

改正育児・介護休業法と 労働組合の取り組み

改正育児・介護休業法が施行されます！

2021年の第204通常国会で改正育児・介護休業法が成立し、2022年4月1日、2022年10月1日、2023年4月1日と3段階で施行されます。

各改正項目の【概要】と【労働組合としての取り組み】のポイントを示します。改正法で定める制度はもとより、法を上回る制度導入をめざして労使協議を行いましょう。

2021年11月
日本労働組合総連合会（連合）

【改正育児・介護休業法の概要】

1. 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。

- ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮
- ②分割して取得できる回数は、2回とする。
- ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就労することを可能とする。

2. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

- ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
- ②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。

3. 育児休業の分割取得

育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

4. 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。

5. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

【施行期日】

- ・ 2及び5：2022年4月1日
- ・ 1,3,：2022年10月1日
- ・ 4：2023年4月1日

施行スケジュール

2022年
4月1日

10月1日

2023年
4月1日

- ◆ 「雇用環境の整備」の事業主への義務づけ (p2)
- ◆ 「個別周知」と「意向確認」の事業主への義務づけ (p4)
- ◆ 有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の一部緩和 (p6)
- ◆ 出生時育児休業 (p8)
- ◆ 出生時育児休業中の就業 (p12)
- ◆ 育児休業の分割取得 (p15)
- ◆ 1歳到達後・1歳6カ月到達後の特別な事情がある場合の育児休業の再取得 (p16)
- ◆ 1歳以降の延長の場合の取り扱い (p17)
- ◆ 育児休業の取得状況の公表の義務づけ (p18)

「雇用環境の整備」の事業主への義務づけ

◆育児休業の申し出が円滑に行われるよう、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。

- ①研修の実施 ②相談体制の整備 ③自社の事例の収集および当該事例の提供 ④育児休業制度および取得方針の周知

【概要】

- 「雇用環境の整備」の内容は、①研修の実施、②相談体制の整備、③自社の事例の収集および当該事例の提供、④育児休業制度および取得促進方針の周知、のいずれか1つでよい。ただし、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。
- 短期はもとより1ヵ月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望どおりの期間の休業を申し出、取得できるように配慮すること。

【労働組合としての取り組み】

- ✓ 何よりも**職場全体で理解し合い、お互いに仲間を助け合う気持ち**が大切です。形だけの「**雇用環境の整備**」とならないよう、内容について協議しましょう。
- ✓ 「**雇用環境の整備**」は複数の措置を行うように働きかけましょう。
- ✓ 労働者が安心して希望通りの期間を休めるようにすることが重要です。

★取り組みのポイント

- ①**育児・介護制度の研修の実施**については、全従業員が制度を理解できる包括的なものにし、職場全体で理解し合える環境をめざしましょう。
- ②**相談体制の整備**について、本人またはパートナーの妊娠の申し出をためらわず行えるよう、必要に応じて労働組合も相談を受けられる体制を整えましょう。
- ③**自社の事例の収集および当該事例の提供**について、取得経験がある者が積極的に情報提供を行い、安心して取得できる環境整備に努めましょう。
- ④**育児休業制度および取得促進方針の周知**について、就業規則や労働協約と同様に、従業員が常に閲覧できる環境を整えましょう。

「個別周知」と「意向確認」の事業主への義務づけ

◆妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対して、個別の制度周知、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。

【概要】

- 「個別周知」の内容は、①育児休業制度、②申出先、③育児休業給付※、④育児休業中の社会保険料の取り扱い※、の4つ。
- 「個別周知」・「意向確認」の方法は、①面談、②書面交付、③FAX、④メール・SNS（出力可能であることが前提）、のいずれか（③・④は労働者が希望する場合）。②は手交のほか郵送も可。書面のデータをメールに添付して送信する場合は④と捉える。
- 取得を控えさせるような形での「個別周知」・「意向確認」は認められない。なお、「意向確認」は働きかけを行えばよい（意向把握までは求められていない）。
- 特別養子縁組・養子縁組により子を養育している労働者も対象。

【労働組合としての取り組み】

- ✓ 「個別周知」の内容について協議しましょう。
- ✓ 出産予定日に応じて、2022年10月1日施行の制度も周知するよう、働きかけましょう。
- ✓ 「意向把握」にあたっては、形だけのものとせず、本人の取得する・しない、未定も含めて職場ごとの状況を把握することが重要です。
- ✓ 個別周知や意向確認の方法は、本人が安心でき、周囲の理解を得られるよう、効果的な方法を求めましょう。
- ✓ 労働組合としても制度を積極的に周知しましょう。

★取り組みのポイント

- ①本人やパートナーから妊娠・出産の申告があった場合に、**ためらうことなく安心して取得の検討ができる制度**であることを、職場全体で日頃から意識してもらいましょう。
- ②会社は当事者の休暇取得に備えて今後の人員計画や代替要員の配置を早い段階から検討する必要があります。
- ③周囲が余計な詮索をしないよう、**本人のプライバシーも尊重**しましょう。

有期契約労働者の育児・介護休業の 取得要件の一部緩和

◆「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であるという者」の要件が廃止されます。

【概要】

- 有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件のうち、「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件が廃止（「子が1歳6カ月
に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」という要件は残存）。
- 労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することが可能。

【労働組合としての取り組み】

- ✓ 残された要件「子が1歳6ヵ月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないこと」の撤廃に取り組みましょう。
- ✓ 有期契約労働者についてのみ、引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外する労使協定は締結しないようにしましょう。

★取り組みのポイント

- ①雇用形態や契約期間に関わらずすべての働く仲間が休業を取得できるよう求めましょう。
- ②法では「子が1歳6ヵ月に達する日」より前に労働契約の期間が終わる場合は取得ができず、国の雇用保険を財源とする育児休業給付の支給外となります。
会社に対して育児休業給付に代わる手当の支給を求めるとはじめ、可能な限り育児目的の財源を求め、当該労働者の育児を支援できる体制を整備しましょう。

2022.10.1施行

出生時育児休業(産後パパ育休)

◆男性の育休取得促進のため、育休とは別に、子の出生後8週間以内に最長4週間までが取得可能になります。

【概要】

●申出期限は原則2週間前まで。ただし、以下の①～③の措置をすべて実施することを労使協定で定めている場合には1カ月前までとしてよい。

①以下のア. ～オ. のうち2つ以上の措置を実施すること

ア. 研修の実施

イ. 相談体制の整備

ウ. 自社の事例の収集および当該事例の提供

エ. 育児休業制度および取得促進方針の周知

オ. 申出労働者の円滑な育児休業取得のための業務の配分または人員の配置

②育児休業取得の定量的な目標設定と取得促進方針の周知すること

③意向確認にとどまらない意向を把握するための取り組みを行うこと

- 通常の育児休業にも共通で、事業主は労働者による休業の申出が円滑に行われるようにするための「雇用環境の整備」を行い、一方、労働者も早めに申出することが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。
- 父親のみならず、特別養子縁組・養子縁組により子を養育している母親も取得できる。
- ①申出があった日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者、は、労使協定の締結により対象から除外することが可能。

- 申出事項（基本的には通常の育児休業と同一）

- ① 申出年月日
- ② 申出労働者の氏名
- ③ 子の氏名・生年月日・続柄
- ④ 開始予定日・終了予定日（ともに1回に限り、一定の要件のもと、前倒し・後ろ倒しが可能）
- ⑤ 出生後8週間を経過しない別の子がいる場合の氏名・生年月日・続柄
- ⑥ 子が養子の場合の養子縁組の効力発生日
- ⑦ 出産が予定日より早まった場合のその旨
- ⑧ すでに申出をしたことがある場合の当該育児休業の期間
- ⑨ すでに申出をしたことがあり撤回したことがある場合のその旨
- ⑩ 再取得の場合はその事情に係る事実

- 申出方法は、①書面交付、②FAX、③メール・SNS（出力可能であることが前提）、のいずれか（②・③は事業主が適当と認める場合）。
①は手交のほか郵送も可で、また、書面のデータをメールに添付して送信する場合は③と捉える。
- 最長4週間を2回に分割して取得できる。分割取得する場合には、初めにまとめて申出をすることが必要。
- 施行日である2022年10月1日以前は通常の育児休業を取得し、施行日以降は出生時育児休業を取得することが可能。その場合、すでに取得した育児休業を出生時育児休業とみなして日数と回数をカウントする。
- 従来の「パパ休暇」は出生時育児休業の施行に伴い廃止
（「パパ・ママ育休プラス」は存続）。

【労働組合としての取り組み】

- ✓ 10月1日の制度導入に向け、労使協議をはじめましょう。
- ✓ 労働者が早めに申し出できるように雇用環境の整備を求めましょう。

★取り組みのポイント

- ①「**出生後8週間以内**」に「**最長4週間**」を「**2回に分割して**」取得が可能で、「**2週間前までに申し出る(労使協定があれば1ヵ月前)**」必要がある休暇です。取得をためらわず、出産予定日の前に早めに計画を立てることで、職場への影響も少なくなります。
- ②「**出生時育児休業**」に続いて**通常の「育児休業」**を連続して取得することも可能です。
- ③会社は当事者の休暇に備えて今後の人員計画や代替要員の配置を早い段階から検討する必要があります。安心して**早めの申し出が行えるように体制を整備**しましょう。

2022.10.1施行

(産後パパ育休)

出生時育児休業期間中の就業

◆労働者個人の同意と労使協定をあらかじめ締結している場合に限り、休業中の就労が可能となります。

【概要】

- 出生時育児休業中は、労使協定の締結と労働者個人の同意がある場合に休業中の就労が認められる。
- 育児休業は労働者の権利であって、就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反する取り扱いを行ってはならない。
- 事業主は、労働者が就業の申出をしなかったこと、申出が意に反する内容であったこと、就業可能日等を変更・撤回したこと、提示に対して同意しなかったこと、同意を撤回したことを理由に解雇その他不利益取り扱いを行ってはならない。

- 労働者が就業を希望する場合の申出事項

- ①就業可能日

- ②所定労働時間内における就業可能な時間帯その他の労働条件（テレワークが可能等）

- ①は出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下、②は出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下が限度。また、出生時育児休業の開始予定日（始期）と終了予定日（終期）は丸々就業してはならない（所定労働時間未満とする）。

- 労働者が就業の申出をし、事業主からの提示に対して行う「同意」、また、同意を得た事業主が労働者に対して行う「通知」の方法は、①書面交付、②FAX、③メール・SNS（出力可能であることが前提）、のいずれか（②・③は、「同意」は事業主が適当と認める場合、「通知」は労働者が希望する場合）。なお、①は手交のほか郵送も可で、また、書面のデータをメールに添付して送信する場合は③と捉える。

- 就業に同意した場合であっても、出生時育児休業開始前までは任意のタイミングで撤回が可能。開始後も以下の事情による場合には撤回が可能。

①配偶者の死亡

②配偶者の負傷、疾病、身体上もしくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況による養育が困難な状態

③婚姻の解消その他の事情による子との同居の解消

④子の負傷、疾病、身体上もしくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況による2週間以上の世話が必要な状態

【労働組合としての取り組み】

- ✓ 育児に専念することが望ましいため、やむを得ず休業中の就業の労使協定を締結する場合は、十分な協議を行いましょう。

★取り組みのポイント

- ①仕事に「職務専念義務」があるように、育児休業中は仕事を気にせず「育児に専念」すべきです。
- ②やむを得ず労使協定を締結する場合は、「休業中の就労を推奨している」と誤解されないように十分な説明と理解が必要です。

2022.10.1施行

育児休業の分割取得

◆子が1歳になるまでの間に、通常の育児休業を分割して2回取得することが可能となります。

【概要】

- 出生時育児休業とは別で、育児休業も2回に分割して取得できる（例えば、出生時育児休業を2回、その後、1歳到達までの間に育児休業を2回取得することが可能）。

【労働組合としての取り組み】

- ✓ 制度導入に向け、労使協議をはじめましょう。
- ✓ 上司の理解を進めるとともに、制度を利用する人にとってわかりやすい周知を求めましょう。
- ✓ 労働協約で、1歳以降の育休制度がある場合は、1歳到達後の分割取得についても、休業中の保障を含めて協議しましょう。

★取り組みのポイント

- ① パートナーや家族と家事・育児を分担しながら育児休業を取得し、キャリアのブランクを最低限に抑えながら働き続けることが想定できます。
- ② 1歳到達後にも継続して休業を可能とし、会社に対して育児休業給付期間後も手当を支給するよう求めることをはじめ、可能な限り育児目的の財源を求め、当該労働者の育児を支援できる体制を整備しましょう。

2022.10.1施行

1歳到達後・1歳6ヵ月到達後の特別な事情がある場合の育児休業の再取得

【概要】

- 従来、1歳到達後の育児休業は、以後の期間について休業することが雇用の継続のために「特に必要と認められる場合」に限って取得できるとされていたが、以下の特別な事情（従来1歳到達日まで適用）がある場合にも再取得できる。
 - ①第2子以降の産前産後休暇により育児休業が終了したが、産前産後休暇に係る子が死産となった場合
 - ②第2子以降の新たな育児休業により育児休業が終了したが、新たな育児休業に係る子が死亡した場合
 - ③介護休業により育児休業が終了したが、介護休業に係る対象家族が死亡した場合
- 1歳到達日までの「特別な事情」、1歳到達後・1歳6ヵ月到達後の「特別な事情」での再取得は回数にカウントされない。

【労働組合としての取り組み】

- ✓制度導入に向け、労使協議をはじめましょう。
- ✓上司の理解を進めるとともに、制度を利用する人にとってわかりやすい周知を求めましょう。

★取り組みのポイント

- ①「特別な事情」には、新しい生命や介護を行っていた家族が亡くなる事由が含まれます。
- ②当事者に寄り添い、引き続き支えることができる制度となるよう労使で確認しましょう。

1歳以降の延長の場合の取り扱い

◆1歳以降も延長して育児休業を取得する場合の 開始日が柔軟化されます。

【概要】

- 従来、保育所に入所できない等の理由により1歳以降も延長して育児休業を取得する場合、延長した場合の育児休業の開始日が各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定されていたため、各期間の開始時点でしか夫婦交代ができなかったが、開始日を柔軟化することで、各期間の途中でも夫婦交代が可能（途中から取得可能）となる。

【労働組合としての取り組み】

- ✓ 制度導入に向け、労使協議をはじめましょう。
- ✓ 上司の理解を進めるとともに、制度を利用する人にとってわかりやすい周知を求めましょう。

★取り組みのポイント

- ①育児休業を延長して取得できる制度があることを周知しましょう。
- ②保育所等が見つからないため離職せざるを得ない状況とならないように、会社が柔軟に対応するように働きかける必要があります。
- ③延長取得の申し出にあたっては、通常の育児休業と同様に意向表明を行うことによる不利益取り扱いがないように求めましょう。

育児休業の取得状況の公表の義務づけ

◆常時雇用される労働者数が1,000人超の事業主には
育児休業取得状況の公表が義務づけられます。

【概要】

- 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等および育児目的休暇の取得率」。

【労働組合としての取り組み】

- ✓ 企業規模にかかわらず、取得状況の把握を働きかけましょう。
- ✓ 2023年4月1日の施行に向け、公表方法の検討を求めましょう。
- ✓ 企業規模にかかわらず、取得状況の公表について協議し、次世代育成支援対策推進法にもとづく「くるみん」「プラチナくるみん」認定取得を働きかけましょう。

※育児休業給付と育児休業中の社会保険料の取り扱い

「個別周知」について、出生時育児休業中の就業の仕組みを周知する場合には、育児休業給付および育児休業（含：出生時育児休業）中の社会保険料免除について、休業中の就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性があることもあわせて説明するよう留意することとされています。

<育児休業給付について>

- 例えば、月～金まで出生時育児休業を取得し、そのうち水曜日に就業した場合、当該日は育児休業給付金と賃金の併給対象日となりますが、最終的には月～金までの期間で合算して休業開始前賃金の80%を上限に調整されます。
- また、例えば、就業日が10日を超えて、かつ就業時間が80時間を超える場合には、育児休業給付金は支給されません（出生時育児休業に関しては予定）。
- なお、出生時育児休業について、事業主が独自に実施している既存の育児目的のための休暇（法定を除く）が出生時育児休業の取得日数以外の要件を満たせば、当該休暇の日数も含めて4週間の取得が確保されればよいとされています。
- そのうえで、独自休暇が有給で、事業主（労働者）がその日数も含めて育児休業給付を国に申請する場合にも、期間で合算して休業開始前賃金の80%が上限となります。

<社会保険料について>

- 従来の免除基準として、育児休業開始日の属する月から終了日の翌日が属する月の前月までの期間は保険料を徴収しないこととされてきました（「開始日」と「終了日の翌日」が属する月が異なる場合を意味する。そのため、月末1日のみの取得でも対象）。
- そのうえで、健康保険法等の改正により、2022年10月1日以降に開始した育児休業については、「開始日」と「終了日の翌日」が属する月が同一の場合でも、当該月における休業日数が14日以上である場合には新たに免除の対象となります。ただし、出生時育児休業中の就業日はこの14日にはカウントされないため、留意が必要です（予定）。
- なお、これも健康保険法等の改正により、2022年10月1日以降に開始した育児休業については、賞与に係る社会保険料は1月を超える育児休業を取得している場合に限り、免除の対象となります。