



## 「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・新連載・

# 改正育児・介護休業法により企業に求められる対応とは？

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者ができること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営  
特定社会保険労務士

宮武貴美

- 第1回 改正育児・介護休業法により企業に求められる対応とは？
- 第2回 具体的にはどのように変わる？男性育休取得推進策「産後パパ育休制度」
- 第3回 夫婦交替での育休を支援する育児休業の分割取得
- 第4回 育児休業を含む両立支援に対する国の助成金としての支援
- 第5回 育休取得期間における社会保険の各種制度①
- 第6回 育休取得期間における社会保険の各種制度②

## 改正育児・介護休業法の趣旨

2021年6月、育児・介護休業法の改正法案が国会で成立し、公布されました。成立した改正育児・介護休業法では、男性の育児休業の取得促進が第一の目的として掲げられており、それとともに、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様々な措置を企業

に求める内容となっています。

具体的には、より柔軟に育児休業の取得ができるようになること、また、現在の育児休業制度とは異なる出生時育児休業（産後パパ育休）制度を設けることで、男性が配偶者の産後休業に当たる期間に育児休業を取得しやすくなることなどが盛り込まれています。

その概要は下表のとおりです。  
改正育児・介護休業法は、3段階に分けて施行されることになっており、第1段階は2022年4

月1日に施行されています。

2022年4月1日および2022年10月1日に施行される改正内容は、企業規模を問わず義務付けられますが、2023年4月1日に施行される改正内容は、常用雇用労働者が1000人を超える企業に義務付けられます。

## 企業が行なうべき対応は

改正法の内容の認知が進めば、今後は性別を問わず、育児休業の申出が増加することが予想されます。企業には、改正法に沿った対応はもちろんのこと、仕事と育児の両立支援について、より踏み込んだ対応が求められます。

そこで、すでに施行済みではあるものの、2022年4月1日の改正点について、概要と必要な実務対応を確認します。

### (1) 育児休業取得のための雇用環境整備

育児休業取得のための雇用環境整備では、従業員から育児休業や産後パパ育休（2022年10月1日施行）の申出が円滑に行なわれるよう、以下の4つのいずれかの措置を講じる必要があります。

① 育児休業・産後パパ育休に関

## ■改正育児・介護休業法の概要

施行日	項目
2022年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休業取得のための雇用環境整備</li> <li>● 育児休業取得のための個別周知・意向確認</li> <li>● 有期雇用労働者の取得要件の緩和</li> </ul>
2022年10月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 出生時育児休業（産後パパ育休）の新設</li> <li>● 育児休業の分割取得等</li> </ul>
2023年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児休業等取得状況の公表義務付け</li> </ul>

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

③ 自社従業員の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供

④ 従業員へ育児休業・産後パパ育休に関する制度および育児休業取得促進に関する方針の周知  
このうち、企業にとって比較的实现しやすいのは、②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備でしょう。

いずれの措置を選択するかは企業の判断に委ねられていますが、今後、育児休業の相談や申出が発生する（増加する）可能性が高い



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』  
小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

ことを踏まえれば、職場における上司や同僚が育児休業等に係る制度を理解することは必須です。

育児休業の申出者や取得者に不利益な取扱いをしたり、いわゆるマタニティ・ハラスメントを発生させたりしないために、また、育児休業取得者が復職しやすい職場づくりのためにも、①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施により、職場の従業員の育児休業等の制度への理解を深めることを検討したいものです。

なお、この雇用環境整備は複数の措置を講じることが望ましいとされています。

## (2) 育児休業取得のための個別周知・意向確認

育児休業取得のための個別周

知・意向確認とは、従業員が、本人または配偶者が妊娠・出産等をしたことの申出(以下、「妊娠・出産の申出」といいます)をしたときに、企業が従業員に育児休業や産後パパ育休の制度を個別に周知し、取得の意向を確認することを目指します。

個別周知が必要な事項として、以下の4つが定められています。

### ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度

### ② 育児休業・産後パパ育休の申出先

### ③ 育児休業給付に関すること

### ④ 従業員が育児休業期間・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

個別周知や意向確認は、面談(オンラインでの面談を含む)または書面で行なうこととされており、従業員が希望するときは、FAXや電子メール、インターネットやSNSを利用することも認められています。

当然ながら、取得を控えさせるような形での個別周知や意向確認は認められません。

意向確認において、「取得するかは未定」という従業員からの回答であっても、意向確認をしたこ

とになります。また、具体的な意向を把握することまでを求めるものではないとされているため、企業としては、意向確認のための働きかけを行えばよいものになっています。

実務上では、個別周知や意向確認を実施する担当者を決めるとともに、その方法を決めておく必要があります。書面で行なうときには、厚生労働省が公開しているひな型(厚生労働省のホームページからダウンロードが可能)が参考になるでしょう。

また、個別周知や意向確認の前提となる、妊娠・出産の申出の方法も検討しておきたいものです。申出は口頭でもよいとされており、企業が書面での申出を求める場合には、あらかじめその方法を明らかにする必要があります。

### (3) 有期雇用労働者の取得要件の緩和

育児休業は、原則として1歳に満たない子どもを養育するために取得できる休業であり、日雇労働者を除き、全従業員が、申出をすることで取得できます。

ただし、以下の従業員については、労使協定を締結することにより、育児休業の申出があったとし

ても、その申出を拒むことができる仕組みとなっています。

### ① 引き続き雇用された期間が1年末満の従業員

② 育児休業申出の日から1年以上(育児休業を延長することにより1歳6か月まで、および、2歳までの育児休業をする場合は6か月以内)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  
2022年3月31日までは、期間を定めて雇用される従業員(有期雇用労働者)が育児休業を取得するときには、労使協定の締結の有無にかかわらず「引き続き雇用された期間が1年以上」という雇用実績が求められましたが、法改正により、2022年4月1日からは無期契約の従業員と同様に、労使協定を締結することで申出を拒むことのできる仕組みに統一されました。

この改正に伴い、労使協定により申出を拒む従業員を定めるときは、労使協定を締結するとともに、就業規則(「育児・介護休業規程」等の育児休業について定めしたもの)を法令に沿った内容に変更する必要があります。