

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 越川 芙紗子 氏



育児・介護休業法の改正法が、令和3年6月9日に公布されました。本改正法は、令和4年4月1日から段階的に施行される予定です。今回は、改正法のポイントについて紹介致します。

Q1 今回の改正はどのような内容ですか？

改正の趣旨としては、より育児休業を取得しやすい社会を目指すこと、特に男性の育児休業取得を普及させることなどがあげられます。

その主たる改正内容は以下のとおりです。

- ・ 出生時育児休業制度（産後パパ育休）の新設
- ・ 育児休業の分割取得
- ・ 有期雇用労働者の取得要件緩和
- ・ 事業主に対する育児休業を取得しやすい雇用環境整備の義務付け
- ・ 事業主に対する妊娠出産を申し出た労働者への個別の制度周知・取得意向確認の義務付け

Q2 出生時育児休業制度はどのようなものですか？

子の出生後8週間以内に、4週間育児休業を取得できる制度が新設されました（出生時育児休業制度）。

母は産後8週間は原則として就業できないとされている（産後休業）ので、この出生時育児休業は主として父を対象としていることとなります（そのため「産後パパ育休」と呼ばれることがあります）。

出生時育児休業は、従来の育児休業とは別に取得することができます。

また、対象期間内であれば分割して2回まで取得することができます。例えば、出生直後の時期に1回、しばらくして里帰り出産から母子が戻ってくる際に1回、というような形での取得が可能です。

なお、出生時育児休業制度については、育休取得の申し出期限が原則として休業の2週間前とされており、通常の育休の場合よりも短縮されてい

ます（労使協定によって1ヶ月前までとできる場合があります）。

また、出生時育児休業制度の柔軟な利用を可能にするために、労使協定を締結している場合には、労働者と合意した範囲内で休業中に就労することができるものとされました。例えば、休業期間中にどうしても出席してほしい会議がある場合などでの利用が想定されています。

Q3 育児休業の分割取得とはどのようなものですか？

従来の育児休業制度では、1歳までの育児休業については特別の事情がない限り1回限りの取得となっていました（生後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合は再度取得が可能）。改正法では分割して2回まで取得可能とされました。

例えば父が取得する場合、子の出生後間もない時期に1回、母の育休からの復帰のタイミングで再度取得、といった方法が可能になりました。

また、1歳6ヶ月または2歳までに育休を延長する場合について、育休開始日の定めが柔軟になっています。これにより、待機児童となった場合に父・母で交互に育児休業を取得して対応することもできるようになりました。

Q4 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のために、事業主にはどのような義務がありますか。

改正法では、事業主に対し育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置を義務付けています。具体的には、研修、相談窓口の設置など、複数の選択肢からいずれかを選択して整備することになります。

また、妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の制度周知・取得意向確認の措置も義務付けられます。具体的には面談での制度説明、書面による制度の情報提供等、複数の選択肢からいずれかを選択して整備することになります。