



変わる 育児休業制度 「育児・介護休業法の改正について」

2022年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法。今回は、改正により育児休業制度がどのように変わっていくのか、また事業主としてどのような対応が必要になるのかを解説します。

担当：会社負担分とも免除されず。

改正の背景は

厚生労働省が実施した「令和3年度雇用均等基本調査」によると、女性の育児取得率85.1%に対し、男性は13.97%であり、10年前の1%台に比べれば上昇しているとはいえ、まだまだ低い水準にとどまっています。

2022年4月から段階的に施行されている育児・介護休業法の改正では、特に男性の育児取得を促進する制度の充実を図り、男女が共に働きながら育児ができる社会の実現を目指しています。

2022年4月施行の改正内容

4月施行の改正では、育児を「取得しやすい」「雇用環境整備」と「個別の周知・意向確認」が義務付けられました。労働者が円滑に育児の申し出をできるよう、「表1」の「①研修の実施」「②相談窓口設置」「③育児取得事例の収集・提供」「④育児取得促進に関する方針の周知」のうちいずれかの措置を講じる必要があります。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は、上司や労働担当者が面談したり書面を交付したりするなどして、「表2」にある周知事項を個別に周知し、育児の取得意向を確認しなければなりません。

2022年10月施行の改正内容

10月施行の改正では、原則分割取得が認められていない育児が、2回に分割して取得できるようになるほか、既存の育児とは別枠で、父親が子の出生後8週間以内に2回まで取得できる「産後パパ育児」が創設されます。「産後パパ育児」中は、労使協定を締結している場合に限りませんが、労働者が合意した範囲で休業中に就業することも可

能になります。また、保育所に入所できない等の場合の1歳以降の育児延長開始日が柔軟化されます。

【表1】育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない(複数講じることが望ましい)。

- ①育児休業・産後パパ育児に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育児に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育児取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育児制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

【表2】個別の周知・意向確認の措置

周知事項	①育児休業・産後パパ育児に関する制度 ②育児休業・産後パパ育児の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育児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。

出典：厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」より抜粋

2023年4月施行の改正内容

この改正により、「表3」の通り今まで以上に柔軟な育児取得が可能になります。父親は、原則子が1歳になるまでに「出産時」「退院時」「配偶者の職場復帰前」など状況に応じて最大4回に分割して育児を取得できるようにになります。

4月施行の有期雇用労働者の育児取得要件緩和、10月施行の「産後パパ育児」の創設と育児取得条件の変更に伴い、就業規則の見直しが必要になります。

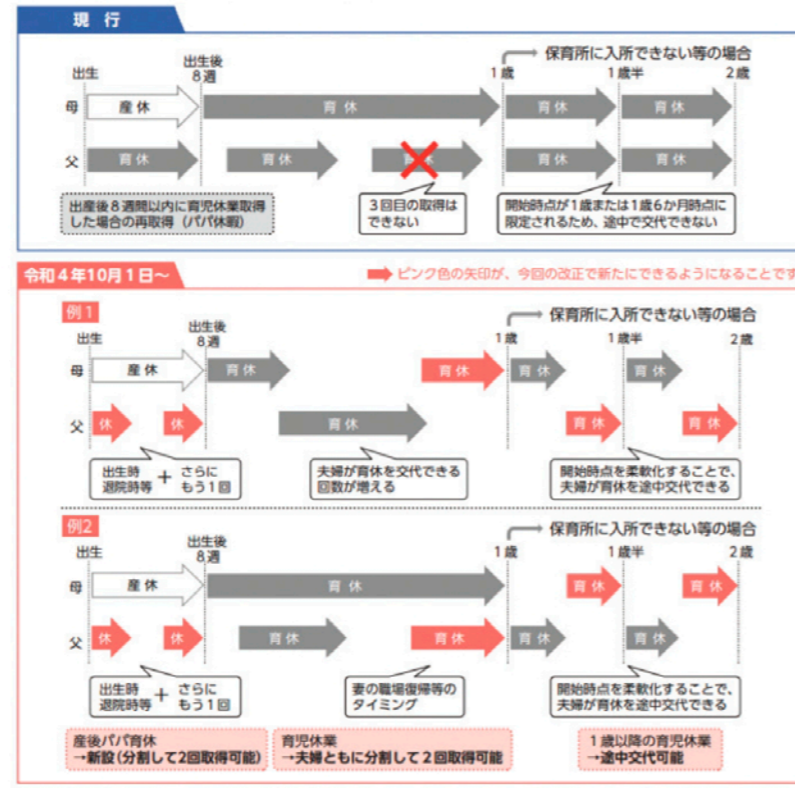
今から準備を

就業規則の見直しや社内体制の整備にあたっては、厚生労働省のホームページに掲載されている育児・介護休業等に関する規則の規定例や、個別周知と意向確認を行う場合の様式例、社内研修用の資料や動画などが参考になります。

育児取得率の公表については、当面は大企業に限られますが、

将来的には中小企業も対象となる可能性があります。取得率が低い企業は子育て支援に後ろ向きな企業、更には働きにくい企業だと捉えられかねません。今から、育児を取得しやすい環境づくりを進めていくことが重要です。

【表3】改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



出典：厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」より抜粋

お問い合わせ
株式会社百五総合研究所
コンサルティング事業部 経営コンサルティンググループ
TEL 059-2289105