

令和4年から施行される 改正育児・介護休業法への実務対応

飯田橋労務管理事務所
(商工研相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士
鈴木義一

Q

育児・介護休業法の改正により、令和4年4月から新たな対応をしなければならなくなると聞きました。改正を受けて取り組むべき事項を教えてください。

A

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月から順次施行されます。このため、育児休業制度について、就

業規則の育児・介護休業規定等を改定しなければなりません。さらに、休業申請に関する申出書等の様式、休業等に伴って締結している労使協定等についても必要に応じて見直し、変更や修正、追録をしなければならなくなります。

改正内容の概要を整理しましたので、社内体制の整備に取り組み上で参考としてください。

1. 「出生時育児休業制度」創設（令和4年10月1日施行）

子が1歳に達するまでの育児とは別に、基本的には男性の育児休業取得促進策として「出生時育児休業」が新しく創設されました。これに伴い、これまでのパパ休暇は廃止されています。

①対象期間

出生時育児休業は、子の出生後8週間以内の期間に限定して、その間で4週間以内の休業を取得することができます。

②申出期限

原則として2週間前（従来からの育児は1カ月前）までの申出となりますが、労使協定を締結して職場環境の整備などについて一定の措置を講じた場合（表第X条一（四参照））、申出の期限を1カ月前までとすることができま

2. 育児休業の分割取得（令和4年10月1日施行）

出生時育児休業は、期間内で分割して2回まで取得ができますが、分割する場合でも合計で4週間までです。分割取得を希望する場合は、初めにまとめて申し出ることとされています。

1歳までの育児も、令和4年10月以降は、特別の事情の有無を問わず2回まで分割して取得することができますようになります。出生時育児休業と併せて、子が1歳になるまでの期間において、最大4回まで育児を分割して取得することが可能となります。

①育児休業の撤回

撤回ルールも見直しされ、改正後は、1回目の申出を撤回した場合、1回休業したものとみなされ再度の申出はできません。

表 育児・介護休業等に関する労使協定の例

（出生時育児休業の申出期限）

第X条 事業所長（三を除く。）は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1カ月前までとすることができるものとする。

- 一 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること。
- 二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。
- 三 育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目指し、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。
- 四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

（出生時育児休業中の就業）

第Y条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

出所：厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より抜粋

とされますが、残りの1回については申出ができることとなります。

ただし、子が1歳から1歳6カ月までの休業、1歳6カ月から2歳までの休業については、取得できる回数を原則1回としています。再度、休業申出ができるものは、厚生労働省令で定める特別な事情の場合のみとされます。

② 1歳以降の育休延長時の夫婦交代が可能

育休開始日については、原則として1歳から1歳6カ月までの育休は子が1歳に達する日の翌日（1歳の誕生日）、1歳6カ月から2歳までの育休は子が1歳6カ月に達する日の翌日に限定されていました。改正後は、原則の開始日はこれまでと同じとしつつ、配偶者が育休を取得している場合は、「配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日」を開始予定日とすることができるようになります。これにより、夫婦交代で育休を柔軟に取得できるようになります。

3. 出生時育児休業中の就業

育休中は、定期的な就業はできませんでしたが、出生時育児休業にあつては、「労使協定を締結すること」で、一定の範囲で就業することができるようになります（表第Y条参照）。

ただし、かかる就業ができるのは「出生時育児休業中」に限られ、子が1歳（1歳6カ月、2歳）までの育休については、恒常的・定期的な就業は従来通り認められていません。

従業員が就業してもよい場合であっても、無制限に就業させてよいわけではなく、休業開始予定日の前日までに「就業することができると、その他の厚生労働省令で定める事項等（就業してもよい日時や上限日数、時間数等）」を従業員自身が申し出ることでとされています。

事業主がその範囲内で就業の日時を提示し、休業開始予定日の前日までに従業員の同意を得た場合に限り、提示した日時に就業させることが可能です。

4. 育児休業を取得しやすい職場環境の整備の義務化

本件は令和4年4月1日から

施行されますので、早速の対応が求められます。

① 雇用環境の整備

育休の申出が円滑に行われるようにする雇用環境の整備に関して、育休に関する研修の実施や相談体制の整備等（相談窓口設置）などの措置を講じることが求められます。

② 個別の周知、休業取得の意向確認措置

育休に関する制度等についての周知や意向確認は、本人または配偶者の妊娠・出産等について申し出た従業員に対して「個別」に行う必要があり、従業員全員に向けての説明では不十分とされます。

5. 有期雇用従業員に関する育児・介護休業取得要件の緩和（令和4年4月1日施行）

これまで、有期雇用従業員には「引き続き雇用された期間が1年以上」の者が育休の取得要件とされてきましたが、この要件が廃止され、申出時点で「子が1歳6カ月を経過する日まで（介護休業の場合は、介護休業の開始予定日から起算して93日

経過日から6カ月を経過する日まで）」に労働契約が終了するところが明らかでない」との要件さえ満たせば、育児・介護休業の申出ができるようになります。

出生時育児休業を取得できる有期雇用従業員の要件については、申出時点で「子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6カ月を経過する日までに労働契約が終了することが明らかでない者」とされます。

ただし、有期雇用・無期雇用にかかわらず労使協定を締結していれば、これまでと同様に引き続き雇用された期間が1年未満の者を育休の対象外とすることはできません。改定後も労使協定による育休の適用除外制度は存続します。

留意しておくべきこととして「これまでの労使協定」で育児・介護休業の適用除外者の範囲が勤続1年未満の無期雇用者に限っている場合には、有期雇用者も含めた全従業員を適用除外の対象とするよう変更しておくことが肝要となります。

