

令和3年改正育児・介護休業法の概要と事業主として必要になる対応

令和4年2月25日

弁護士法人中央総合法律事務所

弁護士 西 中 宇 絃

第1 はじめに

令和3年2月26日に第204回通常国会に提出されていた「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案」は、令和3年6月3日成立し、同年6月9日に公布されました。

改正の趣旨は、「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。」とされています。このため、改正内容は育児休業に関する事項が多くなっています。

改正内容は大きく以下の1～6の6項目に分けられ、このうち6は雇用保険法の改正によるものです。

- 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（出生時育児休業。（通称：産後パパ育休））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等
- 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）

なお、改正法は、改正項目に応じて三段階に分けて施行される予定であり、2と5は令和4年4月1日から、1と3は令和4年10月1日から、4は令和5年4月1日から、それぞれ施行となります。

以下では、令和3年改正育児・介護休業法（以下「改正法」といいます。）に関する1～5の改正項目について解説し（第2）、事業主として必要になる対応について説明します（第3）。

第2 令和3年改正育児・介護休業法の概要

1 「出生時育児休業」制度の創設（令和4年10月1日施行）

（1）制度の概要

男性の育児休業の取得促進策として、改正法では、現行法で認められている通常の育児休業とは別に、新たに「出生時育児休業」制度を創設しました（改正法9条の2～9条の5）。出生時育児休業とは、子の出生後8週間以内に4週間以内の期間を定めてする休業をいいます。

現行法では、育児休業は一旦終了すると特別の事情がある場合¹を除き再度の申出をすることができないとされており（現行法5条2項）、原則として分割して育児休業を取得することができない仕組みでした。もっとも、例外として、出生後8週間以内に男性が育児休業を取得した場合には、特別の事情がなくても再度育児休業が取得できることとされており、この出生後8週間以内に男性が取得する育児休業のことを「パパ休暇」と呼んでいました（現行法5条2項括弧書）。「パパ休暇」は、育児休業の枠組み内で付与されるものであるため、その取得要件や手続は通常の育児休業を取得する場合と同じでした。

改正法は、この「パパ休暇」に代わる制度として、より柔軟な「出生時育児休業」制度を創設しており、通称「産後パパ育休」と呼ばれています。なお、改正法では現行法の「パパ休暇」の制度は廃止されます。

（2）対象期間・取得可能期間

出生時育児休業の対象期間は、原則として子の出生の日から8週間を経過する日の翌日まで（57日間）になります。また、取得可能期間は、4週間以内とされています。

（3）申出期限

出生時育児休業は、原則として休業の2週間前までに申し出る必要があります²。通常の育児休業は休業の1ヶ月前までに申し出る必要があることと比較すると、申出期限が短縮され、より休業を取得しやすくなったといえます。

（4）分割取得

出生時育児休業は、2回に分割して取得することも可能です（改正法9条の2第2項）。もっとも、分割取得する場合は、最初の申出時に2回分の休業取得予定を申し出る必要があります、これをしていない場合、同一の子については改めて申出をしても、事業主は拒むことができます（改正法9条の3第1項但書）。

（5）休業中の就業

¹ 「特別の事情がある場合」は、改正法施行規則5条に規定されている。

² 職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、例外的に1ヶ月前までとして良いとされている。

現行法では、育児休業中に予定した就労はできないとされていましたが、出生時育児休業中は、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で休業中に就業することが可能となります。

具体的な手続の流れとしては、労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出→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→労働者が同意した範囲で就業というものが想定されています。

2 雇用環境の整備及び周知・意向確認の義務付け（令和4年4月1日施行）

（1）育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け

現行法では、育児休業を取得しやすい環境整備に関する規定は存在せず、雇用管理等に関する措置を講じることの努力義務が課されているのみでした（現行法 22 条）。

改正法では、事業主に対して、育児休業を取得しやすい雇用環境を整備する措置を講じる義務が課されることになりました（改正法 22 条 1 項）。これにより、事業主は、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、以下の①～③のいずれかの措置を講じることが義務付けられます（改正法 22 条 1 項各号）。

- ①育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施
- ②育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口の設置等）
- ③その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置
→具体的には以下のいずれかの措置（改正法施行規則 71 条の 2）
 - (1)自社の労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び労働者に対する当該事例の提供
 - (2)自社の労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

（2）個別周知・取得意向の確認の義務付け

現行法では、事業主には、育児休業・介護休業に関してあらかじめ以下の①～④の事項を定めて、これを労働者に周知させるための措置を講じることの努力義務、及び育児休業・介護休業を申し出た労働者に対して以下の事項に関する当該労働者の取扱いを明示する努力義務が課されていました（現行法 21 条 1 項・2 項）。

- ①育児・介護休業期間中の待遇
- ②育児・介護休業後の賃金・配置等の労働条件
- ③育児・介護休業を途中で終了した労働者の労務提供の開始時期
- ④介護休業中の社会保険料の支払い方法

これらの周知や明示の措置はいずれも努力義務とされており、育児のための休暇・休業の取得に際し、男性では 6 割以上が企業からの働きかけがなかったと回答していました。

改正法では、労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し、新制度及び現行の育児休業制度等を個別に周知するとともに、これらの制度の取得意向を確認するための措置を講じることが義務付けられました（改正法 21 条 1 項）。

周知すべき事項は、以下の 4 点です（改正法施行規則 69 条の 3 第 1 項）。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">①育児休業・出生時育児休業に関する制度②育児休業・出生時育児休業の申出先③育児休業給付に関すること④労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い |
|---|

これらの個別周知及び意向確認の措置は、①面談、②書面交付（郵送可）、③FAX、④電子メール等のいずれかによって行う必要があります³（改正法施行規則 69 条の 3 第 2 項）。この点に関して、個別周知及び意向確認の措置に活用できる資料素材として「個別周知・意向確認書記載例」が、厚生労働省のホームページ⁴に掲載されています。

なお、育児休業に関する制度等を知らせる措置及び育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は、法 21 条 1 項の措置の実施とは認められないとされています⁵。

3 育児休業の分割取得等（令和 4 年 10 月 1 日施行）

（1）育児休業の分割取得

現行法では、育児休業の申出は、原則として、1 人の子について 1 回に限られ、申し出る休業は連続した 1 つの期間のものでなければならないとされており（現行法 5 条 2 項）、原則として分割して育児休業を取得することができない仕組みでした。

改正法では、1 歳に満たない子が対象の育児休業につき、申出は原則として 2 回までに改められました（改正法 5 条 2 項）。これにより、特別の事情がなくても 2 回までであれば、育児休業を分割して取得することが可能となりました。

（2）1 歳以降に延長した育児休業に関して柔軟に夫婦交代が可能になった

育児休業は、原則として 1 歳に達するまでの子を対象としており（現行法 5 条 1 項）、雇用継続のために特に必要と認められる場合には、1 歳 6 ヶ月まで（現行法 5 条 3 項）、又は 2 歳まで（現行法 5 条 4 項）の延長が認められます。

³ ③④の方法は、労働者が希望する場合に限られる。

⁴ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

⁵ 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（令和 4 年 4 月 1 日）第二・五の二（一）

現行法では、育児休業期間を延長した場合の育休開始日が各期間（1歳～1歳6ヶ月、1歳6ヶ月～2歳）の初日に限定されているため、各期間開始時点でしか夫婦交代できないという不都合が存在していました（現行法5条6項）。

改正法では、育児休業期間を延長した場合の育休開始日を柔軟化しており、各期間の途中から育休を取得できることとなったため、期間途中でも夫婦交代が可能となりました（改正法5条6項）。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け（令和5年4月1日施行）

改正法は、常時雇用する労働者の数が1000人を超える事業主に対し、毎年少なくとも1回、その雇用する男性の労働者の育児休業の取得状況を公表することを義務付けています（改正法22条の2）。

公表は、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこととされ（改正法施行規則71条の3）、次の①又は②のいずれかの割合を公表する必要があります（改正法施行規則71条の4）。

①

公表前事業年度においてその雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数

公表前事業年度において、事業主が雇用する男性労働者であって、配偶者が出産したものの数

②

公表前事業年度においてその雇用する男性労働者が育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）を利用したものの数の合計数

公表前事業年度において、事業主が雇用する男性労働者であって、配偶者が出産したものの数

5 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4月1日施行）

現行法では、有期雇用労働者は、①引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ②養育する子が1歳6ヶ月に達する日までにその労働契約（更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかでないこと、という2つの要件を満たした場合に限り、育児休業の申出をすることができるとされていました（現行法5条1項但書・同項各号）。また、有期雇用労働者は、①引き続き雇用された期間が1年であり、かつ②介護

予定開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までにその労働契約（更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかでないこと、という2つの要件を満たした場合に限り、介護休業の申出をすることができるとされてきました（現行法11条1項但書・同項各号）。

改正法では、上記の①の「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が削除され、育児休業は「養育する子が1歳6ヵ月に達する日までにその労働契約（更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかでないこと」、介護休業は「介護予定開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までにその労働契約（更新される場合は更新後のもの）が満了することが明らかでないこと」という雇用見込みに関する要件のみが残されました（改正法5条1項但書、11条1項但書）。これにより、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されたこととなります。

なお、改正後も、労使協定を締結すれば、無期雇用者と同様に、「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を満たさない労働者を対象外とすることができます（改正法6条1項但書・同項1号）。

第3 事業主として必要になる対応

以上で述べた改正法により、事業主としては、主として以下に述べる対応が必要になります。

1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

令和4年4月1日より、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を行うことが義務付けられたため、事業主は、①研修の実施、②相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置）、③事例の収集・提供、④育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知、という選択肢の中から、いずれかの措置を行う必要があります。

複数行うことが望ましいとされていますが、事業主としてどの措置を行うのかを検討する必要があります（改正法22条1項）。

2 個別の周知・意向確認

令和4年4月1日以降に、労働者から妊娠・出産の申し出があった場合は、事業主は、面談や書面交付など所定の方法により、①育児休業・出生時育児休業に関する制度、②育児休業・出生時育児休業の申出先、③育児休業給付に関すること、④労働者が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱いの全てについて当該労働者に個別に周知し、労働者の意向を確認する必要があります（改正法21条1項）。

3 就業規則・社内規程の変更

改正法では、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されたことから、就業規則や社内規程において、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件として、「引き

続き雇用された期間が1年以上であること」を定めている場合、この要件の記載を削除する必要があります（改正法5条1項但書、11条1項但書）。当該改正は、令和4年4月1日から施行されるので、同日までに就業規則・社内規程を変更する必要があります。

また、出生時育児休業が創設され、育児休業を分割して取得できることとなったため、これに対応して、就業規則・社内規程に追加・変更をする必要があります。当該改正は令和4年10月1日から施行されるので、同日までに就業規則・社内規程を追加・変更する必要があります。

【参考文献】

- ・「まる分かり 令和3年施行育児介護休業法・雇用保険法〔速報版〕」（労働新聞社編）
- ・令和3年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和3年11月30日時点）（厚生労働省）