

## 育児介護休業法の改正 ～育児休業制度が大きく変わります～

梅田総合法律事務所 弁護士 高橋 幸平  
弁護士 沖山 直之

### ▶ POINT

- ① 改正法の施行に伴い、本年4月以降、育児休業制度が大きく変わっていきます。
- ② 改正点の多くが、規模の大小を問わず全ての事業主を対象としたものです。
- ③ 対応として、社内規程の整備、労使協定の締結、実施方法等について検討が必要です。

### 1 はじめに

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにする目的のもと、育児介護休業法<sup>1</sup>が昨年6月に改正され、本年4月から1年間にわたり、段階的に施行されます。改正点は次のとおりです。

- ① 妊娠・出産等（本人または配偶者<sup>2</sup>）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、育休を取得しやすい雇用環境整備の義務付け（本年4月1日施行）
- ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（同上）
- ③ 「産後パパ育休」の創設（本年10月1日施行）
- ④ 育休の分割取得の許容（同上）
- ⑤ 育休取得状況の公表の義務付け（対象事業主に限定あり<sup>3</sup>、来年4月1日施行）

⑤は対象事業主が限定されていますが、その他は全ての事業主が対象です。本号では、上記の改正点について、施行の順に概要をご紹介します。

<sup>1</sup> 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利に関する法律

<sup>2</sup> 配偶者には、事実婚も含まれます。

<sup>3</sup> 従業員数1,000人超の企業

## 2 個別の周知・意向確認の措置、雇用環境整備の義務化(本年4月1日施行)

### (1) 妊娠・出産等(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

事業主は、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に以下の事項を知らせるとともに、育休・産後パパ育休<sup>4</sup>の申出に関する当該労働者の意向を確認するための面談等の措置を講じなければなりません(改正法21条1項、同施行規則69条の3~4)。

- ・育休・産後パパ育休に関する制度
- ・育休・産後パパ育休の申出先
- ・雇用保険の育児休業給付に関すること
- ・労働者が育休・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い

個別の周知・意向確認の方法は①面談(オンラインでも可)、②書面交付、③FAX、④電子メール等のいずれかですが、③④に関しては労働者が希望した場合のみとされています。

### (2) 育休を取得しやすい雇用環境の整備

育休や産後パパ育休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(改正法22条、同施行規則71条の2)。

- ・育休・産後パパ育休に関する研修の実施
- ・育休・産後パパ育休に関する相談体制の整備等
- ・自社の労働者の育休・産後パパ育休取得事例の収集、提供
- ・自社の労働者へ育休・産後パパ育休制度とその取得促進に関する方針の周知

## 3 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和(本年4月1日施行)

有期雇用労働者の育児・介護休業の取得につき、改正前は次の要件の充足が必要でした。

- ① 事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である労働者であること
- ② 一定期間内<sup>5</sup>に雇用契約が満了することが明らかでないこと<sup>6</sup>

今回の改正で①が撤廃されましたので、有期雇用労働者であっても、②を満たせば、育児・介護休業を取得できます(改正法5条1項)。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、①を満たさない労働者を対象から除外することも可能とされています(改正法6条1項)。

<sup>4</sup> 産後パパ育休に関しては、(1)(2)とも令和4年10月1日から対象です。産後パパ育休については、後記4でご説明します。

<sup>5</sup> 育休の場合は子が1歳6か月に達するまでの間、介護休業の場合は休業開始予定日から起算して93日経過日から6か月を経過する日までの間です。

<sup>6</sup> 育児休業等の申出があった時点で労働契約の更新がないことが確かか否かで判断されます。

## 4 「産後パパ育休」の創設(本年10月1日施行)

これまでの育休制度は、原則として子が1歳(最長2歳)になるまでの間に1回、育休を取得することができるというものでしたが、今回の改正で、この育休とは別途取得可能な「出生時育児休業」(いわゆる産後パパ育休)の制度が創設されました(改正法9条の2~5)。柔軟性を意識した制度設計がなされており、その概要は次のとおりです。

### ① 対象期間/取得可能日数

子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能です。

### ② 申出期限

〈原則〉

育休の場合は原則1か月前までの申出が必要ですが、産後パパ育休の場合は原則2週間前までと設定されています。休業申出時に休業開始予定日とされた日が申出日の翌日から起算して2週間以内の場合、事業主は、[休業開始予定日とされた日]と[申出の翌日から起算して2週間経過日]の間のいずれかの日を休業開始予定日として指定可能です。

〈例外〉

雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る次のABCの取組みを労使協定で定めた場合には、申出期限を1か月前までとすることが認められています<sup>7</sup>。

#### A 次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること

- ・育休に関する研修の実施
- ・育休に関する相談体制の整備等
- ・自社の労働者の育休取得事例の収集、提供
- ・自社の労働者へ育休制度と育休取得促進に関する方針の周知
- ・育休申出をした労働者の円滑な育休取得のための業務配分または人員配置にかかる必要な措置

#### B 育休の取得に関する定量的な目標(数値目標)<sup>8</sup>を設定し、育休の取得の促進に関する方針を周知すること

#### C 育休を申し出た労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組<sup>9</sup>を行うこと

### ③ 分割取得

2回に分割して取得することもできますが、初回の産後パパ育休の申出の際にまとめたの申出がなされていないければ、事業主は2回目の申出を拒むことも可能とされています。

<sup>7</sup> ABCに挙げた「育休」には産後パパ育休も含まれます。

<sup>8</sup> 少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要です。

<sup>9</sup> 法律上の義務である「意向を確認するための措置」を上回る取組みが求められ、最初の意向確認措置後に返事がなければ、リマインドを少なくとも1回は行うことが必要です。

#### ④ 休業中の就業

労使協定で産後パパ育休期間中の就業が可能と定められた労働者は、事業主との個別の合意により、事前に調整した上で、法令で定められた就業日数や労働時間の範囲内で休業中に就業することが可能です。ただし、事業主から労働者に就業可能日等の申出を一方向的に求めることや、労働者の意に反するような取り扱いをしてはいけません。

なお、産後パパ育休に関しては、労使協定を締結することで、雇用された期間が1年未満の労働者、申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者について対象外とすることも可能とされています（改正法施行規則21条の3）。

## 5 育休の分割取得（本年10月1日施行）

従来、育休の分割取得は原則として認められていませんでしたが、改正によって、分割して2回取得することが可能となりました（改正法5条2項）。申出は取得の際にそれぞれ行えばよいとされています。

ちなみに、1歳以降の育休の延長についても、その開始日は、従来は1歳時点に限定されていましたが、改正によって、配偶者が1歳以降の育休を取得している場合には、1歳時点に加え、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を休業開始予定日とできるようになり、この点でも柔軟化が図られています（改正法5条6項）<sup>10</sup>。

## 6 育休取得状況の公表の義務付け（来年4月1日施行）

常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育休等の取得状況を年1回、インターネットの利用その他の適切な方法で、一般の人が閲覧できるように公表することが義務付けられました（改正法22条の2）。

## 7 おわりに

改正内容は多岐にわたりますが、就業規則等の社内規程の見直し、労使協定の締結、実施方法の検討準備など、対応が必要です。本号では、紙面の都合上、概要のご紹介にとどまりますが、厚生労働省のホームページでは改正事項に関する詳しい説明が行われているほか<sup>11</sup>、社内規程や労使協定の例<sup>12</sup>、また、雇用環境整備<sup>13</sup>や個別周知・意向確認<sup>14</sup>に活用できる素材も掲載

<sup>10</sup> 1歳6か月以降の再延長の場合の休業開始予定日も、1歳以降の延長と同様に、1歳6か月時点に加え、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日とすることが可能です。

<sup>11</sup> <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

<sup>12</sup> <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

<sup>13</sup> <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

<sup>14</sup> <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

されています。必要に応じてお調べいただくとともに、ご不明な点がございましたら、当事務所にお問い合わせください。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDF ファイルでのメール配信に変更 できます。PDF ファイルは、貴社内で転送・共有  
いただいて差し支えありません。電話またはメール([newsletter@umedasogo-law.jp](mailto:newsletter@umedasogo-law.jp))でお気軽にお申し出ください。

## COLUMN

阪神・淡路大震災に被災したのは、小学生のときでした。どこからともなく黒い灰が舞い落ちるなか、太陽が昇るはずの東の空よりも、神戸のある西の空が赤く明るかった光景は、今も目に焼き付いています。学校は無くなり、家族は離れて暮らすことになり、幼い自分を囲んでいた世界は一変しました。

それから16年経ち、弁護士を志して一念発起し、勤務していた会社の寮から引っ越しをしていたところ、東日本大震災が発生しました。

強い決意で弁護士を目指したものの、街が津波にのみ込まれる光景を目にし、幼い頃の記憶が思い起こされ、本当に自分がしなければならないことは何だろうかと、迷いが生まれました。

しかし、その後、被災者のために数多くの先輩弁護士たちが、法律相談、行政手続の助力、立法提言などに奔走したことを知り、自分にもできることがあるのだと、強く勇気づけられました。

大きな災害や戦乱が起きるたび、無力さを痛感しますが、一方で、日常を取り戻すために、弁護士がお役に立てることは必ずあります。東日本大震災から11年経ちますが、これからも初心を忘れることなく、弁護士にできることを模索し続けていきたいと考えています。

(弁護士 佐野翔平)

## 梅田総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0003 大阪市北区堂島1丁目1番5号 関電不動産梅田新道ビル12階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

東京事務所 〒106-0032 東京都港区六本木6丁目8番28号 宮崎ビル3階

TEL : 03-6447-0979 FAX : 03-5410-1591

<https://www.umedasogo-law.jp>