



トピックアンドコア通信

【令和3年11月号】

育児介護休業法の改正（令和4年4月、10月、令和5年4月の3回に分けて施行）について、厚生労働省からは様々なリーフレットおよび参考様式が公表されています。特に、現行法で「パパ・ママ育休」とされる制度と、**改正により創設される「産後パパ育休」**が混同されやすく、令和4年4月施行分について就業規則改訂の準備を進める人事・総務担当者からの質問が増えています。令和4年4月からは「**育児休業制度に関する個別周知**」がありますので、しっかりと説明できるよう実務者で勉強会を行うなどの準備が必要です。

■改正育児・介護休業法に関するQ & Aが公表

令和4年4月1日から3段階で施行される育児・介護休業法について、「11月30日時点版」として「令和3年改正 育児・介護休業法に関するQ & A」が厚生労働省のHPに公表されました。改正事項の対応について、実務者が把握しておくべき点が網羅されているため、確実に見ておきましょう。今回は、第1段階の改正事項に関係する部分のうち、重要なものをピックアップします。

<令和4年4月1日～義務化される事項>

1. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

次の①～④の**いずれか**を実施すること（複数の実施が望ましい）

①制度の研修、②相談体制の整備、③自社の取得事例の収集・提供、④取得促進方針の周知

2. 妊娠・出産の申出をした労働者へ個別の周知・意向確認

対象者：本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者

方法：面談（オンライン可）、書面交付 ※本人が希望すれば、FAX、電子メールも可

次の①～④の**すべて**を個別に周知すること

①制度の内容、②取得の申出先、③育休給付金のこと、④育休期間中の社会保険料のこと

3. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

要件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上」が**削除**



■就業規則の変更

- ・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
- ・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

第1弾「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※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能です。



具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

●育児休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
- (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

●介護休業

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

Q：すでに締結している労使協定で「引き続き雇用された期間が1年未満」の労働者について、有期雇用/無期雇用問わず除外していた場合は、労使協定の締結し直しは不要となるか？

A：改正法により「引き続き雇用された期間が1年未満」の有期雇用労働者についても、新たに育休申出の権利付与となるため、拒否するのであれば、**改めて労使協定を締結する必要がある**

Q：「育休を取得するつもりはない」「制度の周知は不要」と言う労働者にも周知は義務か？

A：事業主の義務であるため、労働者の意思表示があったとしても措置を講ずることは必要

Q：次の場合も、申出時に周知・意向確認を行わなければならないか？

①労使協定で除外している入社1年未満の労働者である場合

②有期雇用労働者で雇用契約の更新の予定がない場合

A：後に育児休業申出が可能になる可能性があるケースは個別周知必要だが、意向確認は不要

Q：意向確認時に「育児休業を取得しない」と回答があった場合、その労働者からその後に育児取得の申出があっても拒否できるか？

A：労働者は法に基づき育児休業の申出を行うことができるため、適法な申出は拒否できない

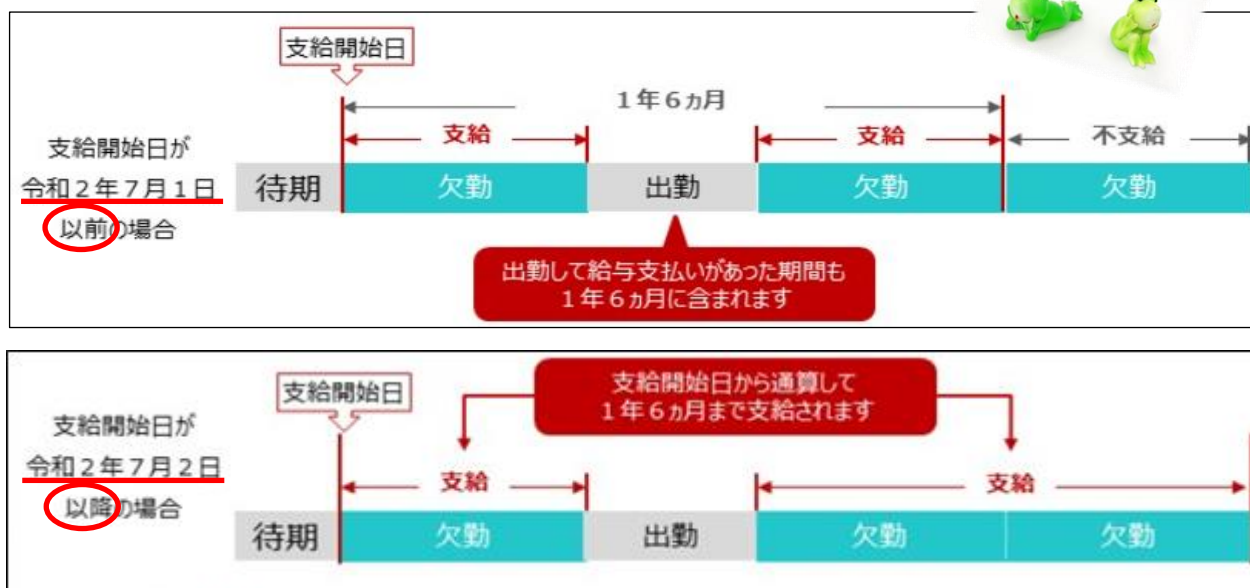


■ 傷病手当金の支給期間が通算化（2022年1月1日～）

改正健康保険法により、傷病手当金の支給される期間が以下の通り変わります。

現行：支給開始日より1年6ヶ月

改正：支給開始日から通算して1年6ヶ月



<経過措置に注意！>

改正後の規定は、施行日の前日において支給を始めた日から起算して1年6ヶ月を経過していない傷病手当金について適用する。つまり、**令和2年7月2日以後**に支給を始めた傷病手当金は、施行日前日時点で起算日から1年6ヶ月を経過していないため、支給期間が通算される

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】 東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F TEL：03-3349-8370

【名古屋支店】 愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JPター名古屋 7F TEL：052-589-8753

【福岡支店】 福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビズネスセンタービル 6F TEL：092-273-0503

E-mail：info@topandcore.or.jp http://www.topandcore.com/

