



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス
社会保険労務士 北條 孝枝

2022年施行で大きく変わる 育児・介護休業法への実務対応

I. 2022年 育児休業制度大改正！ すべての企業に求められる対応を解説します

出産・育児による従業員の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児を両立できるようにすることを目的として、2021年に「育児・介護休業法」が大きく改正されました。

企業に雇用環境整備及び妊娠や出産する予定を申し出た従業員への個別周知・意向確認の措置が義務づけられたほか、男性産産休ともいわれる出生時育児休業制度が創設され、現行の育児休業も分割取得・夫婦交代ができるようになり、2022年4月から段階的に施行されます。

法改正の対応にあたっては、就業規則の改定から始まり、研修や相談窓口等の環境整備、複雑な制度内容や社会保険料の免除の条件、給付金の案内などを対象者に個別に周知した上で、意向確認を行わなければなりません。さらに、2022年10月以降は、出生時育児休業を含む育児休業について、回数や期日の管理が必要となり、育児休業に関する制度への実務対応はますます複雑になっていきます。

II. 施行のスケジュールと準備すべきこと

1. 制度の個別周知・意向確認義務(2022年4月1日)

本人または配偶者が妊娠または出産した旨(出産日または出産予定日を含む)を申し出た従業員に、法令および法令を上回る自社の育児休業制度(改正内容を含む)や育児休業給付、社会保険料免除等について案内するとともに、これらの休業取得の意向確認を個別に行わなければなりません。

2. 雇用環境整備義務(2022年4月1日)

育児休業を取得しやすい職場環境の整備は、すべての会社が行わなければなりません。男女を問わず、育児休業等の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施
- 育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- 自社の従業員の育児休業・出生時育児休業取得事例の情報の収集・提供
- 育児休業・出生時育児休業に関する制度と育休取得促進に関する方針の周知

3. 有期雇用労働者の取得条件緩和(2022年4月1日)

雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得することができるように、下記の通り、有期雇用従業員の取得要件が緩和されます。

現行制度	新制度
・引き続き雇用された期間が1年以上 ・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	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

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との判断は、下記の①②両方を満たす場合となります。

- ①育児休業の申出があった時点で、労働契約の更新がないことが確実なこと
- ②会社が「更新しない」旨の明示をしていること

ただし、あらかじめ労使協定を締結することで、下記の方々に育児休業の適用除外とすることができます。

- ①引き続き雇用された期間が1年未満の従業員(今回の改正より追加)
- ②申出の日から1年以内(延長の育児休業については6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかでない従業員(現行通り)
- ③所定労働日数が週2日以下の従業員(現行通り)

4. 出生時育児休業制度の創設と育児休業の分割取得(2022年10月1日)

出生時育児休業は、出産する女性以外の男性・養子を迎える女性が、子の出生後8週間以内に、最長4週間(28日)まで取得することができます。通常の育児休業とは別の制度として利用できる新たな制度です。

労使協定を締結することで、下記の方々に適用除外とすることができます。

- ①引き続き雇用された期間が1年未満の従業員
- ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する従業員
- ③所定労働日数が週2日以下の従業員

なお、短期の育児休業でも所得補償の実効性を高めるため、「月内に14日以上の子育て休業を取得している場合も社会保険料が免除となる改正」も併せて施行されます。施行前は、月末に育児休業を取得している場合に限り、社会保険料が免除となっていました。賞与については、1か月を超える育児休業(産前産後休業含む)を取得している場合にのみ保険料が免除となります。

5. 育児休業取得率の公表(2023年4月1日)

常時雇用する従業員が1000人を超える会社は、育児休業等の取得の状況を年1回、自社のホームページや、厚

生労働省運営のWEBサイト「両立支援のひろば」等で公表することが義務づけられます。

III. 実務対応のポイント

実務対応で押さえておくべきポイントは以下となります。

- ①施行日前に就業規則・労使協定や社内で使用する書式や資料を用意しておくこと
- ②制度の周知は、マタハラ・パタハラ防止のためにも役員を含め全社員に対して実施すること
なお、研修は毎年1回以上、継続的に実施する
- ③出生時育児休業、育児休業の期日管理・回数管理・残日数管理ができるようにしておくこと
- ④社会保険料が免除となる休業をしているか確認し、年金事務所・健保組合への届出をし、給与計算でも免除としているか確認すること

今回の改正は、「育児・介護休業法」だけでなく、「雇用保険法(育児休業給付金)」、「社会保険各法(社会保険料免除)」と複数の法令に関わる改正であり、人事労務担当者の負担が増すこととなります。改正後はかなり複雑な制度となるため、厚生労働省でも様々な資料を公開していますので、是非参考になさってください。

法改正の施行スケジュール

内容	準備すること	2022年4月	2022年10月	2023年4月
II.1. 制度の個別周知・意向確認義務	個別周知・意向確認文書の作成	施行	施行	施行
II.2. 雇用環境整備義務	実施措置検討と準備			
II.3. 有期雇用労働者の取得条件緩和	就業規則の改定・届出 労使協定締結(必要に応じ)			
II.4. 出生時育児休業制度の創設	就業規則の改定・届出 社内様式の見直し 労使協定締結(必要に応じ)			
II.4. 育児休業の分割取得	就業規則の改定・届出 社内様式の見直し 労使協定締結(必要に応じ)			
II.5. 育児休業取得率の公表	対象者数の算定			施行

Copyright(C)Brain Consulting Office Co., Ltd. All Rights Reserved

参考URL

- 1 厚労省サイト:育児・介護休業法について <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- 2 厚労省委託事業:イクメンプロジェクト <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>