

社会保険労務士法人 シャイン 2022年2月 web通信 (vol.24)

『令和4年の育児・介護休業法改正』



令和4年2月22日

- ※聴講者はカメラ・マイクオフでお願いします
- ※質問は常時「チャット」にてお受けします（中村宛）
- ※終了時 アンケートへのご協力もお願いします！



講師紹介

★プロフィール

中村 仁（特定社会保険労務士）
昭和55年 静岡県富士市生まれ（山梨県身延町育ち）
趣味 ギター、映画鑑賞、ちょっとだけゴルフ



★社会保険労務士法人シャイン

経営理念 輝く「人財」づくりに挑戦し続け
お客様と「喜び」「幸せ」を共有する

事務所所在地 山梨県身延町

社歴 平成22年10月開所（平成28年10月法人化）

事務所体制 社労士2名、職員2名 計4名

★事務所の特徴

- ・山梨県、静岡県で相談実績200社以上。
- ・**労務管理に特化**しており、トラブル予防型の労務管理を提案。
- ・**「A4一枚評価制度」**を用いた人事・賃金制度構築。
- ・**ペーパーレス、テレワーク**などを社内のDX化を積極的に実施。
近時はzoomを用いた研修を数多く実施。



令和4年 法改正関係

No	施行日		項目	概要	根拠法・関連法
	大企業	中小			
1	2022.1	2022.1	傷病手当金の見直し	・ 歴の通算から支給期間の通算へ変更	健康保険法
2	2022.1	2022.1	高年齢者の雇用保険法2カ所事業所通算	・ 65歳以上で合計20時以上となる労働者の雇用保険の加入特例	雇用保険法
3	-	2022.4	パワハラ防止措置の義務化	・ 職場におけるパワーハラスメント防止のために講ずべき措置の実施	労働施策総合推進法
4	2022.4	2022.4	・ 育児休業等の個別周知義務化 ・ 有期労働者の要件緩和	・ 育児休業等の環境整備・個別周知義務化 ・ 有期労働者の要件緩和	育児・介護休業法
5	-	2022.4	一般事業主行動計画の策定義務 (女性活躍推進法)	・ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(101人以上企業)	女性活躍推進法
6	2022.4	2022.4	60歳代前半・特別支給の老齢厚生年金制度改正	・ 60歳代前半の老齢厚生年金支給調整が47万円に改定	厚生年金保険法
7	2022.10	2022.10	社会保険の適用拡大	・ 社会保険加入(週20時間基準)の101人以上従業員規模への拡大	健康保険法 厚生年金保険法
8	2022.10	2022.10	育児休業中の社会保険料免除見直し	・ 2週間以上の育児休業も給与の社会保険料免除対象 ・ 1か月超の育児休業に限り賞与の社会保険料免除対象	健康保険法 厚生年金保険法
9	2022.10	2022.10	出生時育児休業制度創設	・ 出生後8週間以内の4週間の新生児休業制度の開始	育児・介護休業法



令和4年育児介法の改正内容

法律	改正内容		施行時期
(1) 育児・介護休業法の改正	①育児休業等の周知等に関する見直し	妊娠・出産の申出をした労働者に対する 個別周知・取得意向確認 の措置の義務付け	2022年4月1日
		育児休業を取得しやすい 雇用環境整備 の義務付け	2022年4月1日
	②育児休業の見直し	有期雇用労働者の育児・介護休業 取得要件の緩和	2022年4月1日
		育児休業の 申出方法等 の見直し (省令改正事項)	
		育児休業の 分割取得	2022年10月1日
		育児休業の 撤回ルール の見直し	
		1歳到達日後の育児休業 の見直し	
	③ 出生時育児休業（産後パパ育休） の創設		
④ 1,000人超の企業に育児休業の取得状況の公表 の義務付け	2023年4月1日		
(2) 雇用保険法の改正	①育児休業給付金の みなし被保険者期間の特例	2021年9月1日	
	②育児休業給付の改正	2022年10月1日	



育児休業等の概要

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

※ 有期雇用労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 子が1歳6か月(2歳まで休業の場合は2歳)に達するまでに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位)

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表



資料のダウンロード等

山形労働局 雇用環境・均等室 ハラスメント対策・各種規定例ダウンロード

https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukankyoukintousitu/kiteirei.html

今回説明する規定例、周知文書等がほぼ揃っている為、必要なものはこちらからダウンロードをお願いします



令和4年法改正の具体的内容

改正後の制度の概要

1. 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。（→p20参照）

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 <small>注：③④は労働者が希望した場合のみ</small>

オンライン面談もOK

2. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。（→p21参照）

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

※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。



法改正の背景

参考: 育児休業取得率

男女別



末子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇について、
制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では、
取得した者の割合が高い。

- ※ 制度あり: 勤務先に「(配偶者出産休暇制度が)あった」と回答
- ※ 取組あり: 「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への声かけ」等のうち1つ以上「取組があった」と回答
- ※ 上司あり: 直属の上司について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「男性の子育て参加に対して理解がある」等のうち1つ以上「あてはまる」「まああてはまる」と回答

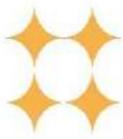
出典: 内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」
(株式会社インテージリサーチ) (令和元年9月)



育児休業等の個別周知義務化

誰に？	(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象 ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） ② 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） ③ 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合▶出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照※1
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか（③④は労働者が希望した場合に限る）

- ・ 「何を？」についてはすべての周知が必要。
- ・ 説明に関しては後述の厚労省モデルを使用するのがオススメ。
- ・ 「どうやって？」について、原則的には面談＋書面がオススメ。
（あとで聞いていない、見ていないを避ける）
- ・ 本人の申し出がない場合は？



育児休業等の個別周知義務化

個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例、令和4年4月から令和4年9月まで）

仕事と育児の両立を進めよう！

育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

対象者	労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。 有期契約労働者の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内）に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	原則、子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間を合計して1年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。
申出期限	原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
回数	原則1回。子の出生後8週間以内に産後休業をしていない労働者が最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能（パパ休暇）。

育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

育児休業給付

育児休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

育児休業期間中の社会保険料の免除

その月の末日が育児休業期間中である場合、育児休業をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、
年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	育児休業を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中

【提出日】 ●年●月●日
【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆◆◆

令和4年10月以降
法改正がある為、
作り直しが必要
(育休分割、パパ休暇)

取得意向がない社員へも
説明は必要

意向確認の回答徴収
までは義務ではないが
記録の為、作成が望ましい



育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

何を？	<p>①～④の<u>いずれかを実施してください</u>（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <ul style="list-style-type: none">①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置）③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
具体的には？	<ul style="list-style-type: none">①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

実務的には②を軸に考えていくのがよいか？

今般、ハラスメントの窓口設置も必要な為、兼任としておくかたちが良いと考えられる。



育児・介護休業規程の改定（令和4年4月）

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

【廃止】 有期雇用で**1年以上勤務**していなければ育休取得できない

【新設】 有期雇用で入社**1年経っていない場合**、育休取得できない
(除外する場合、労使協定の修正が必要)

⇒法改正が続いているので、一度労使協定は見直しをしておくべき。



労使協定とは？

育児・介護休業等に関する労使協定の例

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年（法第5条第3項及び第4項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※就業規則の内容とも整合性が取れているか確認しておく。
協定があっても規則の内容と不一致の場合、除外は不可となる。



令和4年10月 育休関連改正

改正前後の制度の概要

	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能 (←p27)	原則子が1歳 (最長2歳) まで	原則子が1歳 (最長2歳) まで
申出期限	原則休業の2週間前まで (←p26)	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) (←p27)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 (←p28,29)	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化 ※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2	再取得不可

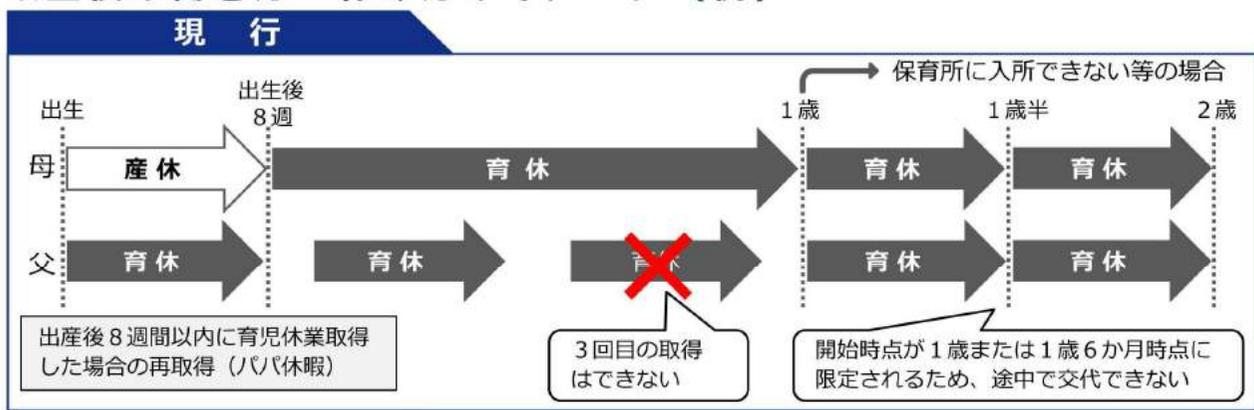
雇用環境の整備など
について、法を上回る
取組を労使協定で定
めている場合は、
1か月前までとできる

※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

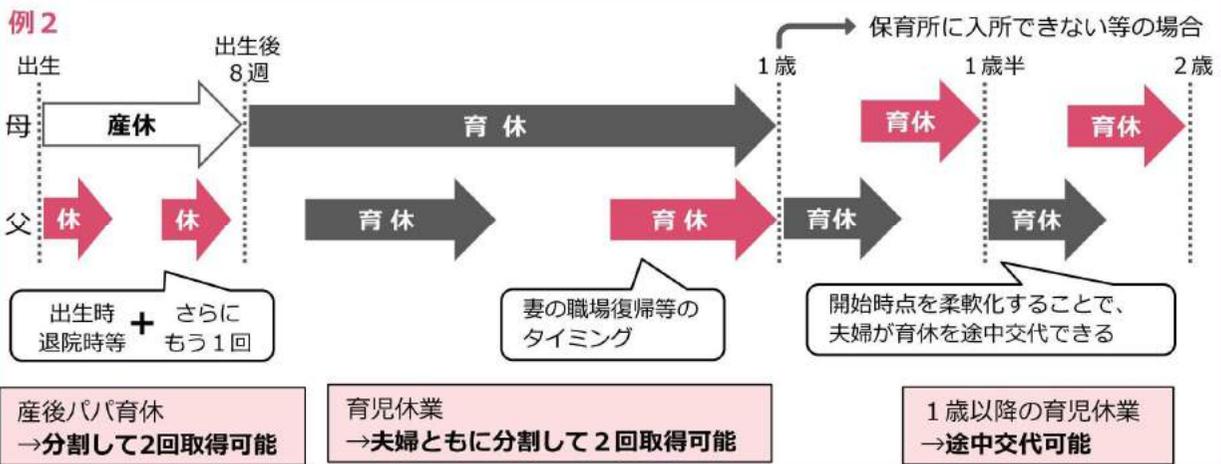
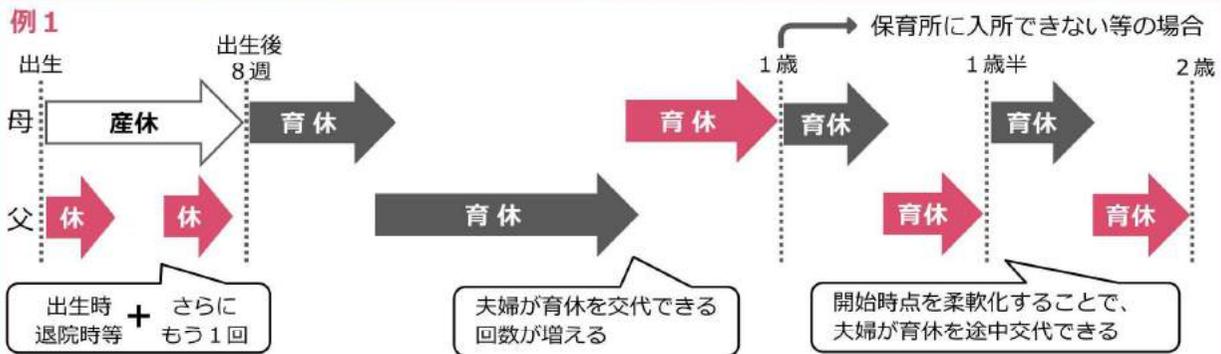


育児休業のイメージ



令和4年10月1日～

ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです





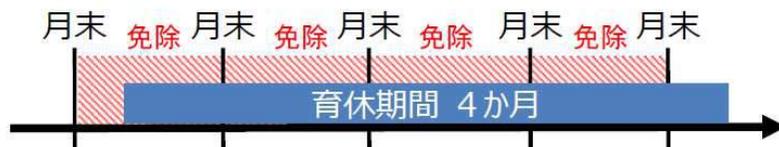
令和4年10月 育休関連改正

【論点】

育休中の社会保険料免除については、月末時点で育休を取得している場合に、当月の保険料が免除される仕組み。

したがって、短期間の育休について、月末をまたぐか否かで保険料が免除されるか否かが決まるという不公平が発生。

【長期間の育休】



1)

【短期間の育休】



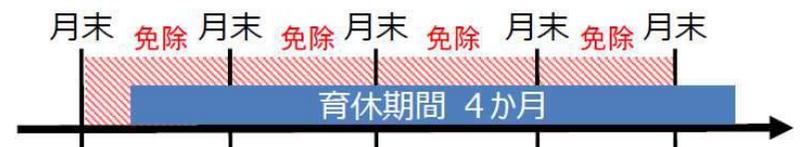
2)

賞与月の月末時点で育休を取得していると、賞与の支払を受けている場合であっても、賞与保険料が免除されるため、賞与月に育休の取得が多いとの指摘がある。

【見直しの方向性】

育休開始日の属する月については、その月の末日が育休期間中である場合に加えて、その月中に**2週間以上**育休を取得した場合にも保険料を免除する。

【長期間の育休】（※扱い変わらず）



【短期間の育休】



短期間の育休取得であるほど、賞与保険料の免除を目的として育休月を選択する誘因が働きやすいため、**1ヶ月超の育休取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。**

※このほか、男性の育休取得促進のため、出産直後の時期について、現行育休よりも柔軟に取得可能な「新たな枠組み」が導入見込みであり、現行の育休と同様に社会保険料免除の対象とする予定

【施行時期】： 令和4年10月



法改正までのスケジュール等

企業の対応		2021年 12/1	2022年 4/1（施行日）	2022年 7/1	2022年 10/1
個別周知・ 取得意向確認	<u>2022/4/1改正施行時点</u>		個別周知文書の作成		
	2022/10/1改正施行後				10/1改正内容の反映
<u>雇用環境整備</u>		実施措置検討	実施の準備		
就業規則等の改定	<u>有期雇用労働者の取得要件緩和</u>		規程の改定・届出		
	育児休業申出方法等の見直し	申出方法等の検討	規程の改定・届		
	パパ休暇規定の削除		規程等の改定案検討	規程の改定・届出	
	育児休業の分割取得		規程等の改定案検討	規程の改定・届出	
	1歳到達日後の育児休業の見直し		規程等の改定案検討	規程の改定・届出	
	出生時育児休業の創設		規程等の改定案検討	規程の改定・届出	
社内様式の見直し				新規作成・変更	
労使協定の締結（出生時育児休業の申出を1ヵ月前とする場合）			実施措置等の検	労使協定締結	
労使協定の締結（出生時育児休業期間中に就労を可とする労働者）				労使協定締結	
育児休業給付の改正				制度理解・書式等準	

改正法施行・運用

改正法施行・運用



人事評価制度、賃金制度 お任せください！



「現代経営実践コンテンツ」
人事評価で業績を上げる！

A4一枚 評価制度

社会構築専門家
榎本あつし

小さな会社だからこそできる！

- 評価シートは「A4一枚」で十分！
- 人事評価の目的はズバリ「業績向上」！
- 社長が好きな人を評価する！
- 公平性・納得性は気にしない！
- 給与・賞与には原則として反映させない！

「現代経営実践コンテンツ」

人事評価制度の課題が
これで解消！

評価をしない 評価制度

人事コンサルタント
社会構築専門家
榎本あつし

上司の負担も、部下の不満もなくなる！

- 「評価をしない評価制度」のメリットはこれだ！
- 納得のいく給与・賞与、昇給・昇格の決め方！
- 「パフォーマンス・フィードバック」が一番のポイント！
- 効果的な等級制度、賃金制度の設計のしかた！
- 「運用がうまくいく」にはこうする！

アニメ出版

人事制度の学校 Personnel System - School

人事制度で悩む人への道しるべ

中小企業の人事制度づくり&運用のしくみを学ぶ人事制度の学校

無料体験講座を受けてみる

入門編 構築編 運用編 コンサルタント向け研修

それぞれの体験講座が受講できます

【著者：榎本あつし先生と】

中小企業向けの「業績向上」を得意とする人事制度。

「人事制度の学校」の人事構築士として活動中！

<https://ps-school.net/jinji/>





参加の皆様へ

■ 無料相談

来所またはzoomによりお受けします。

アンケート、メール、HP、お電話にてお問合せください。

■ 無料web通信 ご紹介ください！



実務に役立つ情報を毎月ご提供します

登録フォーム <https://i-magazine.jp/bm/p/f/tf.php?id=shainsr>

【次回web通信 令和4年3月22日（火）】

『中小企業の労務管理あるあると対策！』

14時～15時 参加費：無料

<https://forms.gle/eyF49XdZ9G8zmgQ1A>





御清聴ありがとうございました！

【社会保険労務士法人 シャイン】

職場の安心感の架け橋となり
成長する「人・組織づくり」に貢献する

就業規則の見直し、賃金設計
労務管理など、お気軽にお問合せ下さい。
(顧問契約、スポット対応あり)

TEL 0556-62-2710 FAX 0556-62-3620

<http://sr-shain.com/>

info@sr-shain.com

公式LINE @sr-shain