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１部、第２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
   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
   ④ 産後パパ育休制度（出生時育児休業）
   ⑤ 育休の分割取得等
   ⑥ 育休取得率の公表

第１部

第２部

第３部

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

＜参考＞育児介護休業法の主な歴史

◆ 1991(平成3)年 「育児休業等に関する法律」成立、 1992(平成4)年施行
→ 育児休業（1歳まで）について初の制度化、常時労働者30人以上の事業所を適用対象とする。

◆ 1995(平成7)年 「育児休業等に関する法律」一部改正
→ 育児休業がすべての事業所に対して適用となる。

◆ 1999(平成11)年 介護休業制度等の義務化
→ 「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（略称 育児・介護休業法）」

◆ 2005(平成17)年 「育児・介護休業法」一部改正
→ 保育所に入れない等の場合は1歳6か月まで延長可能になる。

◆ 2010(平成22)年 「育児・介護休業法」一部改正
→ パパママ育休プラス制度の創設 ほか

◆ 2017(平成29)年 「育児・介護休業法」一部改正
→ 保育所に入れない等の場合は2歳まで再延長可能になる。
育児休業制度の個別周知（努力義務）

などなど・・・

１．改正の目的と概要

育休…取りたい人がみんな取れるように！

キーワード １　誰でも育休！

①有期雇用労働者の要件緩和

キーワード ２　脱！絵に描いた育休

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

キーワード ３　パパも育休！

④産後パパ育休制度

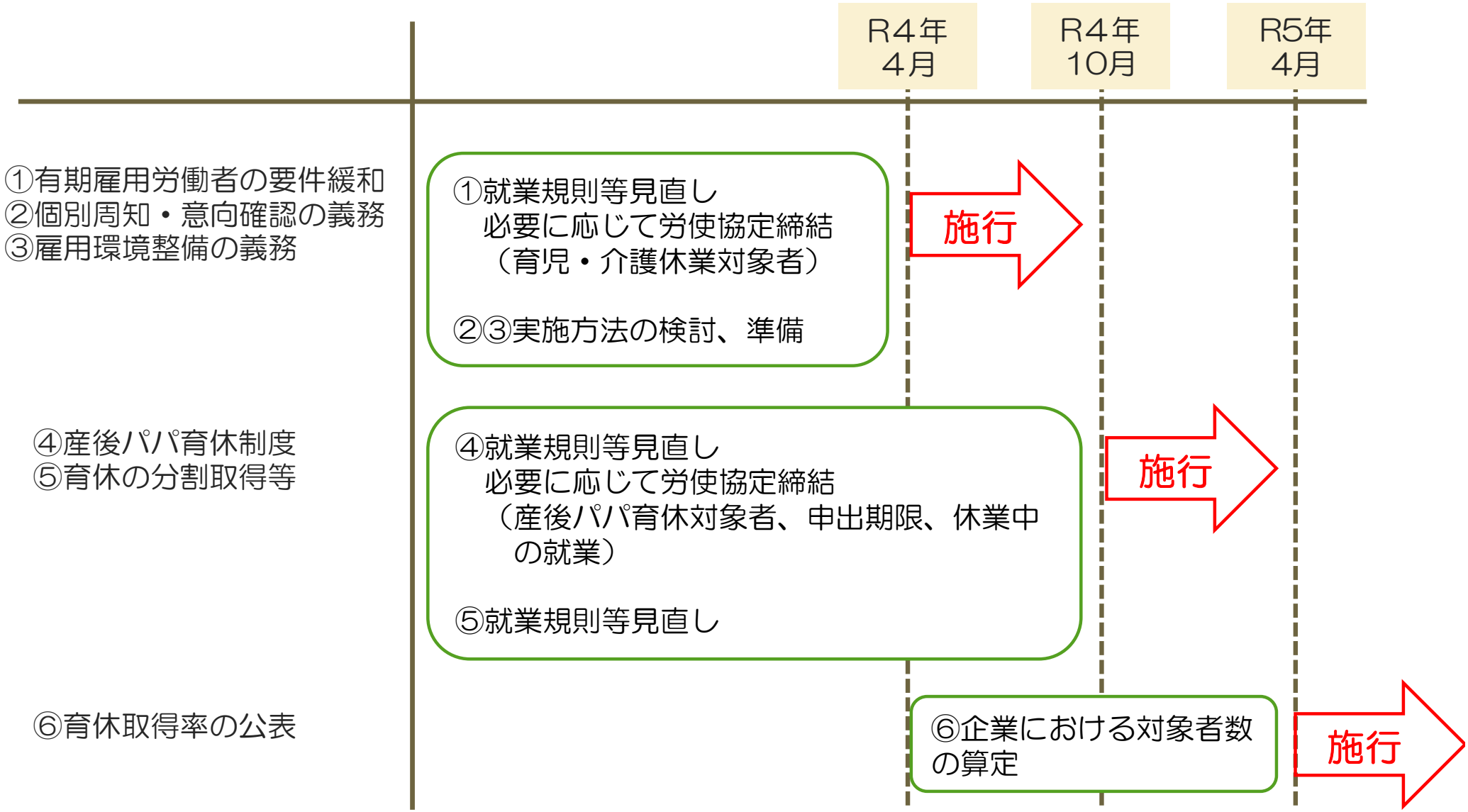
⑤育休の分割取得等

キーワード ４　育休の「見える化」

⑥育休取得率の公表（従業員数1,000人超の企業対象）

1．改正の目的と概要

準備スケジュール



2．改正内容と実務上のポイント

①有期雇用労働者の要件緩和

改正前

●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) １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

●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か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

改正後（2022（令和4）年 4月 １日から）

●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) １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

●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か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

※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（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可）

※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和

実務上のポイント

育児休業の取得要件の、「**１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**」については、**改正前から変更ありません**が、判断のポイントは以下のとおりです。

- 育児休業の申出があった時点で**労働契約の更新がないことが確実であるか否か**によって判断される。
- 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、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。

育休の対象となる労働者を、再確認しよう。

育児・介護休業法の規定

１．法律上、育児休業の申出ができるのは要件を満たす「労働者」

（１）「日々雇用される者」は除く（法第2条）

（２）「有期雇用労働者」は、要件を満たす場合のみ申出ができる（法第5条）

２．ただし、以下の労働者からの申出については、労使協定を締結した場合、事業主は申出を拒むことができる。（法第6条）

→ 申出を拒まれた労働者は、育児休業が取得できない。

＜労使協定で対象外にできる労働者＞

（１）雇用された期間が１年未満の労働者

（２）１年（１歳以降の休業の場合は、６か月）以内に雇用関係が終了する労働者

（３）週の所定労働日数が２日以下の労働者

2．改正内容と実務上のポイント

②個別周知・意向確認の義務

何を？

- 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

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休（※）に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休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　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：③、④は、労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

※　産後パパ育休については、2022（令和４）年10月１日から対象。

2．改正内容と実務上のポイント

②個別周知・意向確認の義務

実務上のポイント

●妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

措置実施の際の留意事項　(指針※より（以下同じ））

① 育児休業に関する制度等を知らせる措置及び育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業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ことから、**取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置**の実施は、法第21条第１項の措置の実施とは**認められない**ものであること。

② 育児休業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**ものであること。

※指針：子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

2．改正内容と実務上のポイント

②個別周知・意向確認の義務

実務上のポイント

・・・・・その他のポイント・・・・・

○個別周知や意向確認の措置の実施にご活用いただける素材を、厚生労働省のウェブサイトに掲載
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

○措置は、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**することが必要です。具体的には、

申出日	措置の実施日
出産予定日の１か月半以上前まで	出産予定日の１か月前まで
出産予定日の１か月前まで	２週間以内
出産予定日の２週間前まで	１週間以内
出産予定日の２週間前以降	できる限り速やかに
子の出生後	

○「妊娠・出産」の申出については、「妊娠・出産」に準ずる**以下の事実**を事業主に申し出ることも、ここでの「申出」に当たります。

- 労働者が**特別養子縁組に向けた監護期間**にある子を養育していること、**養育する意思を明示**したこと
- 労働者が**養子縁組里親として委託**されている子を養育していること、**受託する意思を明示**したこと等

2．改正内容と実務上のポイント

③育休取得しやすい環境整備の義務

何を？

- 育児休業と産後パパ育休の
- 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・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等（**相談窓口設置**）

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**

※　産後パパ育休については、2022（令和４）年10月１日から対象。

2．改正内容と実務上のポイント

③育休取得しやすい環境整備の義務

実務上のポイント

措置実施の際の留意事項（指針）

① 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより１か月以上の**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**の休業を申出し取得できるように配慮すること。

② 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、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。

・・・・・その他のポイント・・・・・

① 「**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 「**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 「**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**を記載したものを、事業所内やイントラネットへ掲示することを意味します。

■雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

① **社内研修用資料、動画** https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/

② **個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

①　②