

# 労働・助成金情報 特急便

第 108 号 (2021 年 12 月)

深川経営労務事務所  
社会保険労務士 深川 順次  
〒812-0014  
福岡市博多区比恵町 11-7-701  
TEL : 092-409-9257  
FAX : 092-409-9258

令和 4 年 4 月と令和 4 年 10 月から育児休業制度の一部改正が段階的に施行され、事業主に義務付けられます。改正点は下記の 5 項目です。

令和 4 年 4 月から

- ① 妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務
- ② 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務
- ③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（「引き続き雇用された期間が 1 年以上」の要件廃止）

令和 4 年 10 月から

- ④ 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ⑤ 育児休業の分割取得

妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認、雇用環境整備の準備、だけでなく新制度により就業規則等の見直しも必要になります。施行前に、改正点と新制度について確認して自社にあった実施方法の検討と準備をお勧めします。

まずは、令和 4 年 4 月から施行される 3 項目の内容の確認です。

## <妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務>

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事項（下記表）の周知と休業の取得以降の確認を、個別に行わなければなりません。

その際に、育児休業等の取得を控えさせるような形の周知・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 ③ FAX ④ 電子メール等 いずれか (③④は、労働者が希望した場合のみ)

上記のいずれの周知方法でも、周知事項について正確に漏れなく伝えるために周知用文書があるとよいです。令和 4 年 4 月 1 日時点の制度内容で作成しますが、令和 4 年 10 月 1 日からは「産後パパ育休・育児休業分割取得・育休中の社会保険料免除のルール」について変更がある為、それを踏まえて作成をします。個別周知・意向確認書の記載内容の参考資料が、『厚生労働省ホームページ 育児・介護休業等に関する規則の規定例』内に PDF・Word で掲載されています。一度、内容をご確認ください。また、育児休業取得申出書なども令和 4 年 10 月 1 日からの制度に対応した「社内様式例」があるため、自社に合わせて修正して利用ができます。

## 個別周知・意向確認の時期

妊娠出産の申出が出産予定日の 1 カ月半以上前に行われた場合、出産予定日の 1 か月前まで。それ以降に申出があった場合は、できる限り早い時期に行います。

## 申出の対象者

- 本人
- 配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者
- 特別養子縁組に向けた監護期間にある子を養育、養育する意思を明示した労働者
- 養子縁組里親（養子縁組前提の里親）として委託されている子を養育、受託する意思を明示した労働者

### <育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務>

育児休業と産後パパ育休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。※産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象

- 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

①の研修の実施は、全労働者を対象にすることが望ましいですが、管理職は必ず研修を実施します。研修の実施をする場合は、実施時期・内容・研修講師の選定・実施方法（オンライン・集合研修）の検討準備をします。

②の相談窓口設置は、担当者・受付時間・受付方法などを全労働者に周知し、利用しやすい体制を整備します。

③については、自社の育児休業の取得事例を収集し、取得事例を掲載した書類の配布やイントラネットへの掲示を行い、全労働者に閲覧できるようにします。取得事例の内容は、性別・職種・雇用形態に偏りなくします。

④については、育児休業に関する制度、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を、事業所内やイントラネットへ掲示します。

雇用環境の整備の措置は、4点のうちのいずれかになっていますが、実際には複数の措置を行うことが望ましいです。

令和4年4月からは、中小企業もパワハラ防止のための相談体制の整備等の雇用管理上の措置が義務となっており、ハラスメント防止と絡めて、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備をすることになります。

研修の実施を行う場合は、ハラスメントの内容にも触れることになります。また、相談窓口設置の場合は、従業員数の少ない中小企業では、ハラスメントの相談窓口の担当者と一緒に場合もあります。妊娠・出産・育児でハラスメントが発生する可能性もあるため、育児休業の相談からハラスメントへの相談へ発展することもありえます。育児休業制度・育児休業取得促進に関する事業主の方針を周知する場合には、パワハラについての方針・不利益な取り扱いをしない旨も一緒に掲載すると育児休業取得雇用環境とパワハラ防止の両方の措置が準備できると思います。

育児休業の取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員の確保などの不安がある場合には、無料で相談できる『中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業』が利用できます。専門家に相談して、不安を解消し業務の棚卸と効率化を図ることをお勧めします。

### <有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件廃止）>

現在は、有期雇用労働者の育児休業取得には、①引き続き雇用された期間が1年以上。②1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでない。2つの要件があります。令和4年4月からは、この①の要件がなくなります。無期雇用労働者と同様の取り扱いになります。

ただし、労使協定を締結することで、雇用された期間が1年未満の労働者を対象外にすることができます。（有期・無期雇用労働者ともに）もし、対象としない場合には、4月までに労働者と労使協定の締結が必要です。

次回は、令和4年10月から改正となる④産後パパ育休の創設⑤育児休業の分割取得についての内容と、法改正による事業主の対応について確認します。

参考サイト：厚生労働省ホームページ

「育児・介護休業法の改正について」

参考書籍：ビジネスガイド2021. 12月号