

【労務】改正育児法の資料が更新、出生時育児休業などの内容を盛り込んだ規則の規定例も公表

厚生労働省から、「改正育児・介護休業法の資料を更新しました」が公表されています。令和3年6月に改正育児・介護休業法が成立し、令和4年4月1日から段階的に施行されることになっていますが、この改正に関する情報を紹介する専用ページにおいて、資料の追加・更新が行われました。

少子高齢化が急速に進行する中で、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社会を実現することが重要な課題となっています。そのようななかで、令和3年の育児・介護休業法の改正では、特に男性の育児休業の取得促進に必要な内容が盛り込まれています。

■男性の育児休業取得を促進

男性の育児休業取得促進が必要な理由

- 1：育児のための休暇・休業を希望していたが取得できなかった、とする男性労働者が約3割いることなど休業取得の希望が十分かでない現状があるため。
法改正を契機に、企業内に男性の育児休業取得に否定的な雰囲気がある場合は職場環境を改善して育児休業取得を促進し、男女とも希望する労働者が希望する期間育児休業を取得できるよう取組を進めましょう。
- 2：男性が育児休業中に主体的に育児・家事に関わり、その後の育児・家事分担につなげることが、女性の雇用継続や夫婦が希望する数の子を持つことにもつながるため。
- 3：男性の育児休業取得を促進することで、取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望をかなえるとともに、男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境を実現するため。
男性の育児休業取得促進、仕事と家庭の両立支援に取り組むことは、企業のイメージアップ、社員の意識向上、生産性向上、優秀な人材確保、人材定着にもつながります。

■家族の介護が必要な従業員に向けて

現在、介護を理由として離職する方が毎年約10万人いると言われています。政府は、一億総活躍社会を実現するため、必要な介護サービスの確保を図るとともに、働く環境の改善や、家族への支援を行うことで、2020年代初頭までに、介護離職者をなくすことを目指しています。

【仕事と介護の両立のための制度】

育児・介護休業法で定められた制度について一部紹介します。法律の詳細は「育児・介護休業法のあらまし」(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/34.html>)を参照するか、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

1. 介護休業制度

介護が必要な家族1人について、通算して93日まで、3回を上限として分割して休業できる制度で、労働者から会社に申し出ることによって利用できます。

また、介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%がハローワークから支給されません(介護休業給付金)。

2. 介護休暇制度

介護が必要な家族1人につき、1年度に5日まで、対象家族が2人以上の場合は1年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に1日単位または時間単位で休暇を取得でき、労働者から会社に申し出ることによって利用できます。

3. 介護のための短時間勤務等の制度

事業主は以下のa～dのいずれかの制度(介護が必要な家族1人につき利用開始から3年以上の期間で2回以上の利用が可能な制度)を作らなければならないことになっています。

- a 短時間勤務の制度：日単位、週単位、月単位などで勤務時間や勤務日数の短縮を行う制度です。
- b フレックスタイム制度：3か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各自の始業・終業時刻を自分で決めて働く制度です。
- c 時差出勤の制度：1日の労働時間は変えずに、所定の始業時刻と終業時刻を早めたり、遅くしたりする制度です。
- d 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

4. 介護のための所定外労働の制限（残業免除の制度）

介護終了まで利用できる残業免除の制度で、労働者から会社に申し出ることによって利用できます。

■「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク

厚生労働省では、仕事と介護を両立しやすい職場環境の取組への関心と認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運を高めるため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマーク「トモニン」を作成し、普及促進しています。

仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業は、トモニンを活用して、企業の取組をアピールすることができます！



【使用方法】

「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp>)に仕事と介護の両立支援の取組を登録してください。詳しい登録方法や使用方法は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/symbol.html

【活用例】

- 労働者の募集・採用時に
募集要項、会社案内、ホームページなどにトモニンを掲載し、企業の取組をアピール
- 顧客、消費者、取引先に
商品、名刺などにトモニンを掲載し、企業のイメージアップを図る
- 自社の労働者の意識啓発に
広報誌、ホームページ、社内報などにマークを掲載し、取組を紹介

リーフレットの「Ⅱ 育児・介護休業等に関する規則の規定例」では、就業規則における育児・介護休業法の取扱いを踏まえた育児・介護休業等に関する規則の規定例について解説されています。事業所における就業規則等の整備にお役立てください。

※令和4年4月1日、10月1日施行対応版となっています。

参照ホームページ [厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000685055.pdf>