

厚生労働省が公表した2020年の人口動態統計によると、出生数は84万832人と5年連続で過去最少を更新し、婚姻数は戦後最少の52万5490組で、2019年より7万3517組も減りました。新型コロナウイルス感染拡大は人々のマインドに影を落としており、婚姻数の減少は将来のさらなる出生数減少に大きく影響すると考えられます。

こうした状況下、育児・介護休業法（略称）が改正され、今年6月9日に公布、来年4月から順次施行されます。今回はこの改正ポイントをご紹介します。

### 育児介護休業法の改正

改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得の促進などを図るため、子の出生直後の時期に柔軟な育児休業を取得できるようになるほか、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の措置などが企業に義務付けられます。そのポイントは次のとおりです。

## 育児・介護休業法 改正ポイント

### ① 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります。

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	+	現行育休制度
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		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（※1）		原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能		原則分割不可 （今回の改正で分割して2回まで取得可能）
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（※2）で休業中に就業することが可能		原則就業不可

※1 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施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ます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～③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

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

③労働者が同意した範囲で就業

なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日・所定労働時間の半分）を厚生労働省令で定める予定です。

（注）新制度についても育児休業給付の対象となります。

## ② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

施行日：令和4年4月1日

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
- 妊娠・出産（本人または配偶者）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

・雇用環境整備の具体的内容については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。

・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択して措置していただくこととする予定です。

※ 休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。

## ③ 育児休業を分割して取得できるようになります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

### 改正前

- 原則分割することはできない
- 1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定

### 改正後

- （新制度とは別に）分割して2回まで取得可能
- 1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

## ④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

施行日：令和4年4月1日

### 改正前

- （育児休業の場合）
- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
  - (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

### 改正後

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに  
※無期雇用労働者と同様の取り扱い  
（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）

## ⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

施行日：令和5年4月1日

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。**

※公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

### <個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060