北協会相談員日誌 138

こちら"企業の労働110番"です

（一社）名北労働基準協会
労務管理推進室長
社会保険労務士　藤原朋子

令和4年4月からスタート
育児・介護休業法の改正

育児・介護休業法は、男性の育児休業取得促進を主な目的として、令和4年4月、10月、および令和5年4月の3回に分けて改正施行されます。

まずは4月に、次の3点が施行されます。

①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

事業主は、育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施、育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備、育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供、育児休業・産後パパ育休制度と取得促進に関する方針の周知のいずれかを行わなければなりません。

②本人または配偶者の妊娠、出産を申し出た労働者に対する制度等周知及び意向確認

本人または配偶者の妊娠、出産を申し出た労働者に対し、育児休業制度や休業の申し出先、育児休業給付や休業中の社会保険料の取扱いについて個別に周知することと、休業についての意向確認が義務付けられました。

③引き続き雇用された期間が1年未満の有期雇用労働者を育児・介護休業の対象外としていた要件の撤廃

雇用期間1年未満の有期雇用労働者はこれまで育児休業の対象外とされていましたが、無期雇用者と同様に育児休業の対象となります。そのため、就業規則の改定が必要となります。また、育児・介護休業は労使協定により入社1年未満の労働者を対象から除外することができますが、有期雇用労働者も除外対象に含める場合は、再度労使協定を締結することが必要となります。

▽

続く令和4年10月施行の主な改正内容は次のとおりです。

④産後パパ育休制度の創設

産後8週間以内に4週間まで、通常の育児休業とは別の産後パパ育休を取得することができます。産後パパ育休は、2分割して取得することが可能で、また労使協定を締結した上で休業する労働者と会社が就業日時について合意することによって、休業期間中に就業することも可能です。

⑤育児休業は分割して2回取得可能

⑥育児休業の1歳6か月、2歳までの延長について、開始日を子の1歳、1歳6か月時点に限定していたものを柔軟化

④～⑥いずれも就業規則への反映が必要となり、産後パパ育休中に就業できるようにする場合は、労使協定の締結も必要となります。また、雇用保険の育児休業給付金や育児休業期間中の社会保険料の免除についても同時に改正されますので、こちらも注意が必要です。

▽

令和5年4月に施行されるのは、

⑦常時1000人以上雇用する事業主に対する男性労働者の育児休業取得率の公表義務化

となります。

改正事項が多くなっていますが、まずは4月改正の①～③から対応をお願いいたします。

■

愛知県下各労働基準協会では改正育児・介護休業法に関する『労働者・出産育児を申し出た労働者へのインターネット研修』と『労務人事・相談窓口担当者向けインターネット研修』を実施しています。本誌24ページを併せてご覧ください。

詳しくは、次の二次元コードへ。

①「育児休業・パパ育休研修」「労働者からの相談代行」案内

②勤労者労働総合相談センター

イラスト・木村武司