

## 【労務】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～

令和3年の国会で成立した「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」が、令和3年6月9日に公布されました。これにあわせて、厚生労働省から、この改正の解説資料などが公表されています。主要な改正事項は次のとおりです。

- 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
- 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
- 3 育児休業の分割取得
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

### 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。

#### ■改正の概要

#### 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】

【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。  
現行の育児休業（1か月前）よりも短縮
- ②分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③労使協定を締結している場合に、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を可能とする。

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	+	現行育休制度
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
申出期限	原則休業の2週間前まで（※1）		原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能		原則分割不可 （今回の改正で分割して 2回まで取得可能）
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

※1 職場環境の整備などについて、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は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出
- ②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
- ③労働者が同意した範囲で就業

なお、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）を厚生労働省令で定める予定です。

（注）新制度についても育児休業給付の対象となります。

## 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

【施行日：令和4年4月1日】

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置（研修、相談窓口設置等）
  - ②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
    - ・雇用環境整備の具体的内容については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。
    - ・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面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して措置していただくこととする予定です。
- ※休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

## 3：育児休業の分割取得

【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日】

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。



## 4：育児休業の取得の状況の公表の義務付け

【施行日：令和5年4月1日】

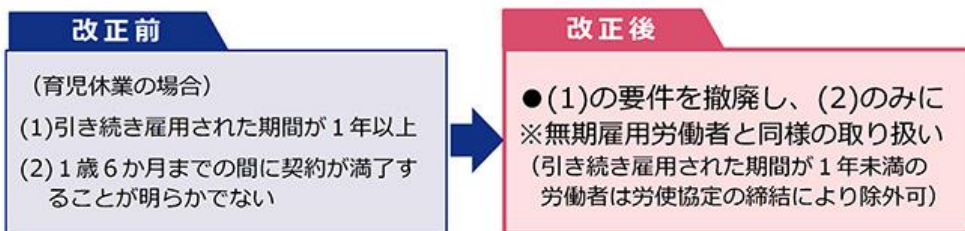
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

※公表内容は、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」と省令で定める予定です。

## 5：有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【施行日：令和4年4月1日】

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する。ただし、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とする。



## 6：育児休業給付に関する所要の規定の整備【雇用保険法】

【施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日（ただし、②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日）】

- ①1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する。
- 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。