしぼることができます。育児休業の例で見てみると、労使協定を締結することで、入社1年未満の労働者や申出の日から1年内に雇用

関係が終了することが明らかな従業員、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員について育休の取得の申出があった場合、拒むことができます。

注意しないといけないのは、規則などに除外する旨を明記していたとしても、実際に労使協定を締結していない場合は締結するまで除外できないため、申出があれば当該労働者も対象となります。

(2)の「出生時育児休業の申出期限」については原則2週間前に申出をすることとなっていますが、出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境整備をすることを労使協定で定めた場合に限り、申出期限を2週間超から1か月以内の範囲内で労使協定で定める期限とすることができます。

(3)の「出生時育児休業中の就業」について、出生時育児休業中の就業を可能とするには労使協定の締結が必要です。

こういったことがありますので、就業規則にあわせて労使協定の締結もしっかりと行うようにしましょう。

■「社内様式」の見直しについて

今回の改正に伴い、さらに「社内様式」についても新たに作成する必要が出てきます。

労働者が育児・介護休業等を取得する際の申出、労働者が所定外労働・時間外労働・深夜業を制限するための請求、短時間勤務の申出、休業申出の撤回届のほか、会社側が労働者側に休業や短時間勤務の取扱いについて通知する際の書式、出生時育児休業中の就業可能日等について申出・変更をする申出書、撤回届など、申出書や請求書、通知書などを作成しなければなりません。

厚労省のウェブページは社内書式例などもあります。貴社の実状に合わせた書式の運用などご不明点があれば、お気軽に弊所までご相談ください。

社内様式例：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/0006850>

55.pdf

と会社の対応についてご説明しました。テーマ1~3まで見てきたとおり、今回の改正は大きな改正となっていますので、社内すべて行おうとすると大変ですし、万一漏れなどがあった場合にはリスクも伴ってしまいます。弊所までお気軽にご相談ください。

事務所からの一言

新年おめでとうございます。本年は育児・介護休業法の改正からはじめます。育児休業の取得率は直近データでは女性は80%台、男性は6%台とまだまだ男女で大きく開きがあるのが現状です。

制度として、もっと利用しやすくするための法改正ですが、難解複雑となってしまい、社内整備に二の足を踏んでいるというのが本音ではないでしょうか。

本年4月1日と10月1日からスタートする改正を機会に社内整備としての就業規則の見直しをおすすめいたします。

わからないことがあればお気軽に弊所までご連絡ください。

(芦原)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぶるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948

静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>

以上、2022年からの育児介護休業法改正のポイント