



弁護士法人 瓜生・糸賀法律事務所

URYU & ITOGA <https://uryuitoga.com>

東京事務所 〒107-6036 東京都港区赤坂1丁目12番32号
アーク森ビル 36階

TOKYO OFFICE Ark Mori Bldg. 36F 12-32, Akasaka 1-chome
Minato-ku, Tokyo 107-6036, JAPAN

TEL:03-5575-8400 FAX:03-5575-0800

育児・介護休業法の改正 ～産後パパ育休制度の創設等～

1. はじめに
2. 育児休業制度に関する個別の周知・意思確認等(令和4年4月1日施行)
3. 出生時育児休業制度の創設・育児休業の分割取得(令和4年10月1日施行)
4. 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止について
5. 育児休業取得状況の公表の義務化(令和5年4月1日施行)
6. 最後に

弁護士 岩間 紀樹

1. はじめに

近年、我が国の出生数は毎年減少を続けており、このような少子化の進行による人口減は、市場規模の縮小、税収減による行政サービスの水準の低下など、社会経済に多大な影響を及ぼします。

政府は、男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備の一環として、育児・介護休業法（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（以下「法」といいます。また、法施行規則を「規則」といいます。））等の改正を行いました。改正法の施行は、令和4年4月1日から段階的に行われ、企業においても法改正への対応が求められることとなります。

そこで、本稿では、主として事業主が留意すべき事項を中心に、改正の概要を説明します。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

本書に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

©URYU & ITOGA 2021

2. 育児休業制度に関する個別の周知・意思確認等(令和4年4月1日施行)

(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

令和4年10月1日より、出生時育児休業(=通称「産後パパ育休」)制度が創設される等(後記3参照)、より柔軟に育休を取得できるようになりますが、その前段階として労働者から育児休業と出生時育児休業の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置¹を講じる必要があります²(改正法22条1項、改正規則71条2)。

- 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

(2) 妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意思確認の措置

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠又は出産等の事実を申し出たときは、育児休業制度等に関する以下の事項の周知と、休業の取得意向の確認を、個別に行う必要があります³(改正法21条1項、改正規則69条の3)。

- 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り扱い

個別の周知及び取得意向の確認は、①面談、②書面の交付、③FAX または④電子メール等の方法のいずれかによる必要がありますが、③FAX 及び④電子メール等の方法は、労働者が希望する場合に限り(改正規則69条の4)。

また、休業の取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められないとされています。

(3) 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和

現在の制度では、有期雇用労働者が育児休業を取得するためには、以下の要件を充たす必要があります(5条1項但し書き)。

- ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと

改正法では、上記①の要件が撤廃され、②の要件のみとなります(改正法5条1項但し書き)。但し、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外することが可能です。

3. 出生時育児休業制度の創設・育児休業の分割取得(令和4年10月1日施行)

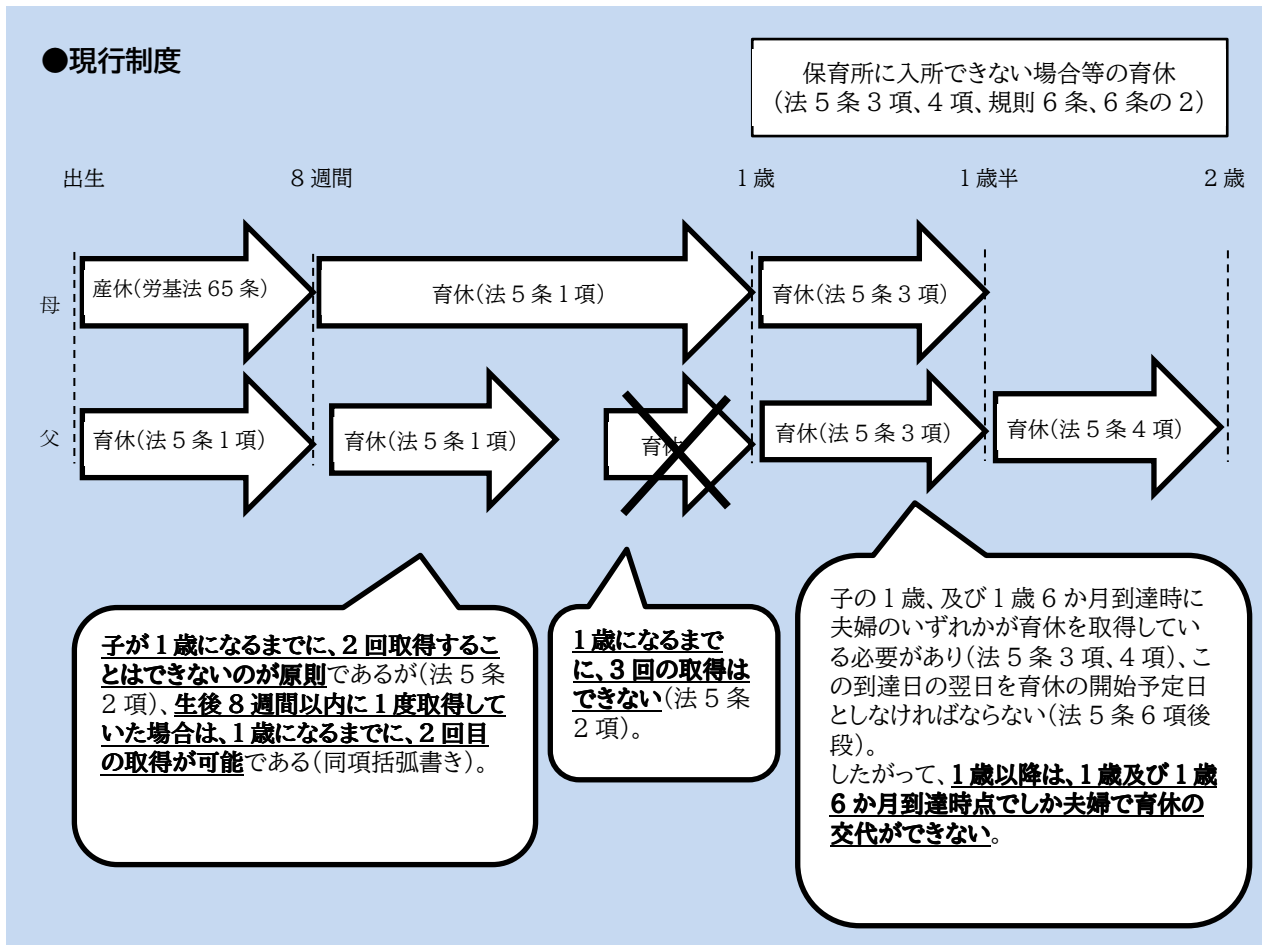
現在の育児休業制度では、母・父について例えば以下の図のような取得が可能になっています。

¹ ただし、複数の措置を講じることが望ましいとされています。

² 出生時育児休業に関する雇用環境整備は、令和4年10月1日から対象となります。

³ 出生時育児休業に関する個別の周知・意思確認の措置は、令和4年10月1日から対象となります。

●現行制度



令和 3 年 10 月 1 日より施行される改正法では、出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）が新たに創設され、生後 8 週間以内に分割して 2 回、8 週間経過後 1 年以内に分割して 2 回まで、育児休業を取得することが可能になります⁴（改正法 5 条 2 項、9 条の 2 第 2 項 1 号）。

また、1 歳以降の育児休業の交代については、子の 1 歳及び 1 歳半到達時に夫婦のいずれかが育児休業を取得している必要がある点に変更はありませんが（改正法 5 条 3 項、4 項）、育児休業の開始日を、子の 1 歳及び 1 歳 6 か月到達時点に限定せず、交代前の配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日に設定することが可能となりました（改正法 5 条 6 項）。これにより、1 歳～1 歳半、1 歳半～2 歳の各期間の途中でも、夫婦が育児休業を交代することが可能になります。

なお、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能となります。

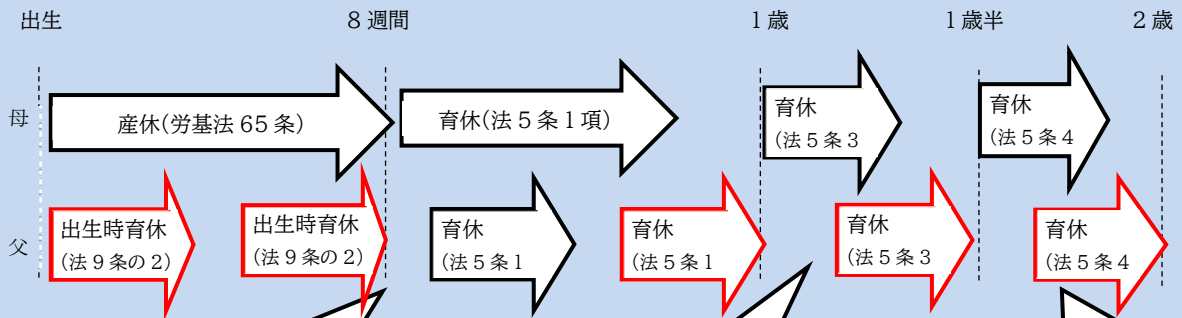
改正法の下では、例えば以下の図のような取得が可能になります。

⁴ なお、現行法における、父が配偶者の出産後 8 週間以内に 1 度育休を取得していた場合に、1 歳になるまでの間に 2 回目の育休取得が可能であることについて、厚生労働省は「パパ休暇」と呼称していましたが、制度変更に伴いこの語も廃止されることになるものと思われます。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

●改正法(図中の「法」「規則」は改正後のものを表す。)

保育所に入所できない場合等の育休
(法5条3項、4項、規則6条、6条の2)



生後 8 週間以内に分割して 2 回
(改正法 5 条 2 項)、**8 週間経過
後 1 年以内に 2 回まで**(改正法 9
条 2 第 2 項 1 号)、取得が可能と
なる。
なお、出生時育児休業は 4 週間
以内の期間を定めて 1 度取得す
るか(同条 1 項本文)、合計 28 日
間以内の範囲で 2 度に分割して
取得する必要がある(同条 2 項 2
号)。

1 歳到達時以降の育児休業につ
いては、配偶者の育児休業終了
予定日の翌日以前の日を開始日
とすることが可能となる(改正法
5 条 6 項)。
したがって、**1 歳到達時以降も、
夫婦が期間の途中で育休を交代
することが可能となる。**

期間内で交代せずに、夫婦の一
方が途中から育休を取得するこ
とも可能。
なお、1 歳、及び 1 歳 6 か月到達
時に夫婦のいずれかが育休を取
得している必要がある点は変更が
ない(改正法 5 条 3 項、4 項)。

4. 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止について

現行法上、育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されていますが、今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

5. 育児休業取得状況の公表の義務化(令和 5 年 4 月 1 日施行)

常時雇用する労働者の数が 1000 人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況を、毎年少なくとも 1 回、公表することが義務付けられるようになります(改正法 22 条の 2)。
具体的な内容等は厚生労働省令で定めるものとされていますが、現時点では定められておらず、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」を公表内容とすることが予定されています。

6. 最後に

今回の改正を踏まえ、既存の就業規則や労働契約の内容を確認する必要があり、場合によっては改定・変更を行う必要があります。対応にあたっては、弁護士等の専門家に相談されることをおすすめします。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

●参照 URL

厚生労働省 HP「育児・介護休業法が改正されました ～令和4年4月1日から段階的に施行～」 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記までご連絡ください。
(E-mail: <https://uryuitoga.com/form>)

以上