

改正育児・介護休業法 「産後パパ育休」スタート

昨今、ワークライフバランスの観点から男性の育休を後押しする機運が高まっています。2022年4月1日から3段階に分けて施行される、改正育児・介護休業法において、10月1日より、これまでの育児休業制度とは別に「産後パパ育休」が創設され、育児休業の分割取得が可能となるなど、現場の運用方法を再検討する必要があるものも含まれています。今回は、「育児・介護休業法」の改正内容や企業に求められることについて、ポイントをおさらいしましょう。



1 法改正の趣旨と目的

出産・育児など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家庭を両立できるようにするための改正です。厚生労働省の「令和3年度雇用均等基本調査」によると、2021年度の男性の育児休業取得率は13.97%。2012年度の1.89%から9年連続で上昇してはいるものの、取得率は依然として低く、今回の法改正が追い風となることが期待されています。

2 法改正の一連のポイントとスケジュール

- 2022年4月1日施行
 - (1) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
 - (2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- 2022年10月1日施行
 - (3) 産後パパ育休の創設
 - (4) 育児休業の分割取得
- 2023年4月1日施行
 - (5) 育児休業取得状況の公表の義務化(従業員数1,000人超の企業)

2022年4月1日施行 (1) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の概要

- 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、事業主は次の4つからいずれかの措置を講じる必要があります。なお、複数の措置を講じることが望ましいとされています。
- 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- 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

② 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・意向確認の措置の概要

本人または配偶者の妊娠・出産などを申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度などに関する次の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行う必要があります。取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められていません。

3 取り組むべきこと

誰もが安心して育児・介護休業を取得できるようにするためには、前述の法改正の具体的な内容理解や就業規則の改正・労使協定の締結だけでなく、日頃の準備が必要です。

育児・介護休業は、従業員からの申告がなければ直前になるまで把握できないため、早期に情報共有できる体制づくりを検討する、男性の育児取得の文化がないからと諦めず、新制度の周知や研修の実施により、周囲が受け入れる文化を醸成していくことも大切です。

会社の規模や社員負担の増加が、男性社員の育児取得のハードルとなることは想定されますが、日本の労働人口は今後さらに減少していくため、誰もが安心して働き続けられる職場や仕組みづくりは、看過できないテーマとなります。

コロナ禍で進んだテレワークの活用や法改正をきっかけに、より良い組織の在り方、より働きやすい会社づくりについて考えてみてはいかがでしょうか。

- ### 周知事項
- 育児休業・産後パパ育休に関する制度
 - 育児休業・産後パパ育休の申し出先
 - 育児休業給付に関すること
 - 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
- 面談(オンライン可)、書面交付、FAX・電子メールなど(労働者が希望した場合のみ)のいずれか
- ### (2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- これまで有期雇用労働者は、
- ① 引き続き雇用された期間が1年以上
 - ② 【育児休業について】1歳6か月まで、【介護休業について】介護休業取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日まで、の間に契約が満了することが明らかでない
- という要件が定められていましたが、①が廃止となり、今後は入社直後でも休業取得が可能となります。ただし、労使協定の締結により、①の要件を残すことは可能です。

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度(R4.10.1～)	育児休業制度(～R4.9.30)
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	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	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で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長	—	育休開始日を柔軟化	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	再取得不可

出典：厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」 P.2をもとに作成