

NEWS

～ 令和3年12月 ～

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜2-5-10新横浜楓第2ビル7階
TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <https://www.okakeiei.jp>

-----令和3年12月時点の情報に基づき記載しています-----

◆◆◆ 法改正情報 ◆◆◆

今回は令和4年(2022年)に実施が予定されている法改正のうち、特に重要な情報についてお知らせいたします。

育児・介護休業法の改正【令和4年4月1日から順次施行】

このところ頻繁に改正が行われている育児・介護休業法ですが、令和4年以降も重要な改正が施行されます。主な改正内容は以下の通りです。

1. 雇用環境の整備、個別の周知・意向確認措置の義務化 (R4.4.1 施行)
2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 (R4.4.1 施行)
3. 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設 (R4.10.1 施行)
4. 育児休業の分割取得 (R4.10.1 施行)
5. 育児休業取得状況の公表の義務 (R5.4.1 施行)

1. 雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化【R4.4.1 施行】

労働者が育児休業の申出を円滑に行うことができるよう、事業主は次のうちいずれかの措置を講ずることが義務となります。

- ①育児休業に関する研修の実施
- ②育児休業に関する相談体制の整備(相談窓口の設置等)
- ③自社労働者の育児休業取得事例の収集・提供
- ④自社労働者へ育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の通知

※①～④については令和4年10月1日以降、産後パパ育休も対象とする

また、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して、育児休業制度に関する 下記事項の周知と、休業取得の意向確認を個別に行うことが義務化されます。

□周知事項：①育児休業に関する制度 ②育児休業の申出先
③育児休業給付について ④育児休業期間中の社会保険料取り扱い

□個別周知・意向確認方法：①面談②書面③FAX④メール のうちいずれか

※上記については令和4年10月1日以降、産後パパ育休も対象とする

2. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【R4.4.1 施行】

今回の改正により、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が撤廃されることとなります（ただし、労使協定を締結することにより、継続雇用期間1年未満の労働者を除外することは可能となっています）。

3. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設【R4.10.1 施行】

産後パパ育休とは、子の出生後8週間以内に4週間まで休業取得を可能とする制度です。これは、通常の育児休業とは別に取得が可能であり、2回に分割することもできます。また、労使協定を結ぶことで、労働者が合意した範囲内で休業中に就業することも可能となっています。

4. 育児休業の分割取得【R4.10.1 施行】

現行の育児休業制度では分割取得ができませんが、今回の改正で2回に分けて取得することが可能となります。また、1歳以降の育休延長について、現状では開始日が1歳および1歳半になる時点でのみ取得可能ですが、これを各期間の途中からでも取得できるよう制度が柔軟化されます。これにより夫婦が途中で育休を交代することも可能となります。

5. 育児休業取得状況の公表の義務化【R5.4.1 施行】

従業員1000人超の企業においては、令和5年4月より育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務となります。公表内容については「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」となる予定です。

今回の改正内容は多岐にわたり、実務上の管理もかなり煩雑になると思われます。まず制度の内容を正しく理解して、従業員に適切な対応ができるようにすることが重要です。また、就業規則・労使協定の見直しも必要となりますので早めに準備を進めておくことが必要です。

（参考）厚生労働省 HP：育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

雇用保険マルチジョブホルダー制度【令和4年1月1日施行】

マルチジョブホルダー制度とは、複数の事業所で就業する65歳以上の労働者が下記の要件を満たす場合、自分自身でハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険被保険者（＝マルチ高年齢被保険者）となる制度です。

◇適用対象者の要件◇

- ①複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者
- ②2つの事業所（1つの事業所における1週間の所定労働時間は5時間以上20時間未満）の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上
- ③2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上

事業所の対応としては、取得・喪失手続は労働者本人が行うため、本人からの依頼に基づき、手続に必要な証明を行うこととなります。また、マルチ高年齢被保険者の資格を取得した日から、雇用保険料の納付義務が発生しますので、給与計算時に雇用保険料を控除するのを忘れないように注意しましょう。

（参考）厚生労働省 HP：【重要】雇用保険マルチジョブホルダー制度について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html

（再案内）社会保険加入対象者の適用拡大【令和4年10月1日施行】 週20時間以上等「短時間労働者」の社会保険の加入義務化（51人以上事業所）

従業員数（※）501人以上の企業に対して、一定の条件を満たすパート・アルバイトへの社会保険加入が義務づけられていますが、今回の改正により従業員数101人～500人規模の企業にも適用範囲が拡大されます（令和6年10月には51人～100人規模の企業にも対象が拡大する予定です）。

※従業員数＝フルタイムの従業員数 + 週の労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員数

以下の要件すべてに該当する労働者は新たな加入対象者となります。

- ①週所定労働時間が20時間以上
- ②月額賃金が8.8万円以上（残業代、通勤手当等は含まない）
- ③2か月を超える雇用見込みがある
- ④学生ではない

新たに対象となる事業主としては、まず加入対象者を把握し、対象者への通知（加入対象となること、社会保険料負担のこと、加入のメリット等）を行います。さらに、今後の働き方について対象者と面談等を実施し、最終的に社会保険の加入手続を行うといった一連の対応が必要となります。社会保険に加入せず働きたいという労働者もいると思いますので、契約内容の見直しやシフトの調整といった作業も生じます。適用対象者の多い企業にとっては社会保険料の負担増についても考慮しなければなりません。まずは適用要件を正確に理解し、早めに確認・準備・対策を行うことが重要です。

詳細は、「事務所報 NEWS：令和3年3月」をご覧ください

https://www.okakeiei.jp/wp-content/uploads/hpb-media/img/jimushohou_202103.pdf

その他の重要改正

○【傷病手当金の支給期間の通算化（令和4年1月1日施行）】

現行、傷病手当金の支給期間は、同一傷病につき「支給開始日から起算して1年6か月が限度」とされ、その間に手当金を実際に受給していたかどうか（不支給の日があったかどうか）は考慮されておりました。今回の改正では支給期間が「実際に手当金を受給した期間の合計が1年6か月まで」に変更されます。なお、現在受給中でも施行日前日において支給開始日より1年6か月を経過していなければ新制度が適用となります（令和2年7月2日以降の支給開始が対象）。事業所としては手続業務に影響がありますので、対象労働者の通算日数を正確に事前把握しておきましょう。

○【中小企業：「パワハラ防止措置の義務化」の適用開始（令和4年4月1日施行）】

大企業ではすでに適用されていた職場のパワーハラスメント防止措置が、来年4月より中小企業にも適用となります。これにより義務化された措置は以下の通りです。

- ◇パワハラについての方針の明確化およびその周知・啓発
- ◇パワハラの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備
- ◇職場におけるパワハラ発生後の迅速・適切な対応
- ◇相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置
- ◇相談したこと等を理由として、不利益取り扱いをされない旨の定め 等

違反した場合の罰則規定はありませんが、是正指導の対象となり、改善がみられない場合は企業名を公表するとしています。事業所としては、就業規則の見直しや社内ルールを整備、担当者の育成等に取り組み、万が一の際に慌てずに対応できるよう準備しておく必要があります。

（参考）厚生労働省 HP：職場におけるハラスメントの防止のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

○【育児休業中の社会保険料免除要件の見直し（令和4年10月1日施行）】

現状、育休中の社会保険料免除に該当するか否かは、月ごとにその末日に休業しているかどうかで決定しています。今回の改正では、上記に加えて同一月内に2週間以上の育休を取得した場合も、その月の保険料を免除することとなりました。また、賞与の保険料についても、現行では支給月の末日に育休を取得していれば、たとえ取得日が1日だけでも免除の対象となっていますが、改正後は1か月超の育休を取得している場合に限り免除対象になることとなりました。給与計算、賞与計算処理に大きな影響があります。

（以下、厚生労働省「育児介護休業法改正ポイントのご案内：令和3年11月改訂版」抜粋）

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 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**）
- ③ 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**
- ④ 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**

● 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周知・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、事業主は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りません。

※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。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 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
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	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 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	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 雇用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①～④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し出
- 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（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 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数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休	休	休	休	休	休	4時間	休	休

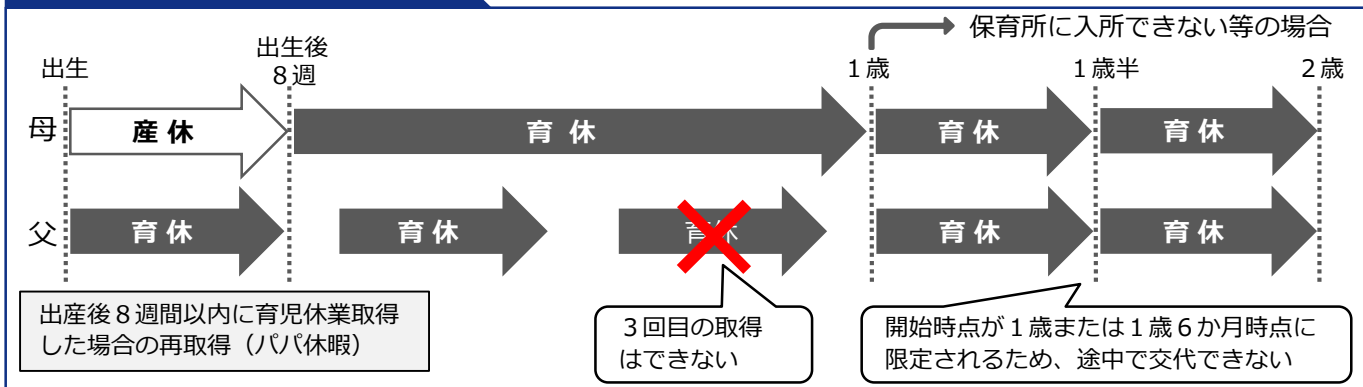
産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

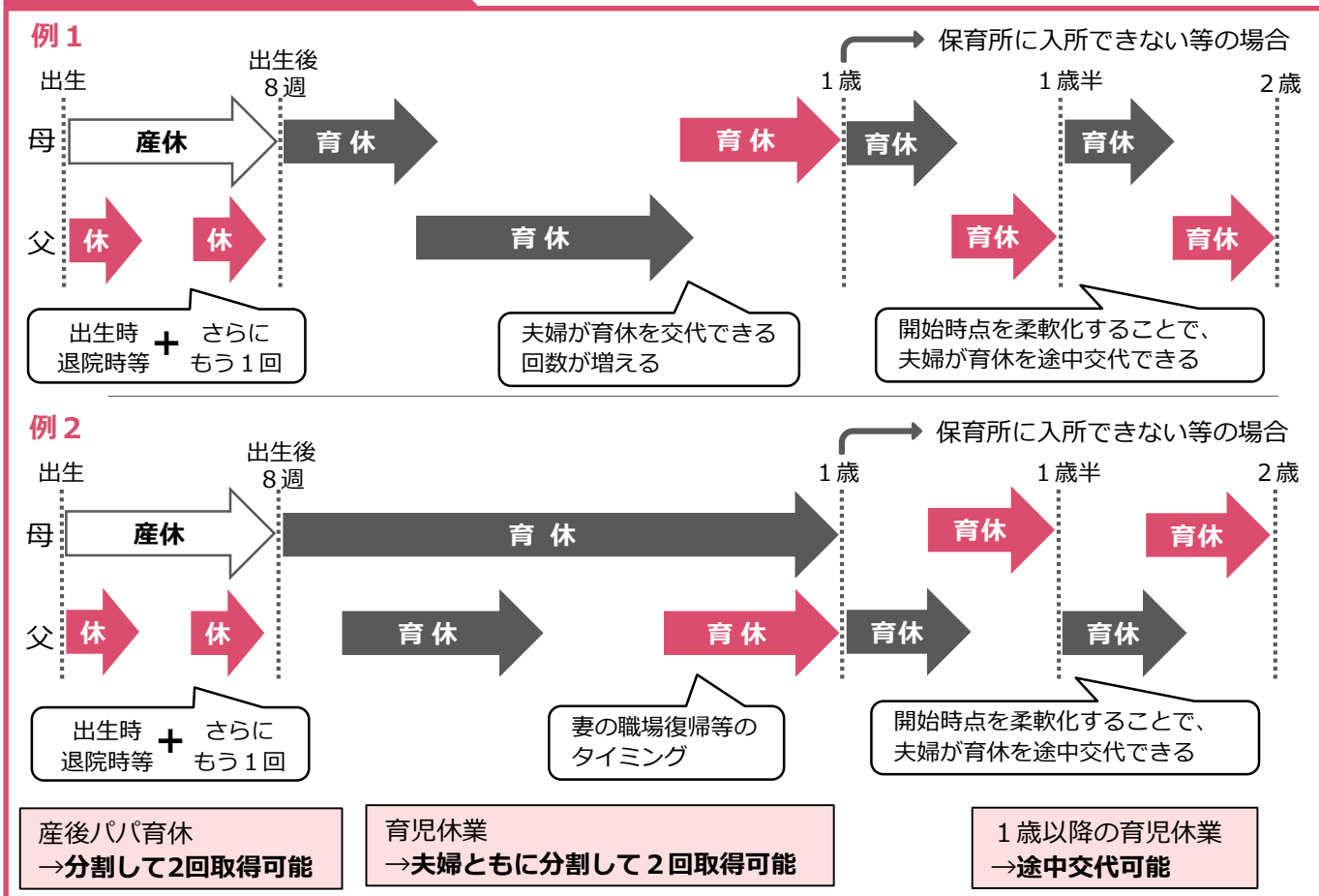
改正後の働き方・休み方のイメージ（例）

現行



令和4年10月1日～

ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



※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等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

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」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

① 男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>

①



■ 両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

② 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>

②



■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用いただけます。

③ 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

③



④ 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

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

④



■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です（令和3年度末予定）。

⑤ 両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

⑤



育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年11月作成