

育児・介護休業法 改正のポイントについて

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課

1 はじめに

男性の育児休業取得率は、令和元年度の調査では7.48%、令和2年度の調査では、12.65%と、近年上昇しているものの未だ低い水準にとどまっています。一方で、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約4割と、労働者の休業取得の希望が十分になっていない現状にあります。

こういった状況を受けて、令和2年5月に閣議決定された『少子化社会対策大綱』では、「男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する」等の記載が盛り込まれ、労働政策審議会や国会での議論を経て、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等を内容とする育児・介護休業法の改正が行われ、令和4年4月から順次施行されることとなりました。

2 改正育児・介護休業法の概要

今回の改正の主な内容は、次の5点になります。

- 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（産後パパ育休）の創設
- ② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産等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
- ③ 育児休業の分割取得
- ④ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- ⑤ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

（各項目の施行日については、次のとおり。②、⑤：令和4年4月1日 ①、③：令和4年10月1日 ④：令和5年4月1日）（【資料1】参照）

【資料1】 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の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

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、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、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 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「産後パパ育休」の創設**【育児・介護休業法】
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業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。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

・2及び5:令和4年4月1日 ・1、3及び6:令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日） ・4:令和5年4月1日 等

①の産後パパ育休の創設については、男性の育児休業取得者の半数近くが子の出生後8週間以内に育児休業を取得しており、出生直後の取得のニーズが高いと考えられることや、男性が育児休業を取得しなかった理由として、業務の都合等が挙げられることを踏まえ、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる柔軟な育児休業の枠組みを創設し、

- ・休業の申出期限については、原則休業の2週間前まで（通常の育児休業は1か月前）
- ・2回まで分割して取得が可能
- ・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業することが可能としたものです。

休業の申出期限に関しては、雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられている内容を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合には、申出期限を1か月前とすることができると、育児休業中の就業については、あくまで育児休業期間中であることに鑑み、その就業可能日等の上限（休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分）を設けております。

また、産後パパ育休は現行の育児休業に加える形で創設するものですので、子の出生後8週間の期間については、産後パパ育休と通常の育児休業のいずれかを取得することが可能です。なお、産後パパ育休についても育児休業給付や社会保険料免除の対象となります（【資料2】参照）。

②の雇用環境整備や個別の周知・意向確認の措置の義務付けについては、育児休業を取得しなかった理由として挙げられることの多い、取得しづらい職場の雰囲気等の課題に対応し、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、
・育児休業の取得をしやすい雇用環境整備の措置として、研修や相談窓口の設置等の複数の選択肢からいずれかの措置を行うこと
・労働者への個別周知については、これまで努力義務となっていたところ、妊娠、出産等の申出を行った労働者に対して、育児休業について個別の周知・意向確認の措置を行うことを事業主の義務としました。

個別の周知の具体的な内容に関しては、(i) 育児休業に関する制度、(ii) 育児休業の申出先、(iii) 育児休業給付、(iv) 育児休業中の社会保険料の取扱い、の4つになりますが、令和4年10月以降は産後パパ育休の申出が可能となるため、10月以降は産後パパ育休も含めた個別の周知が必要となります。また、取得意向の確認の際には、育児休業の取得を控えさせるような形で行うことは認められません。

③の分割取得については、現行の育児休業制度では原則として分割して取得することができなかったところ、子の出生直後の短期間の休業のみでなく、その後の夫婦交代等でのまとまった期間の休業の取得も念頭に、産後パパ育休とは別に、二回まで分割して取得することを可能としたほか、一歳以降に育児休業を延長する場合に、休業開始日を柔軟化し、延長期間の途中でも夫婦交代を可能とする改正も行っています。

④については、企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運を醸成するため、常時雇用する労働者数が千人超の事業主に対する育児休業の取得の状況の公表を義務付けることとし、⑤については、雇用形態に関わらず育児・介護休業を取得しやすくするため、有期雇用労働者の「その事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である者」という要件を撤廃することとしました。

3 おわりに

少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児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を両立できる社会の実現が重要となっています。

厚生労働省としては今回の育児・介護休業法の改正を通じて、より多くの労働者の仕事と育児の両立が図られるよう、改正法の施行に努めてまいります。

なお、改正内容の説明資料や、個別周知の措置等の実施に活用いただける資料などを、厚生労働省ホームページ内「育児・介護休業法について」のページに順次掲載しています。ぜひご参照ください。

【資料2】 制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）

