

助成金研究会

令和3年10月9日(土) 開催セミナー

改正育児・介護休業法等のポイント

講師 いしわ社会保険労務士事務所
所長・特定社会保険労務士
石和 信人

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う 労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部 を改正する法律の概要 (令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

改正の趣旨

出産・育児等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育児等を両立できるようにするため、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創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

I. 改正点

- 1 男性の育児休業取得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創設 【育児・介護休業法】

**施行期日：公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日
(令和4年10月1日施行予定)**

- 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（※中小企業の猶予措置はない）

施行期日：令和4年4月1日

- 3 育児休業の分割取得

施行期日：公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日（令和4年10月1日施行予定）

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

施行期日：令和5年4月1日

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

施行期日：令和4年4月1日

6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

- ① 1 及び 3 の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備

施行期日：公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日（令和4年10月1日施行予定）

- ② 出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける

施行期日：公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日（令和3年9月1日施行）
※令和3年9月1日から育休開始の者が対象

Ⅱ. 改正の内容（新制度の内容）

- 1 男性の育児休業取得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創設⇒パパ休暇の廃止
(令和4年10月1日施行)

① 対象期間、取得可能期間：**子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能**

② 申出期限：**原則休業の2週間前まで（現行：1か月前まで）**
分割取得の場合でも2回分まとめて申出ることが必要

※職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよい

- ③ 分割取得：分割して2回取得可能（現行：原則分割取得不可）

- ④ 休業中の就業（現行：予定した休業中の就労は不可）
 - 労働者の意に反したものとならないよう、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の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できる
 - ※ 具体的な流れ
 - 労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出
 - 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示
 - 労働者が同意した範囲で就業
 - ※ 就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を設ける予定【省令事項】
 - ※ 新制度についても雇用保険の育児休業給付金の対象

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 (令和4年4月1日施行)

※周知用の文書を作成することが望ましい

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け
 - ・ 新制度及び現行育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置を事業主に義務付け
 - ・ 具体的な内容は、研修、相談窓口設置等の複数の選択肢からいずれかを選択
 - ・ 環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望する期間を取得できるよう事業主が配慮することを指針において示す予定

② 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

- ・ 労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を周知するとともに、これらの制度の取得意向を確認するための措置を義務づけ
- ・ 周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択とする予定
【省令事項】
- ・ 取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないことを指針において示す予定

3 育児休業の分割取得（令和4年10月1日施行予定）

- 育児休業（新制度除く）を分割して2回まで取得可能
（改正前：原則分割することはできない）
- 保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、各期間途中で夫婦交代を可能（途中から取得可能）

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け (令和5年4月1日施行)

- ・ 従業員1000人超の企業を対象に、育児休業の取得の状況について公表を義務付け

※ 具体的な内容は、男性の育児休業等の取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率を予定【省令事項】

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4月1日施行)

- ・ 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止
- ・ 労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能

※ 「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」の要件は存置

6 改正による企業側の対応

- ・ 育児・介護休業規定の改定・見直し
- ・ 社内書式の見直し
育児休業申出書・育児休業取扱通知書・休業申出撤回届等
- ・ 研修や相談窓口の設置の検討
- ・ 業務の属人化の排除（業務の複数担当制の導入）

7 育児・介護休業法の改正の施行時期

改正内容		施行時期
育児休業等の周知等に関する見直し	妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・取得意向確認の措置の義務付け	令和4年4月1日
	育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け	
育児休業の見直し	有期雇用労働者の育児休業および介護休業取得要件の緩和	
	育児休業の分割取得	令和4年10月1日
	1歳到達日後の育児休業の見直し	
出生時育児休業の創設		
1,000人超の企業に育児休業の取得状況の公表の義務付け		令和5年4月1日

8 雇用保険法の改正の施行時期

改正内容	施行時期
育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例	令和3年9月1日
育児休業給付の改正	令和4年10月1日

- ※入社後の雇用期間が1年程度と短いなどの場合に、出産の時期によって育児休業給付金の受給要件（育児休業を開始した日の前2年間にみなし被保険者期間が12カ月以上）を満たさないケースについて、みなし被保険者期間の計算の起算点を育児休業開始日ではなく産前休業開始日とすることで受給要件を満たすことができるようにする特例
- ※改正法では1歳に達するまでの子の育児休業が2回まで分割して取得できることを受け、育児休業給付金も2回まで受給することが可能

ご清聴ありがとうございました。