

知って得する!

法律コラム



弁護士 大友竜亮

2022年4月から段階的に施行!
改正育児休業法のポイントを解説

弁護士法人よつば総合法律事務所

経営法務全般。特に、人事労務問題、契約書等のリーガルチェック、紛争対応(債権回収・株主間紛争・その他企業様の各種訴訟)が主な取扱い業務。

千葉県内の企業様を中心に270社超の企業様と顧問契約を締結。(2021年1月1日現在)

柏事務所: 〒277-0005 柏市柏1-5-10 水戸屋寄番館ビル4F Tel: 04-7168-2300

千葉事務所: 〒260-0015 千葉市中央区富士見1-14-13 千葉大栄ビル7F Tel: 043-306-1110

Email: info@yotsubasougou.com

こちらから企業法務サイトが
ご覧になれます。

よつば総合法律事務所の弁護士の大友です。

育児介護休業法が改正され、2022年4月1日から順次施行されています。改正の目的は、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ことです。

本日は、改正育児介護休業法の改正内容の5つのポイントについて、お話しさせていただきます。

1 出生時育児休業(産後パパ育休)の創設

事業主は、育児休業とは別に、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し、就業規則の整備等必要な措置を講じなければなりません。施行日は、2022年10月1日です。産後パパ育休の主な内容は以下のとおりです。

- 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カ月前)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。

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

以下の措置を講ずることが、事業主に義務付けられました。施行日は、2022年4月1日です。

- ①本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する事項の周知と休業取得の意向確認の措置を、個別に行わなければなりません。
- ②育児休業と出生時育児休業(産後パパ育休)の申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を講じなければなりません。
 - ・育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施
 - ・育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
 - ・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

- ・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

3 育児休業の分割取得

1歳までの育児休業は、分割して2回取得可能になります。出生時育児休業(産後パパ育休)とは別に取得することができます。施行日は、2022年10月1日です。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者が1000人を超える事業主は、育児休業の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。施行日は、2023年4月1日です。

公表内容は、公表前の事業年度の男性の①育児休業等の取得割合、または②育児休業等と育児目的休暇の割合です。

5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

期間を定めて雇用される労働者(有期雇用労働者)の育児休業と介護休業の取得要件が緩和されます。施行日は、2022年4月1日です。

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年以上ある者」という要件が廃止されました。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は可能となります。

おわりに

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、仕事と育児等を両立できる社会を実現するために、今後ますます男性の育児休業取得が促進されることが考えられます。

男性の育児休業の取得を促進することや、仕事と生活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、及び人材定着にもつながります。改正育児介護休業法の改正点を確認し、しっかりと措置を講じておくようにしましょう。