

経営相談 Q & A

改正育児・介護休業法の概要について

Q

私は中小企業の経営者です。育児・介護休業法（「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」を言う。）が2021年6月9日に改正され、2022年4月以降に施行されます。当社の対応すべき点等について、その概要を教えてください。

A

ご質問のとおり、育児・介護休業法が改正されたため、中小企業は2022年4月1日と同年10月1日の法律施行に対応する必要があります。以下、概要を説明します。

■法改正の背景

厚生労働省によると、育児休業取得率は、女性では8割台で推移していますが、男性は2020年度で12.65%と低水準です。そこで以下の目的で、法改正がされました。

○業務ともある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度の創設

○育児休業を申請しやすい職場環境等の整備

■2022年4月1日施行の改正内容

（1）妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

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) ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※個別周知・意向確認、雇用環境整備（次項目）とも、産後パパ育休については、2022年10月1日から対象。

（2）育児休業を取得しやすい雇用環境整備

育児休業等の申し出が円滑に行われるようするため、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

（3）有期雇用労働者の育児休業取得要件緩和

有期雇用労働者について、改正前の要件は次の

①および②ですが、①は撤廃されます。

①引き続き雇用された期間が1年以上。

②子が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。

有期雇用労働者は無期雇用労働者と同様の取り扱いとなりますが、労使協定の締結により引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は除外することもできます。

（4）事業所の必要準備事項

（1）～（3）について、実施方法の検討や準備、就業規則等の見直しや必要に応じ労使協定の締結が必要となります。また、育児休業の取得促進が目的であるため、業務内容についての見直しが重要になります。具体的には、業務の属人化を排除し、事業所全体で育休取得者の業務を補えるようにすることが必要となります。

■2022年10月1日施行の改正内容

（1）育休制度の改正

主な改正点は、育休取得の回数で、改正前は1回のみでしたが、改正後は分割して2回取得可能になります。また、子の1歳以降の育休を取得す

る場合（保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合等）、開始時点は1歳または1歳6か月の誕生日時点で改正前は限定されていました。改正後は、開始時点を配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日が可能になります。

（2）出生時育児休業（産後パパ育休）制度新設
子の出生後8週間以内に係る出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の制度が新設されました。同制度は現行の育休制度とは別に取得可能です。取得可能日数は4週間までで、分割して2回の取得が可能です。また、休業中の就業については、現行の育休制度では不可能でしたが、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となります。

	2022年10月1日より開始する出生時育児休業（「産後パパ育休」）	育休制度（2022年10月1日改正）	育休制度（現行）
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	同右	原則、子が1歳（最長2歳※①）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで（雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前まで可）	同右	原則、1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能（初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能（取得の際にそれぞれ申出）	原則、分割不可
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※④で休業中に就業することが可能	同右	原則、就業不可
1歳以降 の延長		育休開始日を柔軟化※②	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降 の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得可能※③	再取得不可

※①保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合等。
 ※②1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します。
 ※③1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育児休業が終了した場合で、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。
 ※④休業中の就業日数等には以下上限があります。
 ・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

（3）事業所の必要準備事項

（1）～（2）について就業規則等見直し、必要に応じて労使協定の締結（育休制度の分割取得、出生時育児休業（産後パパ育休）対象者、申出期限、休業中の就業）が必要となります。

■育児休業給付および社会保険料の免除【雇用保険法】

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、雇用保険より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。

また、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
- ②2022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なります。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されます。

※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日以上ある場合は1か月と計算。）。)

■両立支援等助成金について

育児休業の円滑な取得等を目的に、各府県の労働局が事業主助成のため実施する、両立支援等助成金の制度が利用できます。以下はその例です。

○出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）：

中小企業の場合

- ・1人目の育休取得：57万円
- ・2人目以降の育休取得：5日以上14.25万円、14日以上23.75万円、1か月以上33.25万円
- ・育児目的休暇の導入・利用：28.5万円、等

【ご参考】厚生労働省ホームページ

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

（中原嘉寛）