

【労働法】

2022年4月1日から段階的施行 「育児・介護休業法」の改正の ポイントと実務上の留意点



大江橋法律事務所
弁護士
国本 麻依子

▶ PROFILE

m-kunimoto@ohehashi.com

第1 はじめに

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、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(令和3年法律第58号。以下「改正法」といいます。)が、令和3年6月9日に公布され、令和4年4月から順次施行されます。改正法の施行により、出生時育児休業が新設され、企業に対して、育児休業の周知、意向確認の措置や育児休業取得状況の公表が義務付けられるなどの対応が求められます。

そこで、本稿では、改正法による改正後の育児休業、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(平成3年法律第76号。以下「法」といい、法施行規則(平成3年労働省令第25号)を以下「施行規則」といいます。)の内容及び実務対応を説明します。

第2 令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備

(1) 事業主の義務等

事業主は、労働者から育児休業と出生時育児休業(後記第3のとおり、令和4年10月1日より創設されます。)の申出が円滑に行われるようにするため、以下のいずれかの措置を講じる義務を負います(法22条第1項、施行規則71条の2)。

- 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等
- ③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
- ④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

なお、これらの措置は、複数の措置を講じることが望ましいとされています(厚生労働省「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」(平成21年12月28日号外厚生労働省告示第509号)(以下「指針」といいます。))第2・6(2))。

(2) 具体的な方法

雇用環境整備の具体的な方法については、厚生労働省『「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の施行について」の一部改正について』

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

(以下「通達」といいます。)において述べられており、①「研修の実施」をする場合には、少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にすべきものであること、研修の実施に当たっては、定期的実施する、調査を行う等職場の実態を踏まえて実施する、管理職層を中心に職階別に分けて実施する等の方法が効果的と考えられています(通達第9・6(3))。また、②「相談体制の整備等」をする場合には窓口を形式的に設けるだけでは不十分で、実質的な対応が可能な窓口が設けられていることを要し、労働者に対する窓口の周知等により、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要とされています(同(4))。③「事例の収集」をする場合は、提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集、提供することによって、特定の者が育児休業の申出を控えることに繋がらないように配慮することが求められており、収集した事例は、書類の配布やイントラネットに掲載して提供することになります(同(5))。④「取得促進に関する方針の周知」とは、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事業主の方針を記載した書面の配布や、事業所内やイントラネットへ掲載等を行うものであることとされています(同(6))。

後記2(4)のとおり、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認のための措置の実施に際して、上司等が育児休業制度等の利用を控えさせるような対応をすることや、不利益な扱いを示唆したり、嫌がらせ等を行うことは、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当しますので、研修等や事例配布等を通じて、労働者から申出を受け取る側(管理職や同僚)にも、育児休業・出生時育児休業制度を広く認識させて、理解を得ることは、企業の負う職場における育児休業等に関するハラスメント防止措置を講じる義務の観点からも有効な対応であると思います。

2 妊娠・出産(本人または配偶者)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

(1) 事業主の義務等

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(法21条第1項、施行規則69条の3)。

- ①育児休業に関する制度
- ②育児休業申出等の申出先
- ③雇用保険法(昭和49年法律第116号)第61条の6第1項に規定する育児休業給付に関すること
- ④労働者が育児休業期間及び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

令和4年10月以降に労働者から申出が行われた場合には、出生時育児休業制度も併せて周知しなければならず、また、申出が令和4年10月より前に行われた場合であっても、子の出生が令和4年10月以降に見込まれるような場合には、出生時育児休業制度も含めて周知することが望ましいとされています(通達第9・1(9))

(2) 具体的な対応

周知の方法や意向確認の措置は、FAXや電子メール等を労働者が希望しない限り、面談又は書面の交付(労働者が希望した場合には、FAX、電子メール等による方法でも可能)で行うこととなります(仮に当該労働者が周知及び意向確認を不要とする旨の意思表示をしている場合には、面談を行わず書面の交付(郵送によることも可能)で行うことも対応の一例として考えられます。)(施行規則69条の4)。

他方、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条第1項の措置の実施とは認められません(通達第2・5の2(1))。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

なお、法令では、労働者による申出方法を書面等に限定していないため、事業主において特段の定めがない場合は口頭でも申出が可能です。事業主が申出方法を指定する場合は、申出方法をあらかじめ明らかにしておく必要があります(厚生労働省「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)(以下「Q&A」といいます。))A2-7)。

(3) 育児休業、介護休業を理由とする不利益取り扱いの禁止

今回の改正により、労働者が妊娠・出産等の申出をしたこと、後記第3・1の育児休業取得の申出をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いも禁止されます(法10条、法21条第2項)。例えば有期雇用労働者に対する雇止め、退職強要、正規雇用労働者を非正規雇用労働者とするような契約内容の変更の強要、自宅待機命令、労働者の意に反して所定外労働や深夜業の制限・所定労働時間の短縮措置等を適用すること、降格、減給等は「その他不利益な取扱い」に該当します(指針第2・11(2))。

(4) 職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等

事業主は、職場における育児休業等に関する言動に起因する問題(以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」といいます。)に関する雇用管理上の措置を講じる義務を負います(法25条)。労働者から妊娠・出産等の申出があった場合における個別の周知及び意向確認の措置の実施の際に労働者に制度利用を控えさせる対応を行うことは法21条第1項の措置の実施とは認められないものである上、このような対応を行う場合や、労働者が制度等(育児休業、育児休業制度)の利用の申出等をしたところ、上司が個人的に請求等を取り下げようという場合については、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当することになりますので、注意が必要です(通達第9・15(3)イ③、Q&A A8-2)。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

3 有期雇用労働者の育児休業取得要件の緩和(労使協定締結の検討)

従前は、育児休業・介護休業ともに、有期雇用労働者の取得要件として「引き続き雇用された期間が1年以上」が定められていましたが、改正法により、この点は要件としては廃止されます。もっとも、無期雇用労働者と同じく、引き続き雇用された期間が1年未満の場合は、労使協定において、育児休業、出生時育児休業、介護休業の対象から除外することは可能ですので(法6条第1項ただし書き)、労使協定を締結するかどうかについて、検討する必要があります。なお、既に締結している労使協定において、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者について有期雇用・無期雇用を問わない形で除外していた場合でも、有期雇用労働者も含めて、引き続き雇用されていた期間が1年未満の労働者について、法第6条第1項ただし書きに基づき当該申出を拒む場合は、そのことについて、改めて労使協定を締結する必要があります(Q&A A4-3)。

第3 令和4年10月1日施行

1 出生時育児休業制度及び育児休業の分割取得の特徴

出生時育児休業制度は、「産後パパ育休制度」とか「男性版産休」などと呼ばれるもので、子どもが生まれた直後の8週間以内なら合計4週間まで育児休業を取得できるものです(法9条の2から同条の5)。制度の特徴としては、制度の中で分割して2回取得することが可能であることや、出生時育児休業と通常の育児休業を別々に取得できることから、複数回に分けて育休を取得することができるようになること、さらに、通常の育児休業の分割取得の仕組みもスタートするため、出生時育児休業制度と

合わせて最大4回に分けて育児休業をとれるようになります。
原則休業の2週間前までに申し出ることにより取得が可能であること、労使協定があれば本人の希望で休業中に就業したりといった柔軟な対応が可能になること等です。

	出生時育児休業(施行:R4.10.1～) 育児休業とは別に取得可能	育児休業 (施行:R4.10.1～)
取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間 ^{注1} まで取得可能	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 (※下記2(1)参照)	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)
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で休業中に就業することが可能(※下記2(2)参照)	原則就業不可

【参照 厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」(令和3年11月末時点版)(以下「厚生労働省リーフレット」といいます。)]

2 出生時育児休業制度創設に備えた対応

出生時育児休業制度は、令和4年10月1日に施行されますが、企業は就業規則や育児介護休業規程を見直す必要があるほか、事務手続の整備や、必要に応じて、下記の労使協定の締結を検討しなければなりません。手続や検討に時間を要することが想定されますので、施行に備え準備を進める必要があります。

(1) 申出期限(労使協定締結の検討)

出生時育児休業は原則として2週間前までに申し出ることとされておりますが、業務の引継ぎや調整のために申出時期を早めたい場合、以下の事項を労使協定で定めることによ

注1 取得可能日数の「4週間」については、各企業における既存の育児目的のための休暇(法定の休暇を除く。)が、出生時育児休業取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間が確保されればよいと解されます(通達第2・21(4))。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

り、1か月前までとすることができます(法9条の3第4項、施行規則21条の7)。

①次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講ずること。

- 雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- 育児休業に関する相談体制の整備
- 雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
- 雇用する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
- 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

②育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。

「定量的な目標」は「数値目標」を意味しています。また、法に基づく育児休業の取得率のほか、企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要とされています(厚生労働省リーフレット26頁)。

③育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

妊娠・出産の申出があった場合に意向確認の措置を行うことは、この労使協定の締結にかかわらず、法律上の義務であることは、前記第2・2で説明したとおりです。「意向を把握するための取組」は、法律上の義務を上回る取組とすることが必要であり、最初の意向確認のための措置の後に返事がないような場合は、リマインドを少なくとも1回は

行うことが必要とされています(そこで、労働者から「まだ決められない」などの返事がされた場合は、未定という形で把握)(厚生労働省リーフレット26頁)。

(2) 休業中の就業(労使協定締結の検討)

休業中の就業は、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、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ものです(法9条の5第2項)。出生時育児休業中に就業させることができる者について労使協定で定める際は、「休業開始日の○週間前までに就業可能日を申し出た労働者に限る」といった形で対象労働者の範囲を規定することも可能です(Q&A A6-8)。

具体的な休業中の就業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
申出(法9条の2)
- 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(就業させることを希望し
ない)場合はその旨)(法9条の5第4項、施行規則21条
の15第4項)
- ③労働者が同意(法9条の5第4項、第5項)
- ④事業主が通知(なお、就業可能日等には上限がありま
す。)(法9条の5第4項、施行規則21条の16)

なお、事業主は労働者に対して、休業中の就業に関して、休業中に就業を希望する旨の申出をしなかったこと、休業中に就業を希望する旨の申出が事業主の意に反する内容であったこと、休業中の就業の申出に係る就業可能日等の変更をしたこと又は当該申出の撤回をしたこと、休業中の就業に係る事業主からの提示に対して同意をしなかったこと、休業中の就業に係る事業主との同意の全部又は一部の撤回をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いをすることは

禁止されています(法10条、通達第2・39)。

また、労働者が休業中の就業可能日等の申出を行わない場合や事業主の提示した日時に同意しない場合に、上司等が解雇その他不利益な取扱いを示唆したり、嫌がらせ等をしたりすることは、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当します(通達第9・15(3)イ③)。

第4 令和5年4月1日施行(従業員1000人超えの企業対象:育児休業取得状況の公表の義務付け)

育児休業の取得の状況の公表(法第22条の2)は、インターネットの利用その他の適切な方法により、下記の①又は②のいずれかの割合を公表する必要があります(施行規則第71条の3、4)。

【引用:Q&A A9-2】

①

公表前事業年度(※1)においてその雇用する男性労働者が育児休業等(※2)をしたものの数の割合

公表前事業年度(※1)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(※1)においてその雇用する男性労働者が育児休業等(※2)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(※1)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

※1 公表前事業年度：公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度

※2 育 児 休 業 等：育児休業及び法第23条第2項又は第24条第1項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスは想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスを御受け頂ければと存じます。

第5 おわりに

以上のとおり、企業の実務上の対応策のうち、雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置、有期雇用労働者の育児休業要件緩和に対する対策については、早急に対応する必要があります。また、出生時育児休業制度の創設に伴う対応（就業規則等の改訂、労使協定の締結等）についても、施行日までに間に合うよう準備を行う必要があります。

以上

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。