

育児・介護休業法が改正されます

更新日：2022.1.07

法改正

シリーズ



今回の改正内容

4月1日施行解説①

4月1日施行解説②

今回の改正内容

2022年（令和4年）も育児・介護休業法が改正され、4月1日から段階的に施行されます。

育児・介護休業法は、このところ毎年のように改正が行われていますが、特に今回は、男性の育休取得を促進する改正ということで注目されています。少子化が進む日本では、男性の積極的な育児参加を促進し、育児と仕事の両立がしやすい環境の整備が求められており、今までも少しずつ法改正が行われてきました。

運送業は、どちらかと言えば男性の多い職場環境です。男性のドライバーさんが育児休業取得を希望するケースも増えてきているようですが、会社側の環境や周囲の理解が進んでいない現実があり、取得を断念することもあるようです。

こうした男性の育休取得が進まない現状は運送業に限らず、このような現状を改善する目的で施行されるのが、今回の改正育児・介護休業法となります。

具体的には、以下の3段階で施行されます。

令和4年4月1日施行

- ◆ 雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務化
- ◆ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年10月1日施行

- ◆ 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

令和5年4月1日施行

- ◆ 育児休業取得状況の公表の義務化

今回は、令和4年4月1日施行の2つについて解説します。

施行解説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

事業主は、育休の申し出がしやすくなるよう、次のうち1つ、できれば複数の措置を講じなければなりません。また、それぞれを実施する上でのポイントを確認しましょう。

- ①育児休業等に関する研修の実施
研修は、全従業員対象がベストですが、少なくとも管理職には行っておきましょう。
- ②育児休業等に関する相談体制の整備（相談窓口の設置）
形式的ではなく、実質的な対応が可能な窓口を設置し、相談担当者を置きましょう。
- ③自社の従業員の育児休業等の取得事例の収集・提供
自社内で幅広く職種、雇用形態に偏らない育休等の取得事例を収集し、提供していきましょう。
- ④自社の従業員へ育児休業等の制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
育児休業等の制度や取得促進に関する事業主の方針を記載したものを掲示しましょう。

・妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした従業員に対する個別の周知・意向確認の措置

事業主は、本人又は配偶者の妊娠・出産を申し出た従業員に対して、育児休業制度について以下の事項を周知し、休業取得についての意向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従業員が育児休業・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
あくまでも、休業の取得を促進するための周知であるため、取得しにくい印象を与えるような伝え方にならないよう注意して行ってください。

（個別周知の方法）

- ①面談（オンラインも可）
 - ②書面交付
 - ③FAX
 - ④電子メール等
- （※③④は労働者が希望した場合のみ）

施行解説②

【有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和】

（現行）

●育児休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (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

●介護休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

（改正後）

育児・介護休業とも「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は、撤廃されます。これにより有期雇用者が育休の取得を希望する場合に、育児休業であれば**1歳6ヶ月まで**、介護休業であれば**介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までの間に契約が満了することが明らかでない者**を除き、有期雇用者も無期雇用者と同様の取り扱いとすることになります。

ただし、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外が可能です。

育児休業の申出があった時点で労働契約の更新がないことが確実であるか否かが判断のポイントとなります。

■厚生労働省では、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる資料が用意されています。活用してみたいでしょうか？

① 社内研修用資料、動画

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

② 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>

執筆



Grow Up
Social Insurance Labor-Consultant Office
グローアップ社会保険労務士法人
特定社会保険労務士
山下智美