

育児・介護休業法の改正の準備は進んでいますか？

令和4年4月1日から3段階で、育児・介護休業法の改正が施行されます。中小企業の猶予措置はなく、就業規則の改定や相談窓口の設置など求められる措置も多いため、必要な対応を整理し漏れなく実施しましょう。

法改正の背景

少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児による離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要な課題となっています。ところが実際には、男性の育児休業(以下、育休)の取得率は令和2年度で約12%、そのうち取得期間は5日未満が約30%となっており、育休取得率は男女で大きな差があります(女性の育休取得率は約80%)。政府は令和7年度に男性の育休取得率30%を目標としており、今回の改正は、男女ともに育休を柔軟に取るための措置が盛り込まれています。

改正点について

○令和4年4月1日施行

- (1) 育休を取得しやすい雇用環境整備の義務化
- (2) 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の義務化
- (3) 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日施行

- (1) 産後パパ育休(産後休業中に男性が取得する事を想定した子の出生直後期における休業)の創設
- (2) 育休の分割取得
- (3) 1歳以降の育休開始日の柔軟化
- (4) 社会保険料免除についての適正化

○令和5年4月1日施行

- 育休の取得状況公表の義務化(※従業員1000人超の企業のみ)

すぐに対応が必要な令和4年4月1日改正点を具体的に
見て行きましょう。

(1) 育休を取得しやすい雇用環境整備

以下のいずれかの措置を実施することが求められています(複数実施が望ましいとされています)。

- ・ 育休についての研修の実施
- ・ 育休に関する相談体制の整備(相談窓口の設置等)
- ・ 自社の労働者の育休取得事例の収集と提供
- ・ 自社の労働者への育休制度と育休取得促進に関する方針の周知

上記の中で比較的取り組みやすいのは「相談窓口の設置」です。既に義務化されているハラスメント(セクハラ、パワハラ等)相談窓口等と併せて担当者を決め、就業規則に記載・周知する等の方法が考えられます。形式的に設けるだけでなく、実際に対応可能な窓口とすることが重要です。

(2) 労働者への個別の周知・意向確認

本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に、以下の全てを個別に周知し、意向確認を実施しなくてはなりません。

- ・ 育休に関する制度(制度の内容等)
- ・ 育休の申出先(総務課等)
- ・ 雇用保険の育休給付に関する事(制度の内容等)
- ・ 労働者が育休期間中に負担すべき社会保険料の取り扱い

方法としては、面談、書面交付、FAX・電子メール(労働者が希望した場合のみ)とされており、令和4年4月1日以降に申し出た労働者が対象です。男性であっても、家族手当の申請などで、配偶者の出産を知る機会もあると思われ、その際には育休が取れることを説明し、意向確認の働き掛けを行きましょう。

育休を取得しないよう威圧したり、申し出た場合の不利益をほのめかしたり、また取得の前例がないことを強調する等、育休取得を控えさせるような言動はしないようにしてください。あくまで労働者による育休の申出が円滑に行われるようにすることを目的としていますが、労働者の具体的な意向を把握することまでを求められている訳ではなく、意向確認のための働き掛けを行えば良いとされています。

(3) 有期雇用労働者の要件緩和

有期雇用労働者の育休取得要件であった「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上の者」が廃止されます(なお、労使協定を締結すれば適用除外とする事は可能です)ので、就業規則にその旨の定めがある場合、記載を削除し周知する必要があります。

目まぐるしい法改正に対し、育児期の社員がいなくても雇用環境整備をしなければいけない等、事業主に適切な対応が求められます。就業規則の改定や育休申出書等の書式の変更など新制度への対応は煩雑ですが、性別にかかわらず仕事と育児を両立できる社会の実現に向けて、漏れなく取り組みましょう。

育児休業について、お困り事がございましたら、お気軽にご相談下さい。