

KS 法改正ニュースレター Vol.4

KS 経営労務コンサルタントオフィス: <https://www.ks-keiei.com/>

厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、育児休業法が改正され、育児・介護休業法となった 1995 年から女性の育児休業取得率が上昇し、2007 年以降は 8 割台で推移しています。一方で男性の育児休業取得率は 2020 年度時点で 12.65%まで上昇していますが、女性と比べて低い水準となっています。そのため政府は、男性の育児休業取得率を 2025 年までに 30%に上げること等を目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいます。

今回のニュースレターでは、2022 年 4 月 1 日から施行される「改正育児・介護休業法」の対応についてお伝えします。

なお、関連して「法改正プチセミナー」をアップしておりますので、合わせてぜひご視聴ください。（10 月以降にも続いて改正があり、それについても説明されています。）

2022 年 4 月 1 日から施行される事項

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、以下の改正が行われます。

(1) 育児休業を取得しやすい**雇用環境整備の義務化**（①～④の**いずれか**を実施。複数実施が望ましい。）

※産後パパ育休は 2022 年 10 月 1 日から施行（改めてご案内予定です。）

① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修**

全労働者を対象に研修を行うことが望ましいが、**少なくとも管理職**は、研修を受けたことがある状態にする。

② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（**相談窓口の設置**）

- ・形式的に設けるだけでなく、**実質的な対応が可能な窓口**を設ける。
- ・相談窓口があることを周知し、労働者が利用しやすい体制を整備する。

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**

- ・自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載し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**ようにする。
- ・特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、**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**。

④ 自社の労働者への育児休業・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**

育児休業に関する制度と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（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載する。

※育児休業の申出対象となる子には、養子縁組等も含まれています。そのため、育児期の社員がおらず、また採用する予定がない場合でも、全ての事業主が雇用環境の整備をする必要があります。

(2) 2022年4月1日以降に妊娠・出産の申出(※)をした労働者に対する個別周知・意向確認の措置

周知事項	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こと 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・意向確認の方法	①面談（オンライン面談も可） 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）													
個別周知・意向確認の時期	労働者が <u>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</u> 配慮し、適切な時期に措置を行う必要があります。													
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>申出時期</th> <th>個別周知・意向確認の時期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">出産予定日の</td> <td>1ヶ月半以上前</td> <td>出産予定日の1ヶ月前まで</td> </tr> <tr> <td>1ヶ月前まで</td> <td>2週間以内</td> </tr> <tr> <td>1ヶ月前から2週間前の間</td> <td>1週間以内</td> </tr> <tr> <td>2週間前以降や子の出生後</td> <td>できる限り速やかに</td> </tr> </tbody> </table>		申出時期	個別周知・意向確認の時期	出産予定日の	1ヶ月半以上前	出産予定日の1ヶ月前まで	1ヶ月前まで	2週間以内	1ヶ月前から2週間前の間	1週間以内	2週間前以降や子の出生後	できる限り速やかに
	申出時期	個別周知・意向確認の時期												
出産予定日の	1ヶ月半以上前	出産予定日の1ヶ月前まで												
	1ヶ月前まで	2週間以内												
	1ヶ月前から2週間前の間	1週間以内												
	2週間前以降や子の出生後	できる限り速やかに												

※労働者からの申出方法は、特段の定めがない場合は口頭でも可能です。申出方法を指定する場合は、就業規則（育児休業規程等）で、あらかじめ明らかにしてください。

(3) 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和（就業規則の変更が必要）

現 行	2022年4月1日以降
①引き続き雇用された期間が1年以上 ②1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	① 引き続き雇用された期間が1年以上 ②1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

※休業の申出があった時点で、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「更新しない」とは判断されず、「労働契約が満了することが明らか」には当たりません。

※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できます。（従来どおり）
（締結した労使協定を労働基準監督署長に届け出る必要はありません。）

↓ 詳細は以下のサイトに掲載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000869228.pdf>

厚生労働省（中小企業事業主向け）リーフレット「改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000860549.pdf>

厚生労働省 令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和3年11月30日時点)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000852918.pdf>

厚生労働省 参考様式（個別周知・意向確認書記載例、事例紹介、制度・方針周知 ポスター例）

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

厚生労働省 イクメンプロジェクト

気になる点がございましたら、是非お気軽にお問い合わせください。