

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

**令和 4 年 4 月号**

## 【R4.4.1 施行】 育児介護休業法 要点の再確認

昨年 12 月号にて紹介致しました育児介護休業法の改正について、4 月 1 日と 10 月 1 日の 2 段階での施行がなされます。今回は 4 月 1 日施行の内容の詳細と、それに付随して新設される助成金の内容を紹介致します。

### 個別周知・意向確認

令和 4 年 1 月より、労働者本人または配偶者の妊娠・出産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、育休取得の意思を確認するための面談等の措置（意向確認）を講じることが義務付けられます。

個別周知・意思確認の方法は次の表のとおりです。コロナ禍のため、直接面談が出来ない場合には Zoom などのツールを使用してのオンライン面談も可能とされていますが、音声のみの電話・通話はこの面談義務を果たしたものと認められないことになっていますので注意が必要です。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休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・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和 4 年 10 月 1 日から対象。

### 雇用環境の整備

4 月 1 日施行後のもう 1 点の留意事項として、育児休業を取得しやすい職場環境を整備し、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、次の措置を講じることが義務付けられています。

- 育児休業に係る研修の実施
- 育児休業に関する相談体制の整備
- 雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集および当該事例の提供
- 雇用する労働者に対する育児休業に関する制度および育児休業の取得の促進に関する方針の周知

現実的な方法として最も実施しやすい方法は「相談体制の整備」であるといえます。ただしこの方法を実施する場合には、体制が正常に機能するよう、次の 3 点が求められることにも注意が必要です。

- ① 相談窓口の設置、相談対応者を定めること
- ② 労働者に周知すること
- ③ 実質的に対応が可能な窓口が設けられていること

## 就業規則・規程の整備について

4月1日施行の改正に伴い、有期労働契約者の育児休業・介護休業の取得要件として「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上の者」が廃止されるため、現行の育児・介護休業規程に取得要件として規定している場合には、その定めを削除をしなければなりません。また、常時雇用する労働者が10人以上の事業場は育児・介護休業規程を変更し、労働者の過半数代表者の意見聴取をした意見書を添付して監督署へ提出する必要があります。

### 現 行

#### ●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

#### ●介護休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (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

### 令和4年4月1日～

育児休業・介護休業いずれも、**(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)
- ※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和

## 【補助金】両立支援助成金（出生時両立支援コース）

改正育児・介護休業法の施行に伴い、令和4年度から、出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）及び育児休業等支援コースについて、制度内容が変更されます。また、育児休業を取得した労働者の業務を代わりに行う代替要員確保に対する支援についても見直しがなされました。

### ■ 男性労働者が育児休業を取得した場合【第一種】

1. 育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。
2. 男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得すること
3. 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
4. 育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用した場合、加算して支給（代替要員加算）。

### ■ **助成額：20万円（1事業主1回限り）**

※代替要員加算：20万円（代替要員が3人以上の場合45万円）

### ■ 男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合【第二種】

男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合に対して助成します。（中小企業のみが対象です。）

### ■ 支給要件

1. 第1種の支給を受けていること（上記、男性育休取得の助成金）
2. 育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること
3. 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること
4. 男性労働者の育児休業取得率が、第1種の支給を受けてから3事業年度以内に30%以上上昇していること
5. 育児休業を取得した男性労働者が、第1種の申請に係る者の他に2名以上いること

### ■ **助成額**

**第1種の支給を受けてから育児休業取得率が30%以上上昇するまでの期間に応じて60～20万円（生産性要件を満たした場合の上乗せあり）**

**お問い合わせは当法人まで！**