

従業員の育休取得をあと押しする 改正育児・介護休業法への対応

2022年4月1日より、改正育児・介護休業法が順次施行されます。

男性の育休取得をあと押しするものも多く、男女とも働きやすい環境を整備していくためにも、
きちんと改正内容を理解しておく必要があります。

本稿では、改正内容のポイント、企業の実務対応などについて解説していきます。



日本橋人事労務総研・
社会保険労務士小岩事務所
代表 特定社会保険労務士
小岩 和男さん

1982年中央大学法学部法律学科卒業後、東武不動産株式会社(東武鉄道グループ)に入社。以降、不動産営業を経て人事総務業務に従事。2004年、社会保険労務士試験合格後独立。現在、日本橋人事労務総研代表・特定社会保険労務士として、企業の労務顧問・講演・執筆業務で経営者を支援している。主な著書に『社員10人までの小さな会社の総務がよくわかる本』(明日香出版社)がある。

育児・介護休業法と改正の趣旨・背景

育児・介護休業法とは

育児・介護休業法には、育児休業および介護休業・子の看護休暇および介護休暇に関する制度、その他所定労働時間等に関し、事業主が講ずべき措置、育児または家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等が規定されています。同法は時代の要請によってその都度改正が繰り返されてきました。

直近の数年間を見ても、子が保育所などに入所できず男女労働者が退職を余儀なくされる事態を防ぐため、育児休業などを取得しやすい就業環境の整備を進められるよう二〇一七年一〇月に改正法が施行されました。これにより、子が保育所等に入れない場合、最長二歳まで育児休業の再延長が可能になりました。また、子供が生まれる予定の労働者に育児休業等の制度等を知らせることや未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることが事業主の努力義務として創設されました。

二〇二〇年六月の法改正では、職場

におけるハラスメント防止対策を強化するため、国、事業主および労働者の責務の明確化や職場における育児休業等に関するハラスメントについて相談したこと等を理由とする不利益取り扱いが禁止されました。

さらに、二〇二二年一月からは、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休業を柔軟に取得することができるよう、子の看護休暇および介護休業を時間単位で取得できるようになりました。

このように法改正が多いため、労務管理を担当されている方はその都度、現行法令を確認の上対応されているので、実務直結型の法律ともいえるでしょう。

今回の改正に至った背景とは

今回の改正は特に育児休業にフォーカスした内容で、男女とも仕事と育児を両立できるよう、出生時育児休業制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置などの改正が行われます。

育児休業取得率は、男女で大きな差があります(図表①)。男性の育児休

改正内容のポイント

改正は三段階で施行

前記の趣旨・背景等により、二〇二一年六月に育児・介護休業法(関連する雇用保険法・健康保険法・厚生年金保険法も含む)が改正されました。本稿では関連する改正法令も含めて解説をしていきます。

主な改正事項は図表②の通りで、改正は三段階で施行されます。改正内容に関する省令・告示も含め、時系列で一つひとつ見ていきましょう。

二〇二二年四月一日施行

■育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申し出を意図確認の措置の義務付け

改正前(現行)の育児・介護休業法は、育児休業を取得しやすい環境整備は、育児休業に関する規定は努力規定でした(改正前の第二条)。義務化されたいないため、制度内容の知識不足等により取得しにくい雰囲気職場環境

図表② 育児・介護休業法に関連する改正事項

《育児・介護休業法》

- 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
- 育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申し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
- 育児休業の分割取得
- 育児休業取得状況の公表義務付け
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

《雇用保険法》

- 育児休業給付に関する所要の規定整備

《健康保険法・厚生年金保険法》

- 育児休業期間中の社会保険料免除要件の見直し

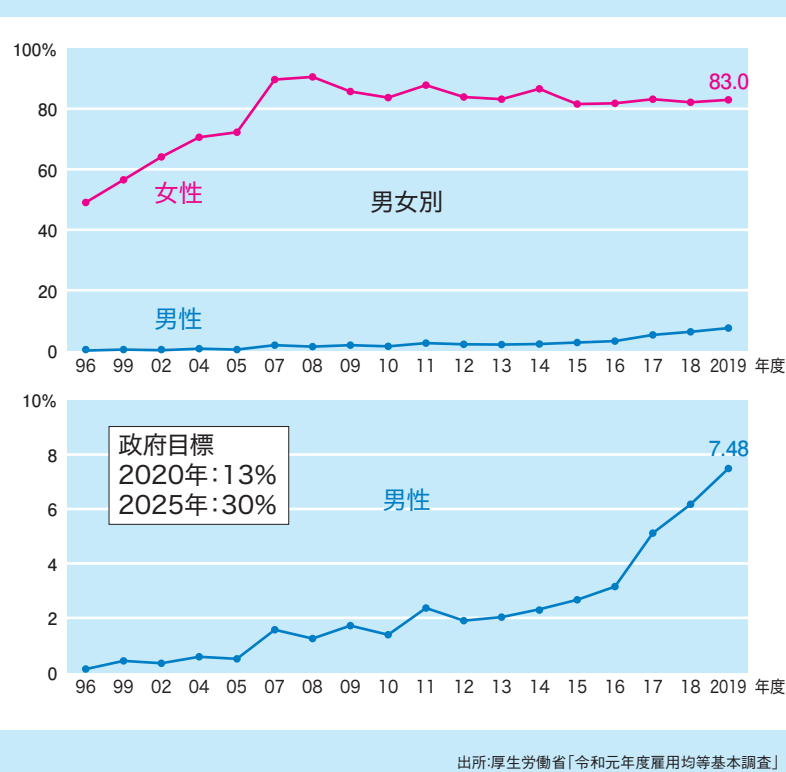
業取得率は、二〇一九年度においてはわずかに七四八%で、取得期間の約八割が一月未満です。

また、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、取得できなかった割合は約四割で、取得の希望が十分かかっていないという現状があります。

こうした現状を踏まえ、男性の育児

休業取得を促進し、男性の仕事と家庭の両立の希望をかなえること、また男女間わずワーク・ライフ・バランスの取れた働き方ができる職場環境の実現につなげていくため所要の規定整備等をする、というのが今回の改正の趣旨となります(労働政策審議会建議「男性の育児休業取得促進策等について」より)。

図表① 育児休業取得率の推移



となり、育児休業取得が進まない要因となっていました。

今回の改正は、取得促進をはかる目的で、次の二つが「義務化」されることになりました。

① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備に関する措置

育児休業と出生時育児休業(以後「産後パパ育休」。二〇二二年一〇月一日以降対応)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下いずれかの措置を講じなければなりません。

・育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施

・育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)

・自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供

・自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

複数の措置を講じることが望ましいのですが、中小企業等では複数選択は困難でしょう。その場合でも必ず一つは選択実施することになります。

なお、環境整備に当たっては、短期はもとより一か月以上の長期休業を希望する労働者が、希望する期間を取得できるように配慮が求められる方針が示される予定です。



② 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の制度周知および取得意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、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、個別に行わなければならないとなります(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ません)。

・育児休業・産後パパ育休に関する制度

・育児休業・産後パパ育休の申し出先

・育児休業給付に関すること

・労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

事業主との合意の範囲内で、休業期間中に就業することもできますから、かなり柔軟な制度といえるでしょう。

改正前（現行）からどう変更されるのか、後述の育児休業の分割取得も併せて図表③の対比表で確認してみてください。

■**育児休業の分割取得**

改正前（現行）は、原則育児休業の分割は不可でしたが、改正後は分割して二回まで取得することが可能となります（産後パパ育休も二回分割可）。図表④のように時系列にするとイメージしやすいのではないのでしょうか。分割取得、交代取得により、かなり柔軟な制度となっています。

■**育児休業給付に関する所要の規定の整備（雇用保険法）**

産後パパ育休、育児休業の分割取得に対応するため、雇用保険法も変わり、それぞれに応じた育児休業給付金が支給できるようにになります。

① 育児休業給付金の分割受給
育児休業が分割して二回まで取得可能になるため、一歳未満の子について、育児休業給付金も二回まで分割して受けられるようになります。

なお、育児休業を三回以上に分割して取得するときは、原則給付金を受けられませんが、一定の例外事由に該当するときは、回数制限から除外され

ます。

また、育児休業の延長事由があり、かつ夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）は、一歳～一歳六か月と一歳六か月～二歳の各期間において、夫婦それぞれ一回に限り育児休業給付金が受けられます。図表⑤（五六ページ）で回数について確認しておきましょう。

② 出生時育児休業（産後パパ育休）給付金の受給

産後パパ育休制度の創設に伴い、産後パパ育休を取得した場合に、出生時育児休業給付金が受けられるようになります。

《支給要件》

- ・休業開始日前二箇年に、賃金支払基礎日数が一日以上ある（ない場合は就業している時間数が八〇時間以上）完全月[※]が二か月以上あること
- ・休業期間中の就業日数が、最大一〇日（一〇日を超える場合は就業している時間数が八〇時間）以下であること

※完全月：育児休業開始日前日から一か月ごとに区切った期間

《支給額》

- ・休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前六か月間の賃金を一八〇で除した額）×支給日数×六七%



個別周知・意向確認の方法は次のいずれかになります。

- ・面談
- ・書面交付
- ・FAX
- ・電子メール等

■**有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**

改正前（現行）の育児・介護休業法では、有期雇用労働者は、①「引き続き雇用された期間が一年以上の者」、②「一歳六か月までの間に契約が満了することが明らかでない者」であれば、育児休業を取得できます。改正後は、①が廃止され、②のみになります。ただし、労使協定を締結すれば、無

期雇用労働者と同様に、「引き続き雇用された期間が一年未満である者」を対象から除外することができるよう、改正前と実質的な取り扱いは変わりません。除外するのであれば必ず労使協定を締結しておきましょう。

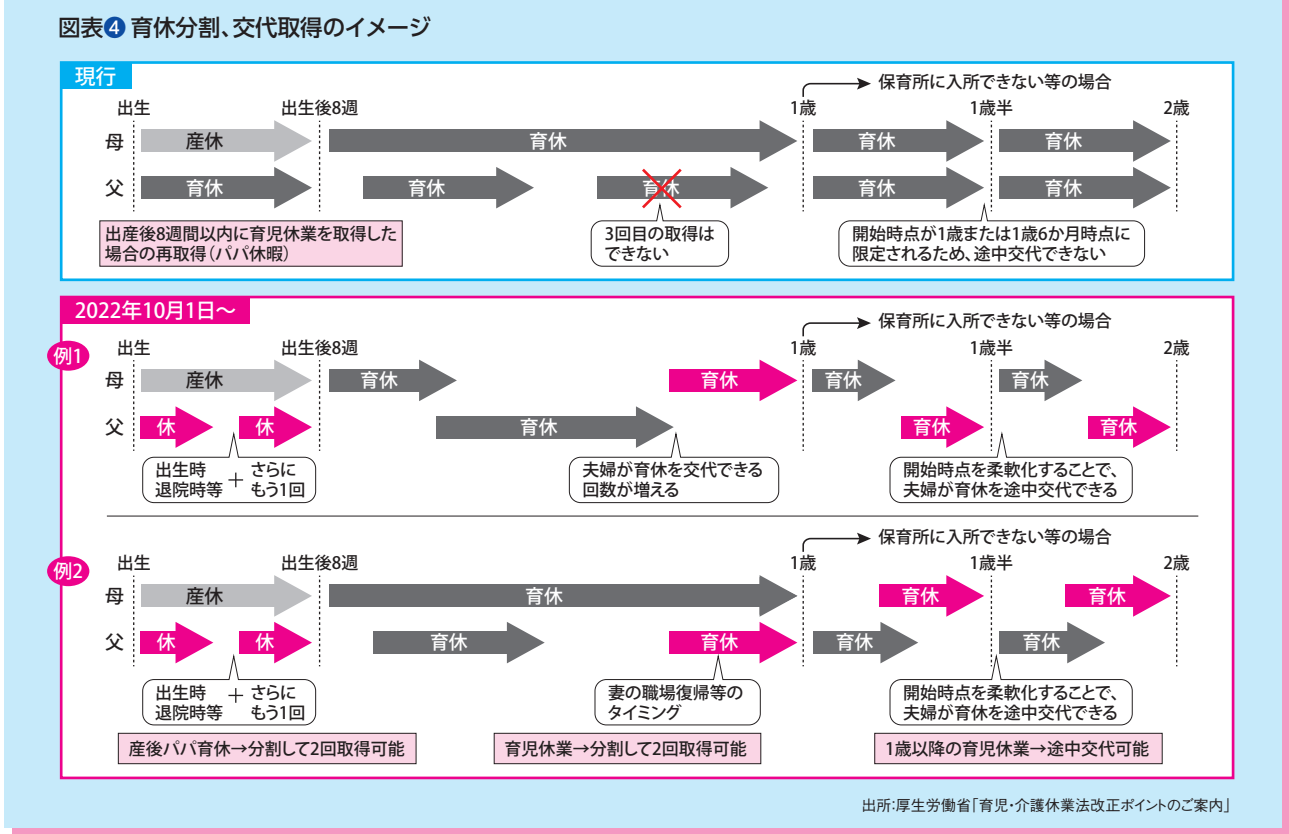
■**二〇二二年一〇月一日施行**

■**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「産後パパ育休制度」の創設**

- ・子の出生後八週間以内に四週間まで育児休業取得可能
- ・休業の申出期限は、原則休業の二週間前まで
- ・分割して取得できる回数は二回まで
- ・労使協定を締結している場合は、労働者と事業主の個別合意により事前に調整した上で休業中に就業することが可能

前記の通り、男性の取得状況は二〇一九年度で七四八%。また取得時期を見てみると、その半数近くは出産後八週間以内という民間調査データがあります。

そうした状況を踏まえ、男性の育児休業取得促進制度の創設がなされます。現行の育児休業制度とは別取得できる別枠育児休業制度です。休業中は



図表③ 出生直後の時期の柔軟な育児休業の取得

	産後パパ育休(2022年10月1日～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (2022年10月1日～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能	原則分割不可
休業中の就業	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 ^{※2} で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に 限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

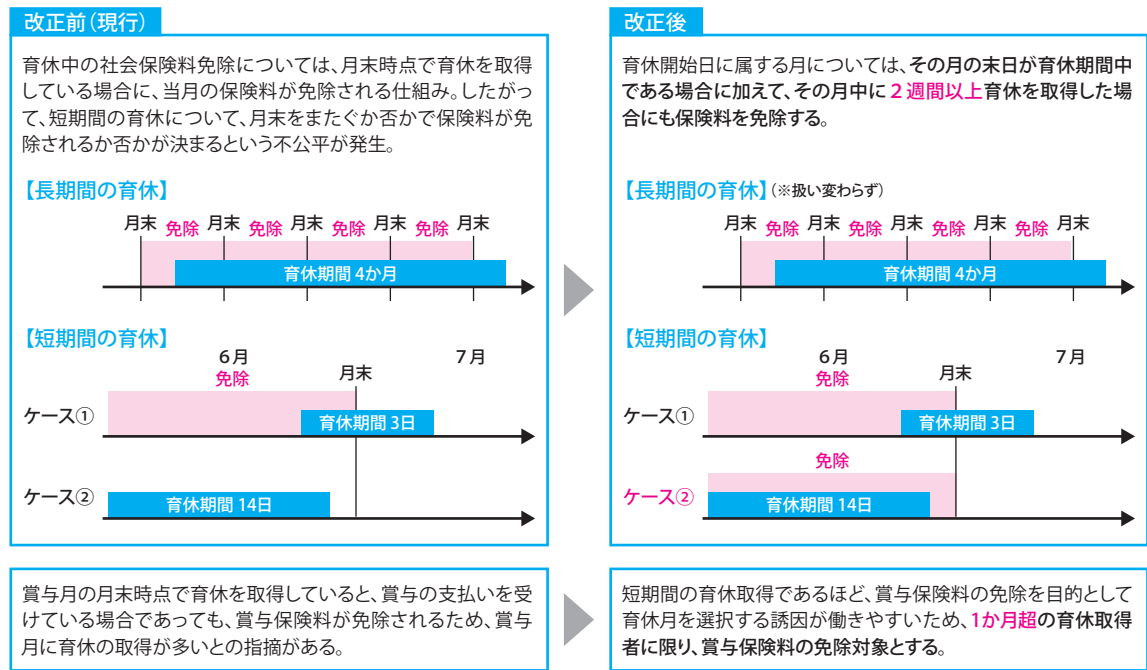
※1/職場環境の整備等について、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合には、1か月前とすることができ。

※2/労働者が就業しても良い場合は、事業主にその条件を申し出、事業主は申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)、労働者が同意した範囲内で就労可。なお就業可能日等の上限は、休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分。休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間未満となる。

※3/1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子が死亡等したときは、再度育児休業を取得可。

出所：厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」

図表⑥ 育児休業中の社会保険料免除要件の見直し



出所：厚生労働省「育児休業中の社会保険料免除要件の見直し」第140回社会保障審議会医療保険部会資料3

《申請期間》
・出生日の八週間後の翌日から起算して二か月後の月末まで

③ その他の変更点
支給要件となる被保険者期間の確認や、支給額を決定する休業開始時賃金日額の算定は、初めて育児休業を取得するときのみ行います。したがって、二回目以降の育休の際は、これらの手続きは不要です。産後パパ育休を取得している場合は、この産後パパ育休が初めての休業として扱われるため、その後取得する育児休業についてもこれら手続きは不要です。

産後パパ育休と育児休業を続けて取得した場合など、短期間に複数の休業を取得した場合は、先に取得した休業から申請することになります。

④ 育児休業給付金のみなし被保険者期間の特例（注：二〇二一年九月一日に施行済み）
改正前は、育児休業給付金を受給するには、育児休業開始前二箇月に二か月以上の被保険者期間が必要とされてきました。出産日のタイミングによっては受給要件を満たさなくなるケースがあるため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例が設けられました。

改正後は、改正前の支給要件を満たさない場合でも、産前休業開始日等の

前二箇月に二か月以上の被保険者期間がある場合には、被保険者期間の要件を満たすこととされました。

■ 育児休業期間中の社会保険料免除要件の見直し（健康保険法・厚生年金保険法）
改正前（現行）は、社会保険料（健康保険・厚生年金）の免除は月末時点で、育児休業をしているかどうかで判断しています（月末に一日でも育児休業を取得していれば免除）。

改正後は、月末時点で育児休業を取得している場合のほか、その月中に二週間（一四日）以上取得していれば、休業した月は保険料が免除されることとなります。

なお、賞与については、連続して一か月超の取得者のみ免除されることとなります。図表⑥でご確認ください。

■ 二〇二三年四月一日施行
■ 育児休業取得状況の公表の義務付け
常時雇用する労働者数が一〇〇人以上の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表が義務付けられます。具体的な内容は、男性の育児休業等の取得率または育児休業等および育児目的休暇の取得率が予定されています（省令で定められます）。

実務対応のポイント

就業規則の改訂

育児・介護休業法に対応するため、みなさまの企業では「育児・介護休業規程」等を作成・周知していることでしょうか。当然ながら改正後の内容に対応（改訂）した規程とする必要があります。

- ① 有期雇用労働者の取得要件の緩和への対応
- ・「引き続き雇用された期間が一年以上の者」の要件の削除
- ② 産後パパ育休制度への対応
- ・出生時育児休業に関する規定を追加（法改正前の「パパ休暇」に関する規定を削除）
- ・育児休業を一回に分割可能に改訂
- ・育児休業の一歳以降の延長について、開始日柔軟化に対応させる改訂
- ・育児休業の一歳以降の再取得について、特別な事業がある場合の再取得に対応させる改訂等

労使協定の締結

今回の改正は、労使協定を締結することで適用可となるケースがあります。

就業規則の改訂

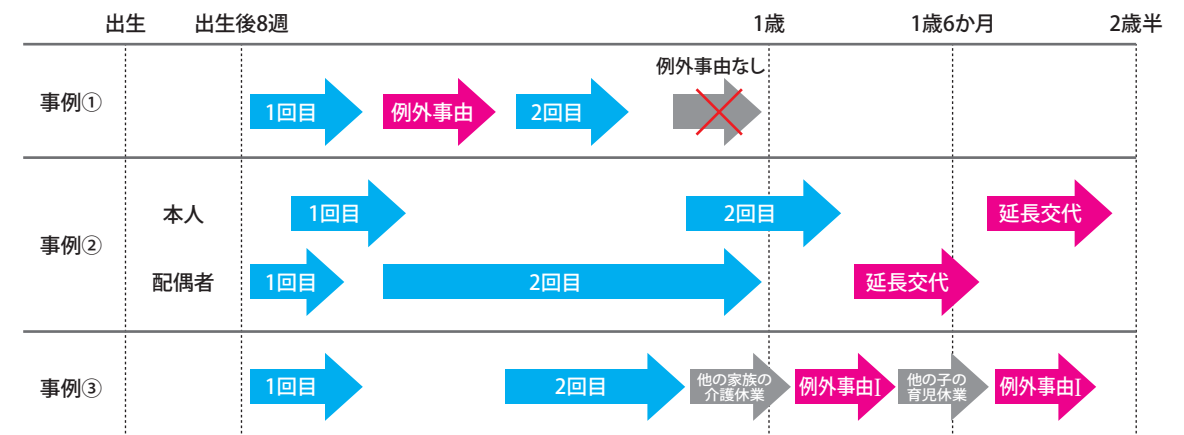
「引き続き雇用された期間が一年以上の者」が廃止されましたが、労使協定を締結することで、法改正前と同様、除外するのであれば、必ず労使協定を締結する必要があります。

- ② 産後パパ育休制度への対応
- ・原則二週間前の申出期限を一か月前（二週間超〜一か月以内）とする場合の労使協定締結（雇用環境整備の内容を労使間で検討する必要あり）
- ・休業中に就業させる場合の合意内容を労使協定で締結（労働者が申し出た範囲内で候補日・時間を提示して労働者の合意を取る旨）

社会保険（雇用保険・健康保険・厚生年金保険）手続き

① 育児休業給付に関する所要の規定整備（雇用保険法）
育児休業給付金の分割受給が可能になり、また出生時育児休業（産後パパ育休）給付金が創設されるため、今まで以上にスムーズな育児休業対象者への支援が求められます。

図表⑤ 回数のおえ方の例



【回数制限の例外事由】

- 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
- 育児休業の申し出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- 育児休業の申し出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- 育児休業の申し出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

出所：厚生労働省「令和4年10月から育児休業給付制度が変わります」

② 育児休業期間中の社会保険料免除要件の見直し（健康保険法・厚生年金保険法）

免除要件が緩和されますが、毎月の給与と賞与で扱いが異なりますので注意が必要です。

また、免除をするには、届け出書類が必要なため、提出忘れなどに注意してください。

制度整備と同時に風土づくりも忘れずに

『月刊総務』が全国の総務担当者を対象に実施したアンケート調査では、総務の本音として、男性育児の推進をどう思っているか尋ねたところ、「もっと推進したい」との回答が六七・九％に上りました（図表⑦）。推進したい理由としては、「育休に限らず、今までの働き方に固執することなく柔軟な働き方を推進したいと考えている」「男性が取得することにより、ともに働く女性の業務範囲も広がり相乗効果があると認識」などといった声が上がっています。

しかし、男性育休を取りやすい風土をつくるために実施している施策について尋ねたところ、最も回答の多い「育休を取得できることの周知徹底」（四二・三％）ですら全体の半数以下で、「何もしていない」という回答が

三三・六％という結果になりました（図表⑧）。男性育休に積極的に取り組めない理由としては「人手不足」「風土として取りにくい」の声が多数上がっています。

このことから、男性育休を推進する上では、男性育休を取得しやすい風土づくりにも積極的に取り組んでいく必要

要があるでしょう。

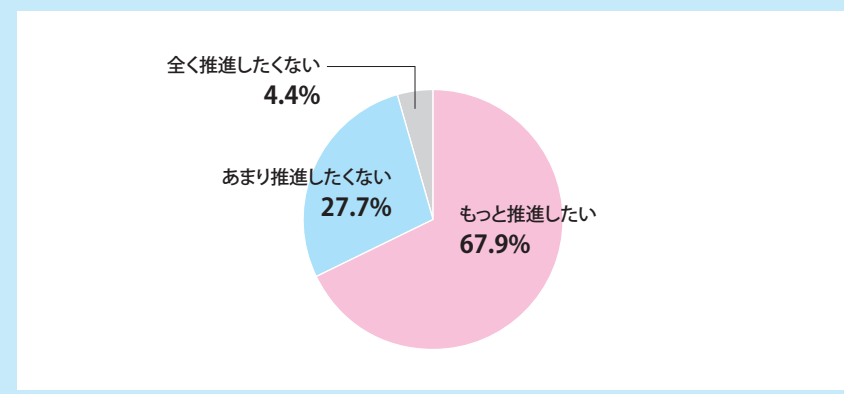
まとめ

育児・介護休業法は、今後もその都度改正されることが予想されます。対象者への支援はもちろんですが、社内体制を整えていくことで、ワーク・ラ

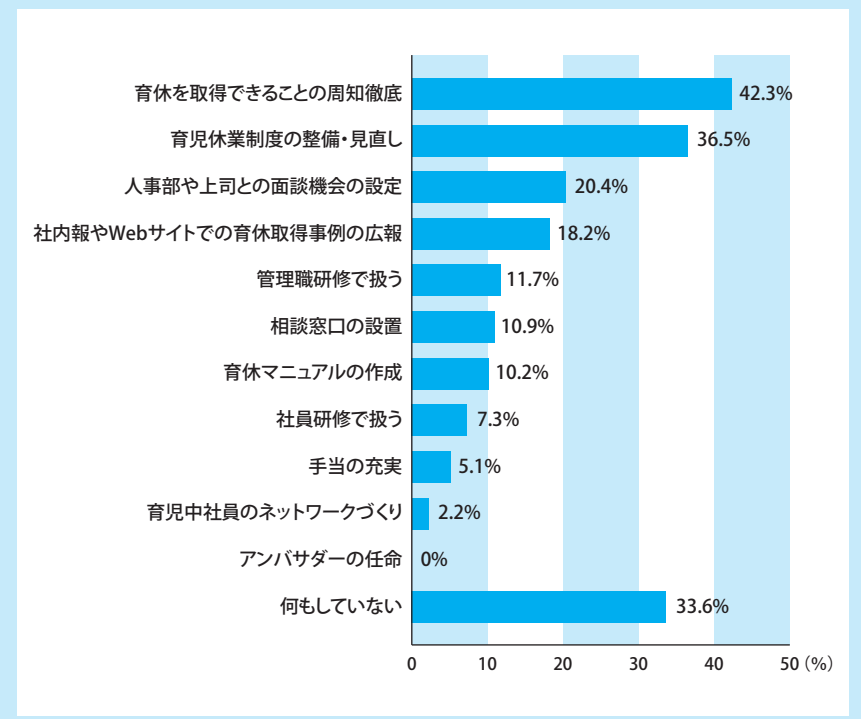
イフ・バランスの取れた企業であることを社内外に示していくことができます。

男性の育休制度や取り組みの有無が就職の動機に影響するとの民間の調査結果も出ており、今後の採用活動等にも良い影響を及ぼすことにもつながることでしょう。

図表⑦ 総務の本音として、男性育休の推進をどう思っていますか(n=137)



図表⑧ 男性育休を取りやすい風土をつくるために実施している施策(n=137) (複数回答)



図表⑦⑧ 出所:『月刊総務』「男性育休に関する調査」(2021年7月)