



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 育児・介護休業法の改正
- 令和4年4月1日施行～準備はできていますか？～
- 育児でもパパの活躍を！
- 事業主への支援

●育児・介護休業法の改正

近頃では、「イクメン」という言葉が浸透するなど、一昔前より父親の育児への関心はかなり高まっている印象です。

しかしながら、厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、令和2年度の女性の育休取得率が81.6%なのに比し、男性の育休取得率は12.65%の低い水準にあります。

かかる状況で、**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**、令和3年6月9日、育児・介護休業法が改正されました。



◇概要

改正の主な内容は以下のとおりです。

【1】男性の育児休業促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの新設（出生時育児休業・産後パパ育休）

【2】育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・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

【3】育児休業の分割取得

【4】育児休業の取得の状況の公表の義務付け

【5】有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【6】育児休業給付に関する所用の規定の整備

◇施行期日

内容ごとに施行期日が異なります。施行期日までまだ猶予があると思いがちですが、施行期日が来てから準備を始めるのではなく、施行期日前に準備をしておかなければならないこといけないことに注意が必要です。各施行期日は以下のとおりです。

令和4年4月1日

- 【2】雇用環境の整備・個別の周知と意向確認
- 【5】有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年10月1日

- 【1】出生時育児休業（産後パパ育休）
- 【3】育児休業の分割取得

令和5年4月1日

- 【4】育児休業の取得の状況の公表の義務付け

弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階
ハワイオフィス Century Center #403 1750 Kalakaua Honolulu, HI 96826
連絡先 電話番号:092-409-1068 e-mail:info@daylight-law.jp
事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp
顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは小野までお気軽にどうぞ。



特に、雇用環境の整備等については、令和4年4月1日に施行予定であり、もうあまり時間が残されていません。

次の項で詳細に説明していきますので、未だ対応が済んでいない事業主様におかれましては、施行期日には対応ができるようすぐにでも準備を始められてください。

●令和4年4月1日施行 ～準備はできていますか？～

令和4年4月1日施行予定の雇用環境整備及び個別の周知と意向確認の措置の義務付け、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和について詳しく説明していきます。

◇雇用環境整備

育児休業と出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、事業主には以下のいずれかの措置をとることが義務付けられました（複数の措置を講じることが望ましいとされています）。

また、義務の対象となる事業主を限定していないため、**全ての事業主**が雇用環境の整備をする必要があります。

- ① 育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施
- ② 育児休業・出生時育児休業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・出生時育児休業取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・出生時育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知



これら雇用環境の整備については、**男女問わず対象**とする必要があります。つまり、女性だけでなく、男性に対しても育児休業に関する研修の実施や相談窓口の設置等を検討する必要があります。

また、育児休業の申出対象となる子には、養子縁組等も含まれていることから、幅広い年齢の労働者が育児休業申出を行う可能性があります。そのため、「出産を予定している社員がいないから」と雇用環境の整備を怠ってはいけません。

現行の育児休業制度には、育児休業を取得しやすい環境設備に関する規定は特になく、これらの環境整備が整っている会社の方が少ないと思います。

しかしながら、全ての事業主に、育児休業と出生時育児休業の申出が円滑に行われるための雇用環境の整備が義務付けられた以上、施行日である令和4年4月1日までにしっかりと雇用環境を整備しておく必要があります。

なお、既に育児休業に関する相談窓口がある場合、雇用環境整備に関する次の要件を満たす相談窓口であれば、新たに雇用環境の整備をする必要はありません。

- ・相談体制の窓口設置や相談対応者を置き、これを周知すること。
- ・このことは窓口を形式的に設けるだけでは足りず、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることをいうものであり、労働者に対する窓口の周知等により、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要である。

事業主は、労働者自らが育児休業等の仕組みを理解した上で、育児と仕事等の選択・両立ができるよう積極的な手助けをしていかなければなりません。

◇個別の周知と意向確認

労働者から、本人又は配偶者が妊娠又は出産した等の申出があった場合に、当該労働者に対して、育児休業制度等について**周知するとともに、制度の取得意向を確認するための措置**をとることが義務付けられました。

周知事項と個別周知や意向確認の方法については、次のとおりです。



周知事項

- ①育児休業・出生時育児休業に関する制度
- ②育児休業・出生時育児休業の申し出先
- ③育児休業給付に関すること
- ④労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

個別周知・意向確認の方法

- ①面談(オンライン面談も可)
- ②書面交付(郵送も可)
- ③FAX
- ④電子メール等
- ※③④は労働者が希望した場合に限る。

この個別周知・意向確認の措置は、子どもが生まれる全ての労働者に一律にしなければならないのではなく、「本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合」に実施する必要のある措置となります。

そのため、労働者からの申出がない限りは個別周知・意向確認の措置は不要ということになります。

もっとも、妊娠や出産報告の際に、労働者本人が「育休を取得するつもりはない」、「制度は周知しなくてよい」等と言っている場合であっても、事業主は、当該労働者に対し個別周知や意向確認の措置を講ずる必要があることに注意が必要です。

そのため、労働者から妊娠や出産の報告を受けたら、必ず面談や書面により育児休業等の制度の説明や育児休業等の取得の意向確認をしなければならないと考えておいた方がよいでしょう。

現行の育児休業制度では、個別周知の努力義務のみしかなかったため、未だ準備ができていない会社も多いと思います。

個別の周知と意向確認の措置においては、厚生労働省HP(右上記URL)にある「個別周知・意向確認書記載例」が活用できるので適宜ご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

◇有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

現在は、有期雇用労働者の育児休業や介護休業の取得要件として、「引き続き雇用された期間が1年以上」であることが必要とされています。

しかしながら、今回の改正により、この要件は廃止され、無期雇用労働者と同様の取扱いになりました。

もっとも、無期雇用労働者であっても、労使協定を締結した場合には、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満であるときに育児休業や介護休業の取得対象から除外することが可能であるため、有期雇用労働者も同様の取り扱いをすることができる点に注意が必要です。

●育児でもパパの活躍を！

令和4年10月1日から、出生時育児休業が創設されます。

出生時育児休業は通称「産後パパ育休」というもので、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みです。

出産した女性は通常産後休業期間中になるため、主に男性が対象となっています(養子の場合などは女性も対象になります。)

現行の育児休業と比べて、次のような特徴があります。

- ①申出期限が原則休業の2週間前まで
- ②新制度の中で分割して2回取得することが可能
- ③労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主が合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中に就業することが可能

現行のいわゆる「パパ休暇」は、今回の改正に伴いなくなり出生時育児休業と、育児休業の分割取得化に見直されることとなります。



●事業主への支援

育児休業等に関する中小企業等への両立支援等助成金として、**出生時両立支援コース**と**育児休業等支援コース**があります。

出生時両立支援コースでは、男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続する14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成金を支給するというものです。

育児休業等支援コースでは、育児休業の円滑取得や職場復帰のために一定の取組を行った中小事業主に助成金を支給するというものです。

助成金を取得するためには、いずれも**事業主からの申請が必要**です。

男女ともに仕事と育児を両立する社会にするためには、事業主の協力が必要であることはもちろんのこと、事業主自身も国や自治体から得られるべき支援を受けることが重要です。

そもそも助成金の対象になるか、助成金はいくらか等、詳細については管轄の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にお問い合わせください。

●編集後記

本原稿作成時（12月中旬頃）は、オミクロン株の脅威はあるものの新型コロナウイルスの感染状況は大分落ち着いている状況です。

年末年始には、この2年間コロナのために我慢し続けてきた帰省や旅行を楽しんでいる方も少なくないのではないのでしょうか。

コロナの影響として、当然のことながら、ネガティブな面が数多く取り上げられてきましたが「世界規模で地球環境が改善された」とのポジティブな報道も目にしたことがあります。人々が出歩かないことによって空気がきれいになったようです。

以前から、福岡はPM2.5の影響を強く受けていますが（自動車は洗っても洗ってもすぐ汚れます…）、このPM2.5のような大気汚染物質も減る可能性が高いと考えられているようです。体感としては、まだ空気がきれいになった気はしませんが、コロナでたくさんの我慢を強いられた分、ほんの少しでもPM2.5が減ってくればなあ、と思わずにはられません。

私事ですが、年末年始は、少しかれいになった（であろう）空気の中で、星空観察を楽しむ予定です。2022年1月4日午前6時頃にしぶんぎ座流星群が極大となりますので、皆様も1年間の幸せを祈って是非星空を見上げられてみてください。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 小野 佳奈子
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。お困りのことがありましたらぜひご相談ください。

 企業法務 / 労働問題	 離婚・男女問題	 相続 / 事業承継	 交通事故 / 人身障害	 刑事 / 企業犯罪	 破産再生
--	--	--	--	--	---