

NEWS ~ 令和4年3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4年2月時点の情報に基づき記載しています----

◆◆◆ 令和4年4月1日施行：ご確認ください ◆◆◆

育児・介護休業法の改正

1. 雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化【令和4年4月1日施行】

◆◆令和4年10月1日以降は、産後パパ育休も対象となります◆◆

(1) 労働者が育児休業の申し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じなければなりません。

- 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

(2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申し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わなければなりません。

周知事項：次の①～④の全て

- ①育児休業に関する制度 ②育児休業の申し出先
- 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の取扱い

個別周知・意向確認方法：次の①～④のいずれか

- ①面談（オンライン可） ②書面 ③FAX ④電子メール等

2. 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】

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です）。

3. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設【令和4年10月1日施行】

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です。（就業可能日数等には上限あり）

4. 育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】

今回の改正により、1歳までの育児休業を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ということも可能となります。

（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>

パワハラ防止措置の義務化

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、中小企業でも適用となります。事業主は次の措置を必ず講じなければなりません。

- 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の整備
- 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。

（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・介護休業法」と「パワハラ防止措置の義務化」については

就業規則・労使協定の見直しや社内ルールの整備等が必要です。

※次ページ以降は厚生労働省パンフレットに一部加工をしたものです

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

※1：事業主向け説明資料
はこちら 

令和4年4月1日から義務化される事項

1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行


何を？

- 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**（相談窓口や相談対応者の設置）
- 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 自社の労働者への育児休業・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**

具体的には？

- ①「**研修**」
対象は、全労働者が望ましいですが、**少なくとも管理職**は、研修を受けたことがある状態にしてください。
- ②「**相談体制の整備**」
窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、**実質的な対応が可能な窓口**を設けてください。
また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。
- ③「**自社の育休取得事例の提供**」
自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、**労働者が閲覧できるようにしてください**。
提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、**特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください**。
- ④「**制度と育休取得促進に関する方針の周知**」
育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

2 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例はこちら 

令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？

（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者

何を？

①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）
- ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）
- ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い


いつ？

妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1

どうやって？

①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

就業規則の変更

・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。
規定例はこちら 

第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。
就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※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能です。



具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

- 育児休業
 - (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
 - (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
- 介護休業
 - (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** ←削除！
 - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

【第2弾】は裏面をご覧ください

第2弾「令和4年10月1日」までに就業規則の変更が必要です！



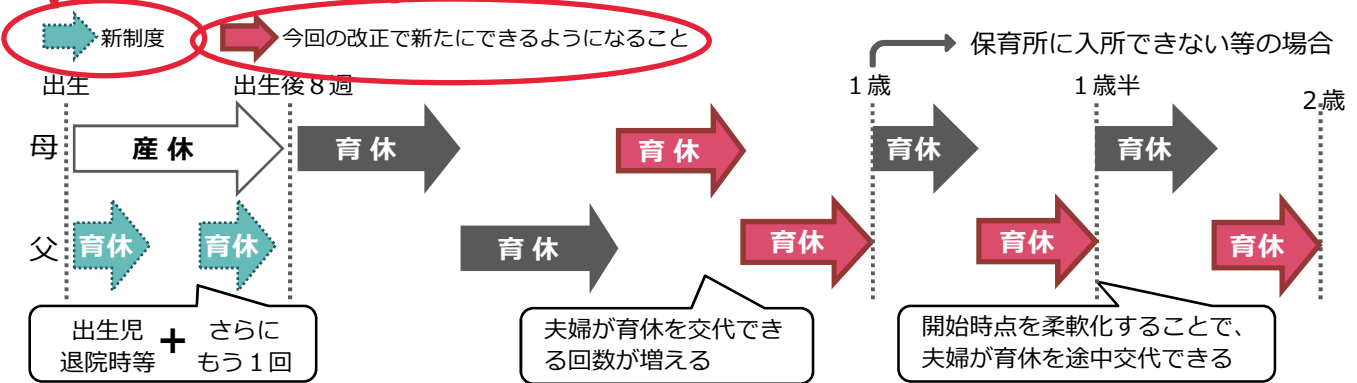
規定例は [こちら](#)

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（）

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
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組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る → 詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり → 詳細は「事業主向け説明資料」3-3※1を参照）

育児休業制度の変更（改正後の内容）（）

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



支援をご活用ください

ハローワークにおける求人者支援員による支援など

ハローワークでは、育児休業中の代替要員を確保したい企業を支援しています。求職者が応募しやすい求人条件の設定に関するアドバイス、求職者への応募の働きかけなどを行っています。求人のお申し込みは、ハローワークの窓口、オンラインに加え、ハローワークから企業に訪問することも可能です。

全国のハローワーク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork



両立支援等助成金（令和3年度） <https://www.mhlw.go.jp/content/000756789.pdf>

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」を支援します。
令和4年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です。



出生時両立支援コース （子育てパパ支援助成金）

育児休業や育児目的休暇を男性労働者が取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得した中小事業主に支給。

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った中小事業主に支給。

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/>

制度整備や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。



イクメンプロジェクト

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

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オンラインセミナーを令和4年3月まで毎月開催しています。また、社内研修用資料などがダウンロードできます。



お問い合わせ先 各都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

