

育児・介護休業法の改正と実務対応

東京六本木法律特許事務所
弁護士 木下駿

1 はじめに

令和3年6月9日に、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（以下「育児介護休業法」と記載します。）の一部を改正する法律が公布されました。改正された育児介護休業法は令和4年4月1日から順次施行されることになりました。今回の改正によって社内規定等見直す必要がありますので、改正の概要と実務における対応方法についてご説明します。

※今回の改正における改正後の育児介護休業法を「新法」と記載し、改正前の育児介護休業法を「旧法」と記載します。

2 改正のポイント

まず、今回の改正のポイントについてご説明します。厚生労働省の公表¹によれば、今回の改正のポイントは以下の6点になります。

- i 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み「産後パパ育休」の創設（令和4年10月1日施行）
- ii 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・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付け（令和4年4月1日施行）
- iii 育児休業の分割取得（令和4年10月1日施行）
- iv 育児休業の取得の状況の公表の義務付け（令和5年4月1日施行）
- v 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4月1日施行）
- vi 育児休業給付に対する所要の規定の整備（令和4年10月1日施行）

¹厚生労働省ホームページ（<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000788616.pdf>）

以下、これらのポイント別に改正の概要を説明していきます。

3 i について

(1) 改正のポイント

「産後パパ育休」は、子の出生後8週間以内に4週間まで育児休暇を取得することができるという制度です（新法9条の2第1項）。旧法下での「パパ休暇」と産後8週間以内に取得できる育児休暇という点では同じですが、4週間まで取得できることや分割して2回取得できることなどの違いがあります。「産後パパ育休」を取得するためには事前申出が必要です。この点に関して、旧法での育児休業の取得のためには1か月以上前での申請が必要でしたが、新法下では育児休業を取得する2週間前に申し出れば足りることになりました（新法9条の3第3項）。また「産後パパ育休」は分割して2回取得することができますので、その点にも注意が必要になります。加えて、旧法下では一度育休を取得してしまいますと当該期間には就労することができませんでしたが、新法下では労働協定を締結することが前提にはなりますが、労働者と事業主の合意した範囲内において調整のうえで休業中に就業することが可能となりました。（新法9条の5）。

(2) 実務上の対応

新しい制度が導入されたため、従来の育児休業同様に、労働者が容易に取得できるような制度を事業所にあらかじめ導入し、就業規則等の整備をすることが必要になります。申出期間に関しては、2週間前までで足りることとなっていますが、一定の要件²を満たせば労使協定により申出期間を1か月前までに延長することができます。休業中の就業に関しても事前に労使協定が必要となりますので、万が一に備えて締結しておくことをお勧めします。また、「パパ休暇」は「産後パパ育休」の開始に伴い廃止になりましたので、就業規則から「パパ休暇」に関する規定は「産後パパ育休」と整合する規定への変更が必要になります。

4 ii について

(1) 改正のポイント

まず、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付けの具体的な内容は以下のとおりです（新法21条）。

² 厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>)
スライド 26 頁

- 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
- 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・意向確認の措置も義務付けられることになりました。厚生労働省が現在発表している内容は以下のとおりです。

- ①労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を周知するとともに、これらの制度の取得意向を確認するための措置を義務づけ
- ②周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択とする【省令事項】
- ③取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないことを指針において示す

(2) 実務上の対応

育児休業を取得しやすい環境の整備として、上記具体的な措置のいずれかをとる必要があります。体制を整備する際に活用できる素材に関しましては、厚生労働省が発表していますのでご活用ください³。

妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の通知として、上記の内容が求められます。周知の際は、取得を促す内容である必要があり、取得を控えさせる内容の周知は認められません。なお、意向確認の働きかけは面談/書面の交付/FAX/電子メールのいずれかの方法によりなされる必要があります。

5 iii について

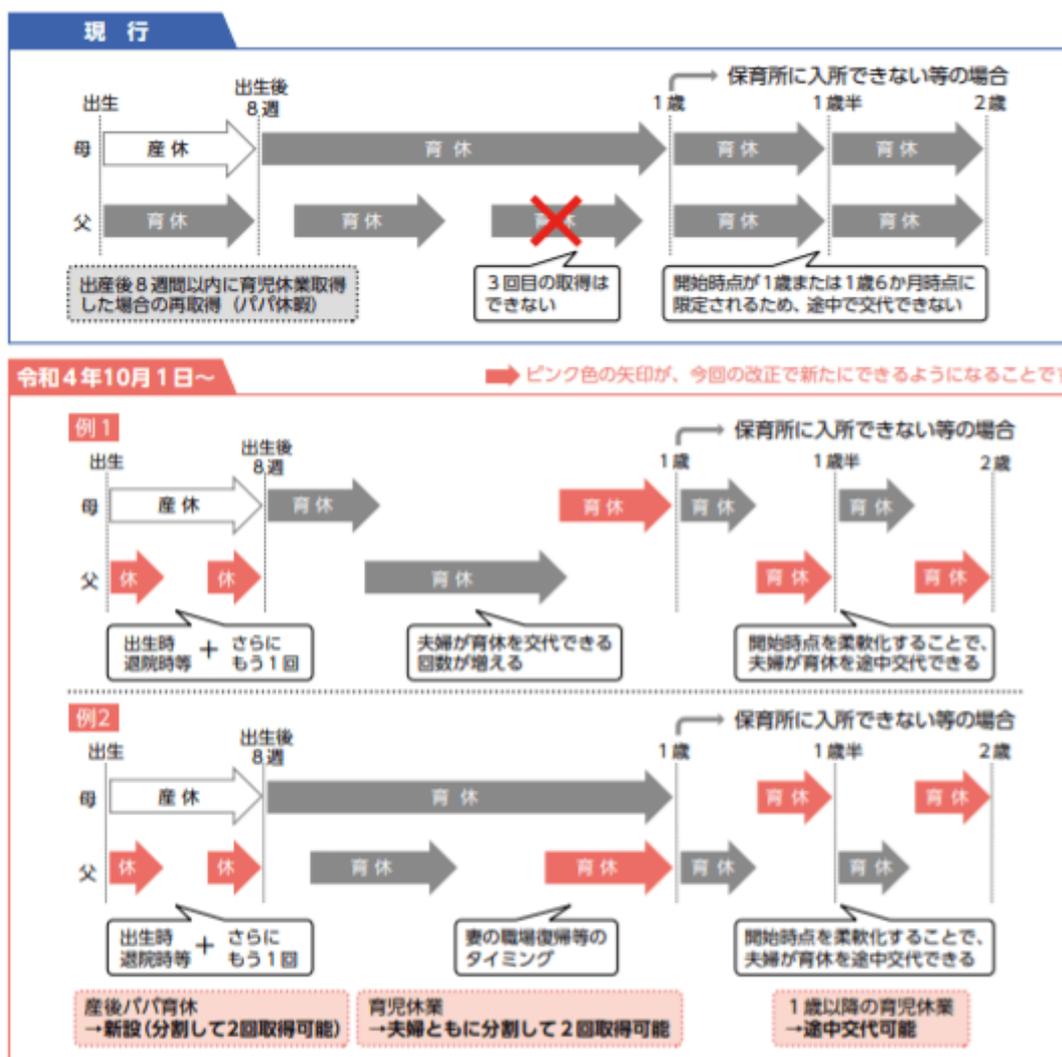
旧法下では、子が1歳になるまでに原則として1回しか育児休暇を取得することができませんでしたが（先述の「パパ休暇」を利用すれば2回）。新法下では、「産後パパ育休」が出生後8週間の間に2回と通常の育児休業も2回に分割して取得することができるようになりました。そのため合計4回の育児休暇を取得することができるようになり

³ イクメンプロジェクトホームページ

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

ました（新法5条第1項）。

また、旧法下においては（保育園に入れないなどの理由で）育児休業が1歳以降に延長した場合の育休の開始日が子が1歳または1歳6か月に限定されていましたが、改正により育休開始日の限定がなくなったため夫婦が交代で育休を取得できることとなりました。



図＝厚生労働省ホームページ

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

6 ivについて

(1) 改正のポイント

育児休業の取得の状況の開示については旧法下ではプラチナくるみ⁴に認定されている企業のみすることとなっていました。しかし、今回の改正によって、従業員 1000 人以上の企業においては育児休業の取得状況を年 1 回公表することが義務付けられました（新法 22 条の 2）。

(2) 実務上の対応

公表の方法としてはインターネットの利用その他適切な方法とされていますが、具体的には自社のホームページや「両立支援の広場」⁵において公表する方法が考えられます。公表する情報は、①育児休暇の取得割合②育児休業等と育児目的休暇の取得割合のいずれかであり、かかるデータを公表前に準備しておく必要があります。

7 v について

旧法下においては、有期雇用労働者の育児・介護休業に関して、①引き続き雇用された期間が 1 年以上であること②1 歳 6 か月までの間に契約が終了することが明らかでないことが要件とされていました。しかし今回の改正によって、①の要件が無期雇用労働者と同様の取り扱いとされることとなったため、②の要件を充足すれば有期雇用労働者であっても育児休業が取れることとなりました（新法 5 条、6 条）。

8 vi について

上記 i 及び iii の改正点を踏まえて、育児休業給付に関する整備がされました（令和 4 年 10 月育児休業法改正）。また、出産日の条件によって育児休業給付の受給要件を満たさなくなるという不都合を解消するために、被保険者期間の計算起算点に関する特例が設けられ、従来は「育児休業開始日」を起算日として賃金の支払いを受けた日が 11 日以上ある月が 12 か月以上あることが条件とされていたが、「育児休業開始日」に加えて「産前休業開始日等」を起算点とできることになりました。

9 育児休業等を理由とする不利益取り扱いやハラスメントの防止について

改正に伴い、産後パパ休暇の取得に加えて、通常の育児休業の取得についても増加することが予想されます。これらの育児休業の取得に関して、不利益な取り扱いやハラ

⁴ 子育てとの両立支援の取組みに関して高い基準を満たし、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。

⁵ 両立支援のひろばホームページ (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

メントは従前より禁止されています。会社としては、育児休業を理由とした解雇・減給はしないこと及び、ジェンダーに関係なく職場において育児休暇を理由としたハラスメントが発生しないように注意喚起をすることが必要になります。

10 おわりに

改正のポイントと実務上いかなる対応が求められるのかをご説明しました。今回の改正によって、会社の規則の見直しに加えて従業員への周知や育休取得率の公表など、対応を迫られる点は多くあります。また、今回の改正によって、従業員の育休への取得意欲が高まることが予想され、業務の引継ぎをスムーズに行える体制を整えることも重要になります。

以上