

法改正プチセミナー

2022年 育児介護休業法改正 への実務対応(第3部、第4部用)

1. 改正の目的と概要
2. 改正内容と、実務上のポイント

第1部

- ① 有期雇用労働者の要件緩和
- ② 個別周知・意向確認の義務
- ③ 育休取得しやすい雇用環境整備の義務

第2部

④ 産後パパ育休制度（出生時育児休業）

第3部

⑤ 育休の分割取得等

⑥ 育休取得率の公表

第4部

KS経営労務コンサルタントオフィス
2022年 2月28日

2. 改正内容と実務上のポイント

④産後パパ育休制度（出生時育児休業）

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の創設

	産後パパ育休 （現行制度とは別に取得可）	現行育休制度
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	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可 （今回10月の改正で分割して2回 まで取得可能に）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲で 休業中に就業することが可能	原則就業不可

2. 改正内容と実務上のポイント

④産後パパ育休制度（出生時育児休業）

実務上のポイント①

措置実施の際の留意事項（指針）

- 出生時育児休業含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の**申出期限にかかわらず労働者による申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的である**という意識を持つことが重要であることに留意すること。

.....その他のポイント.....

- 産後パパ育休（出生時育児休業）については、従来の育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、**事業所にあらかじめ制度を導入し、就業規則の整備等**必要な措置を講ずることが必要です。
- 産後パパ育休の取得可能日数の「4週間」については、各企業における**既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く。）が、産後パパ育休の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間が確保されればよいと解されます。**
- **有期雇用労働者**については、子の出生の日から起算して**8週間を経過する日の翌日から6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場合**に、対象となります。
- 産後パパ育休申出を**2回に分割して取得する場合**は、1回目の申出時に、出生後8週間のうちいつ休業しいつ就業するかについて、初回の産後パパ育休の申出の際に**まとめて申し出ることが必要**です。
（まとめて申し出ない場合（1回目の出生時育児休業の申出をした後日に2回目の申出をする場合）には、事業主は2回目の申出を拒むことができる。もちろん、これを拒まずに、その2回目の申出について法定の産後パパ育休を取得させることも可能。）
- 育児休業と同様に、産後パパ育休**開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰下げ変更、申出の撤回**が可能です。
- **労使協定**を締結することで、次の労働者を**対象外**とすることが可能です。
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労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者

○申出期限を1か月前までとする労使協定

労使協定で定めることにより、原則2週間前までとする出生時育児休業の申出期限を、現行の育児休業と同様に**1か月前までとしてよいことにできます**。ただし、そのためには次の①～③の要件を満たさなければなりません。

① 次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること。

- 雇用する労働者に対する育児休業に係る**研修**の実施
- 育児休業に関する**相談体制**の整備
- 雇用する労働者の育児休業の取得に関する**事例の収集**及び当該**事例の提供**
- 雇用する労働者に対する育児休業に関する**制度**及び育児休業の**取得の促進に関する方針の周知**
- 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための**業務の配分**又は**人員の配置**に係る必要な措置

② 育児休業の取得に関する**定量的な目標を設定し**、育児休業の**取得の促進に関する方針を周知**すること。

③ 育児休業申出に係る当該労働者の**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**を行うこと。

この「育児休業」には、産後パパ育休も含まれます。

- 「定量的な目標」は「数値目標」を意味します。
- 法に基づく育児休業の取得率のほか、企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、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。

- 妊娠・出産の申出があった場合に**意向確認の措置**を行うことは、この労使協定の締結にかかわらず、**法律上の義務**になります。
- この「**意向を把握するための取組**」は、法律上の義務を上回る取組とすることが必要であり、最初の意向確認のための措置の後に、返事がないような場合は、**リマインドを少なくとも1回は行うことが必要**です（そこで、労働者から「まだ決められない」などの場合は、未定という形で把握）。

●産後パパ育休期間における休業中の就業

～～労使協定をあらかじめ締結している場合に限りです～～

《具体的な手続きの流れ》

(1) **労働者**が休業中に就業することを**希望する場合は**、**出生時育児休業の開始予定日の前日までに以下を申出。**

- ① **就業可能日**
- ② 就業可能日における就業可能な**時間帯**（所定労働時間内の時間帯に限る。）その他の労働条件

(2) **事業主**は、(1)の申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに**提示**。

- ① 就業可能日のうち、**就業させることを希望する日**（就業させることを**希望しない場合はその旨**）
- ② ①の就業させることを希望する日に係る**時間帯**その他の労働条件

※ この事業主の提示に対して、休業開始予定日の**前日までに労働者が同意を行った範囲内**で就業させることができる。
 ※ 事業主は、上記の同意を得た場合は、同意を得た旨と、就業させることとした日時その他の労働条件を**労働者に通知**。

《休業中の就業日数等には上限があります》

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

《例えば…》 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
 休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合

⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休				休		4時間		休

措置実施の際の留意事項（指針）

- ① 育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、**出生時育児休業期間中の就業**については、**事業主から労働者に対して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扱いがなされてはならない**ものであること。
- ② 出生時育児休業制度に関し、**休業中の就業の仕組みについて知らせる際には、育児休業給付及び育児休業（出生時育児休業含む。）期間中の社会保険料免除**について、休業中の**就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性**があることについてもあわせて説明するよう留意すること。

．．．．．その他のポイント．．．．．

- 労働者が初めに申し出る「**就業可能な時間帯その他の労働条件**」の「その他」の例としては、**就業の場所（テレワークの可否を含む）**に関する事項などが考えられます。
- 労働者による就業可能日等の提示 → 事業主による日時等の提示 → 労働者の同意 により就業日等が決まりますが、労働者が**同意した就業日等**について、
 - ・ 出生時育児休業の**開始予定日の前日**までは、労働者は、**事由を問わず**、同意の全部又は一部の**撤回が可能**です。
 - ・ 出生時育児休業の**開始予定日以後**は、以下の**特別な事情がある場合に限り**、労働者が**撤回可能**です。
 - ① 配偶者の死亡
 - ② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難
 - ③ 婚姻の解消等により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなった
 - ④ 出生時育児休業申出に係る子が負傷・疾病・障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった



育児休業給付金の支給や社会保険料免除について、再確認しよう。

● 育児休業給付

育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として**休業開始時の賃金の67%**（180日経過後は50%）の**育児休業給付を受けることができます。**

【受給資格とは】 育児休業開始日前2年間に、被保険者期間(※)が通算して12か月以上ある場合

※ 原則として賃金の支払の基礎となった日数が月に11日以上ある場合に1か月と計算します。

育児休業給付について詳しくはこちら→



● 育児休業期間中の社会保険料の免除

下記の一定の要件を満たしていれば、育児休業期間（出生時育児休業を含む）における各月の月給・賞与に係る**社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除**されます。

① その月の**末日**が育児休業期間中である場合

② **令和4年10月以降**は

- ・ ①に加えて、同一月内で育児休業を取得（開始・終了）し、その日数が**14日以上**の場合、新たに保険料免除の対象とし、
- ・ ただし、**賞与**に係る保険料については連続して**1か月を超える**育児休業を取得した場合に限り免除することとしました。

育児休業給付の令和4年10月以降の改正についてはこちら→



休業中の就業を行う際の留意点

● 出生時育児休業給付金について

① 給付金の対象となるのは、出生時育児休業期間中の**就業日数が一定の水準(※)**以内である場合です。

※出生時育児休業を28日間（最大取得日数）取得する場合は、10日（10日を超える場合は80時間）。これより短い場合は、それに比例した日数または時間数。

（例：14日間の出生時育児休業の場合は、5日（5日を超える場合は40時間））

② また、出生時育児休業期間中に**就業して得た賃金額**と出生時育児休業給付金の合計が、休業前賃金日額×休業日数の**80%を超える場合は**、当該超える額が出生時育児休業給付金から**減額**されます。

● 育児休業期間中の社会保険料の免除について

令和4年10月以降に開始した育児休業期間中の**社会保険料免除**については、「**14日以上**」の日数には、産後パパ育休の休業中の就業の仕組みにより事前に事業主と労働者の間で調整した上で**就業した日数は含まれません。**

2. 改正内容と実務上のポイント

⑤ 育休の分割取得等

改正前

- ① 原則、分割することはできない
- ② 1歳以降の育休延長
▶ 育休開始日は
1歳、1歳半の時点に限定

- 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、
- 育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、
- その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

- ③ 1歳以降の育休
▶ 再度の申出は不可

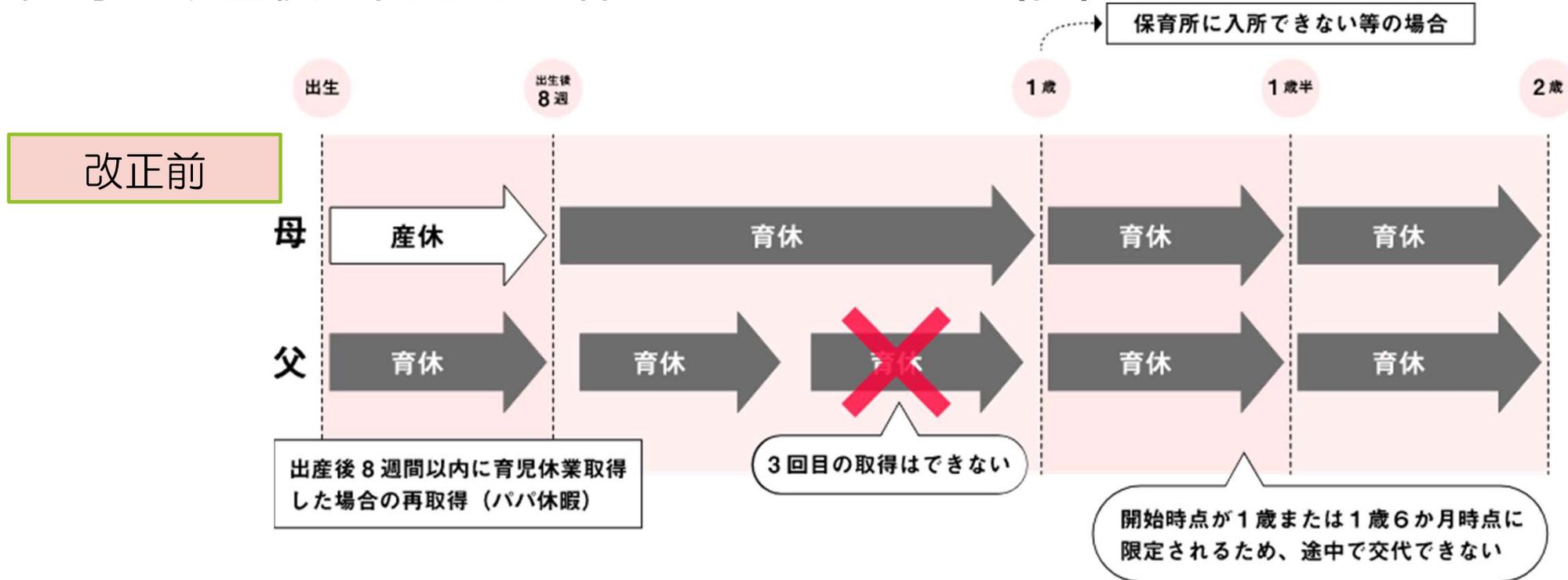
- 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により終了した場合で、
- 産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

改正後（2022（令和4）年10月1日から）

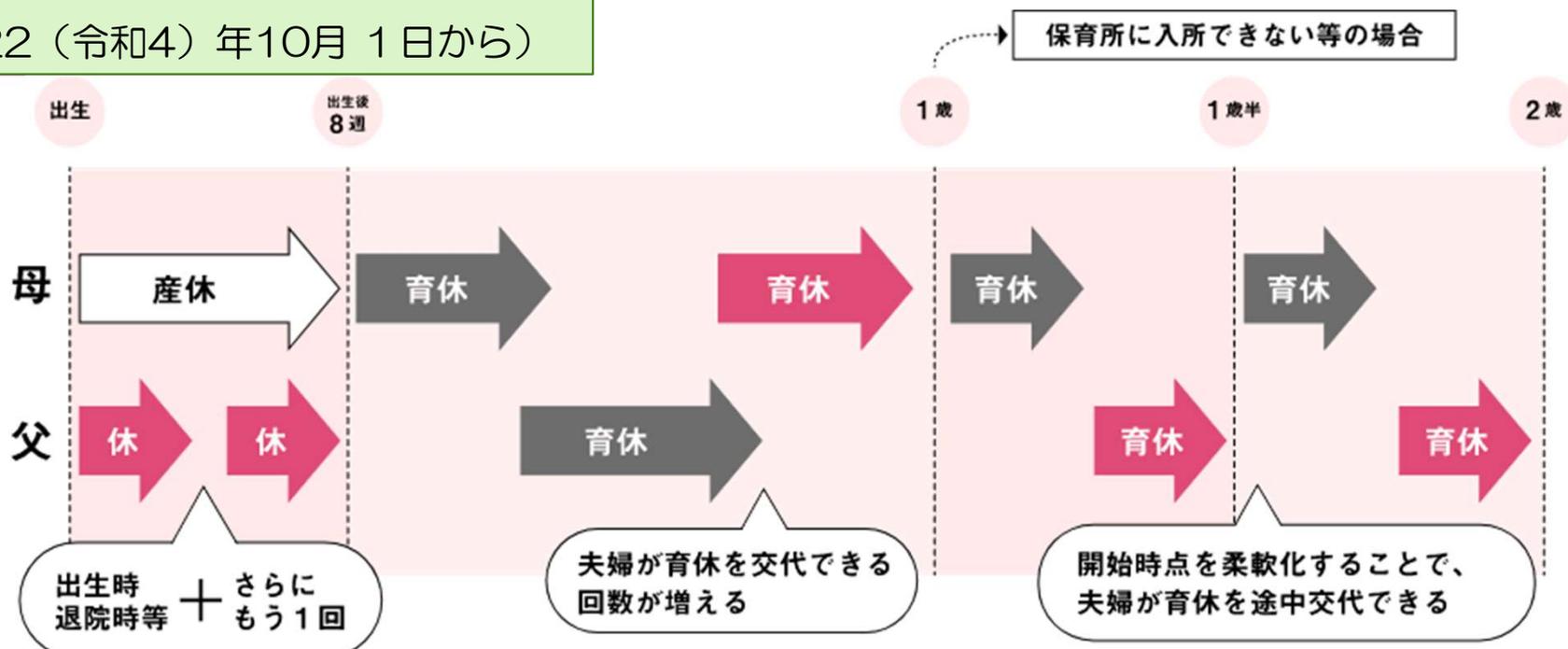
- ① （産後パパ育休とは別に）
分割して2回まで取得可能
- ② 1歳以降の育休延長
▶ 育休開始日を柔軟化

- ③ 1歳以降の育休
▶ 特別な事情がある場合
再度の申出可

<参考> 改正後の働き方・休み方のイメージ (例)



改正後 (2022 (令和4) 年10月 1日から)



2. 改正内容と実務上のポイント

⑥ 育休取得率の公表（2023（令和5）年4月1日から）

- 常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表**することが義務付けられます。
- 具体的には、以下のイまたはロのいずれかの割合を公表する必要があります。
インターネットの利用その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表してください。

イ) 育児休業等の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

または

ロ) 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度（※1）においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**（※2）をしたものの数及び **小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度**（※3）を利用したものの数の合計数

公表前事業年度（※1）において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

※1 公表前事業年度： 公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度

※2 育児休業等： 育児休業のほかに「等」とは？

◆ 3歳未満の子を養育する労働者のうち、業務の性質などを勘案して育児のための所定労働時間の短縮措置の対象とならない労働者（例えば、国際線の客室乗務員など）について、育児休業に関する制度に準じた措置（法23条2項）

◆ 小学校就学前の子を養育する労働者について、育児休業に関する制度に準じた措置（法24条1項）

※3 育児を目的とした休暇： 目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。

育児休業等及び子の看護休暇は除く。（例えば、失効年休の育児目的での使用 等）