経営トピックスQ＆A　2月号

育児・介護休業法 改正の概要と実務対応

Q．育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されると聞きました。最も早い対応が求められる4月1日に施行となる改正法の概要とその実務対応について教えてください。

Ａ．■育児・介護休業法 改正の概要

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されます。最も早い対応が必要な改正法の概要は次の通りです。

＜令和4年4月1日施行＞

1　妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別周知・意向確認の措置の義務付け

2　育児休業を取得し易い雇用環境整備の義務付け

3　有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

■　個別周知・意向確認とは

改正法施行後は、労働者本人または配偶者の妊娠･出産等について労働者から申し出があったときは、当該労働者に対して育児休業に関する制度等について知らせる（個別周知）とともに、育児休業等の取得の意向を確認するための面談等の措置（意向確認）を講じることが事業主に義務付けられます。

■　個別周知・意向確認の方法

個別周知･意向確認の方法は、①面談、②書面交付、　③fax、④電子メール等のいずれかで、③④は労働者が希望した場合に限るとされています。

■　個別周知の内容

個別周知する内容については、次の4点となります。

①　育児休業に関する制度

②　育児休業申出の申し出先

③　雇用保険の育児休業給付に関すること

④　労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

■　個別周知文書の作成

周知の対象となる労働者に対して育児休業等の制度を漏れなく正確に伝えるためには、周知用の文書を作成することが望ましいでしょう。休業の取得意向確認は、実務上、個別周知と併せて実施することになると考えられますので、個別周知の文書に意向確認に関するチェック事項を盛り込むこと等もお勧めします。

■　雇用環境の整備

改正法施行後は、育児休業を取得しやすい職場環境を整備して育児休業の申し出が円滑に行われるようにするために、以下のいずれかの措置を講ずることが事業主に義務付けられます。

①　育児休業にかかる研修の実施

②　育児休業に関する相談体制の整備（相談窓口の設置等）

③　雇用する労働者の育児休業取得に関する事例の収集および当該事例の提供

④　雇用する労働者に対する育児休業の制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知

上記のいずれかの措置をスムーズに実施できるように、早めに実施する措置を決定することが必要です。

■　就業規則の改定

有期労働者の育児休業等の取得要件である「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上の者」が廃止となりますので、規程等に育児休業等の取得要件として定めている場合は、当該定めの削除が必要となります。

■　結 び

この法律に違反した場合は、行政から報告を求められるだけでなく、改善のための勧告を受ける場合があります。報告や勧告を無視したり、虚偽の報告を行った場合は、罰則として企業名の公表や最大20万円の過料が科されます。まずは、4月1日の施行日に間に合うように、早めに準備を進めることが重要です。

なお、個別周知等の対応については、厚労省HPの「参考様式」を活用するとよいでしょう。

（あがたグローバル社労士事務所
特定社会保険労務士　東　和加代）