

# 改正育児介護休業法レポート(令和4年4月1日施行の改正点)

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及び雇用保険法の一部を改正する法律」の改正が公布され、令和4年4月1日、同年10月1日、令和5年4月1日にかけて段階的に施行されることになっています。

今回の改正の趣旨は、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ために、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設し、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずることとされています。

具体的な改正点は、以下の6項目ですが、本レポートでは、令和4年4月1日施行の改正点(下線部)について説明するとともに、就業規則への規定例をご紹介します(令和4年10月1日施行の改正点は、改めてご案内致します。)

- ①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】
- ②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】
- ③育児休業の分割取得 【令和4年10月1日施行】
- ④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】
- ⑤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】

## 1. 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

### ①育児休業を取得しやすい雇用環境整備

育児休業(10月以降は産後パパ育休も含む)の申し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。

- (1) 育児休業に関する研修の実施
- (2) 育児休業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取得事例の収集・提供
- (4) 自社の労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

指針によると、雇用環境整備を講じるに当たっては、短期はもとより1ヶ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、取得できるよう

に配慮することとされています。

また、上記(1)～(4)のそれぞれの措置について、以下の様な補足説明がされています。

(1)の「研修」は、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することが必要です。

(2)の「相談体制の整備」は、相談体制の窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することを意味します。

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あり、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くことが必要です。

(3)の「自社の育休取得の事例提供」は、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、労働者の閲覧に供することを意味します。

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、特定の者の育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮することが必要です。

(4)「制度と育休取得促進に関する方針の周知」は、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の配付や事業所内やイントラネットへ掲示等を行うことを意味します。

なお、指針によれば、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されていますが、講じる措置によっても、企業にかかる負担感は異なってくると思いますので、少なくとも1つ、措置を講じて頂ければ良いと思います。

## ②妊娠・出産(本人or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

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(10月以降は産後パパ育休も含む)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。

### (1) 育児休業に関する制度

- (2) 育児休業の申し出先
- (3) 育児休業給付に関する事
- (4) 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

個別周知・意向確認は、以下のいずれかの方法で行うこととなりますが、(3)と(4)は労働者が希望した場合のみ可能です。

- (1) 面談（オンライン面談も可）
- (2) 書面交付
- (3) F A X
- (4) 電子メール等

育児休業に関する制度等の周知、及び休業の取得意向の確認措置は、労働者による育児休業の申出が、円滑に行われるようにすることを目的とするものであるため、取得を控えさせるような形、例えば、取得の申出をしないよう威圧したり、申し出た場合の不利益をほのめかしたり、取得の前例がないことを強調する等の態様ですと、法律上の措置の実施とは認められません。

また、育児休業の申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいとされています。

なお、措置を講じる時期ですが、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に配慮し、適切な時期に実施することが必要とされています。

具体的には、

- ・妊娠・出産の申出が出産予定日の1ヶ月前以上前に行われた場合は、出産予定日の1ヶ月前までに、
- ・それ以降に申出があった場合でも、出産予定日の1ヶ月前までに申出が行われた場合は、2週間以内、
- ・出産予定日の1ヶ月前から2週間前の間に申出が行われた場合は、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であり、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されています。

## 2. 有期労働契約者の育児・介護休業取得要件の緩和

### ①現行制度について

現行制度では、有期労働契約者が、以下のいずれも満たしていない場合、法律上、育児休業、および介護休業の適用除外となっています。

#### <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) 子が1歳6ヶ月までの間に契約が満了することが明らかでないこと

#### <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ヶ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こと

2022年4月1日以降は、「(1) 引き続き雇用された期間が1年以上」が廃止され、有期労働契約者が、育児休業、および介護休業を取得するための法律上の要件は、(2)のみとなります。

ただし、法律上の要件は緩和されたものの、別途労使協定を締結することにより、「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者を、育児休業、および介護休業の適用除外とすることは可能です。

現行制度においても、労使協定により、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を適用除外とすることは可能でしたので、当該労使協定を締結している会社も多いと思います。

しかし、有期労働契約者に関しては、法律上、引き続き雇用された期間が1年未満の者は適用除外とされていたため、当該労使協定の対象は無期労働契約者のみであったことから、法改正後も引き続き雇用された期間が1年未満の有期労働契約者を適用除外とする場合には、改めて労使協定の締結が必要になりますので、その点は注意が必要です。

また、(2)の「～までに契約が満了することが明らかでないこと」については、変更ありませんが、判断のポイントは以下の通りです。

- ・ 休業の申し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により判断する
- ・ 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合は、原則として、「労働契約の更新がないことが確実」とは判断されない

上記の法改正を踏まえ、就業規則の変更が必要となるのは、有期労働契約者の育児休業、および介護休業の取得要件となります。

以下、規定例を記載しますので、ご参照下さい。

#### 【変更前】

(育児休業の対象者)

第〇条 就業規則第〇条(従業員の定義)に定める従業員(日々雇い入れられる者を除く)であって、1歳に満たない子と同居しており、かつその子を養育している者は、この規程の定めるところにより、育児休業をすることができる。

- ② 前項にかかわらず、期間を定めて雇用される従業員については、育児休業申し出時において、次の各号のいずれにも該当する場合にのみ育児休業をすることができる。
- 1 勤続1年以上であること
  - 2 子が1歳6ヶ月(1歳6ヶ月以降の申し出にあつては2歳)に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

#### 【変更後】

(育児休業の対象者)

第〇条 就業規則第〇条(従業員の定義)に定める従業員(日々雇い入れられる者を除く)であって、1歳に満たない子と同居しており、かつその子を養育している者は、この規程の定めるところにより、育児休業をすることができる。

- ② 前項にかかわらず、期間を定めて雇用される従業員については、育児休業申し出時において、子が1歳6ヶ月(1歳6ヶ月以降の申し出にあつては2歳)に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。

#### 【変更前】

(介護休業の対象者)

第〇条 就業規則第〇条(従業員の定義)に定める従業員(日々雇い入れられる者を除く)であって、要介護状態にある家族を介護する者は、この規程の定めるところにより、介護休業をすることができる。

- ② 前項にかかわらず、期間を定めて雇用される従業員については、介護休業申し出時において、次の各号のいずれにも該当する場合にのみ介護休業をすることができる。

- 1 勤続1年以上であること
- 2 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という）を起算として93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

【変更後】

（介護休業の対象者）

- 第〇条 就業規則第〇条（従業員の定義）に定める従業員（日々雇い入れられる者を除く）であって、要介護状態にある家族を介護する者は、この規程の定めるところにより、介護休業をすることができる。
- ② 前項にかかわらず、期間を定めて雇用される従業員については、介護休業申し出時において、介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という）を起算として93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。

【労使協定例】

育児・介護休業等に関する協定書

株式会社 ○○○○（以下「会社」とする）と従業員代表\_\_\_\_\_は、会社における育児・介護休業等に関し、次の通り協定する。

（育児休業等の申し出を拒むことができる従業員）

第1条 会社は、次の従業員から育児休業の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。ただし、「勤務時間の短縮等の措置」、および「所定外労働の免除」の申し出があった従業員については、会社は2号に該当した場合であっても、申し出を拒まないものとし、1号、および3号を除外とする。

- 1 利用を申し出た日において、勤続年数が1年に満たない従業員
- 2 申し出の日から1年以内（1歳以降の育児休業の場合は、6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 3 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護休業等の申し出を拒むことができる従業員）

第2条 会社は、次の従業員から介護休業の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。

ただし、「勤務時間の短縮等の措置」、および「所定外労働の免除」の申し出があった従業員については、会社は2号に該当した場合であっても、申し出を拒まないものとし、1号、および3号を除外とする。

- 1 利用を申し出た日において、勤続年数が1年に満たない従業員
- 2 申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 3 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（子の看護休暇、または介護休暇の申し出を拒むことができる従業員）

第3条 会社は、次の従業員から子の看護休暇、または介護休暇の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。

- 1 看護休暇、または介護休暇の利用を申し出た日において、勤続年数が6ヶ月に満たない従業員
- 2 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（従業員の通知）

第4条 会社は、第1条、第2条、および第3条のうち、いずれかの規定により従業員の申し出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(有効期間)

第5条 本協定書は令和 年 月 日から1年間有効とする。有効期間満了の30日前までに会社、従業員代表者いずれかからも解除の申し込みがない場合は、更に1年間有効とし、以降も同様とする。

令和 年 月 日

株式会社 ○○○○

代表取締役 ○○ ○○

従業員代表 \_\_\_\_\_