

Contents / 改正育児介護休業法の5つのポイント / 削除請求は弁護士にご依頼ください / 安心してご相談いただくために

PICKUP LAW NEWS

改正育児介護休業法の5つのポイント

今年は4月と10月の2回に分けて育児介護休業法の重要な改正が行われます。

改正の目玉は10月改正で創設される「産後パパ休暇」です。「男性版産後休暇」とも呼ばれるこの制度は社会的にも大きな注目を集めています。

今回は、2022年に施行される改正育児介護休業法の5つのポイントについて解説いたします。

Author 弁護士 **小林 由佳**
KOBAYASHI YUKA

長崎県出身。会社を健全に成長させていくために、法的トラブルの予防やトラブル発生時に迅速に対応できる体制整備のサポートをさせていただきます。

Point. 1

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（4月改正）

育児休業を取得したいと思いつつ、業務の都合や職場の雰囲気取得しづらいつ感じている方は少なくありません。

そこで、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、事業者は次のいずれかを実施する義務が課されます（産後パパ育休については2022年10月以降）。

- 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

上記のうち、4つのうち複数を実施することが望ましいとされていますが、どれか1つ実施すれば法的には問題ありません。

このうち、④は就業規則に今回の法改正の内容を盛り込み、従業員に周知すれば足りるので、中小企業でも比較的導入しやすいと思われます。

①の研修は全ての従業員を対象とすることが望ましいとされていますが、管理職のみでも問題ありません。

弊所の弁護士が研修を行うことも可能ですので是非ご相談ください。

Point. 2

妊娠・出産を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認（4月改正）

従業員が自身またはその配偶者が妊娠・出産したことを会社に申し出たとき、育児休業や産後パパ育休について個別に情報提供を行う義務が会社に課されます（産後パパ育休については2022年10月以降）。

周知すべき内容は、次の①～④の全てです。

- 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事

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

周知の方法として、「面談（オンライン可）」、「書面交付」、「FAX」、「電子メール等」のいずれかが挙げられていますが、このうちFAXと電子メール等による周知は労働者が希望した場合に限られています。

中小企業において①から④を全て実施するのは骨の折れる作業でしょう。

そこで、説明用の書面を作成し、妊娠・出産を申し出た従業員に交付する運用が現実的だと思われます。

育休の取得推進により積極的に取り組みたい場合には、4月までに育児休業・産後パパ育休に関する窓口を設置してこれらの情報提供を行う体制を整えることにより、「ポイント1」の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）」もクリアすることができます。

Point.3**育児休業・介護休業の取得要件の緩和（4月改正）**

現行の制度では、有期雇用の労働者が育児休業・介護休業を取得するためには次の要件を充たすことが必要とされています。

【育児休業】

- ①引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ②1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こと

【介護休業】

- ①引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ②介護休業開始予定日から93日を経過日から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こと

今回の改正で「①引き続き雇用された期間が1年以上であること」がいずれも削除されます。

取得要件が緩和されますので、就業規則に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。

ただし、労使協定を締結することで除外することは可能です。

有期雇用労働者が入社直後に育児休業や介護休業を取得されると困る場合には必ず労使協定を締結するようにしましょう。

Point.4**産後パパ休暇の創設（10月改正）**

育休とは別に、子の出生後8週間以内に男性が4週間まで休業することが可能になります。

いわゆる男性版産後休暇です。

もともと、育休は性別を問わずに取得することができます。

しかし、現行の制度では分割取得ができず、延長の時期が限定されて夫婦交代での取得が難しいため利用しづらいという指摘がありました。

事実、令和3年度『雇用均等基本調査』で男性の育休取得率は12.65%に留まっています。

そこで、子どもの出生後に男性が柔軟に休暇を取得できるようにするための仕組みが「産後パパ育休」です。

従業員から申し出時に分割取得の希望があった場合は2回に分割して取得させる必要があります。

これにより、改正後の育休制度と併用することで子どもが1歳になるまでに男性が最大で4回に分けて休暇を取得することが可能となります。

申し出期限は原則休業の2週間前までですが、雇用環境を整備するなど一定の条件を満たした場合には1か月前までとすることができます。

労使協定を締結している場合には従業員が個別に合意した範囲で休業中に就業させることができますが、就業可能日数には上限が設けられています。

Point.5**育児休業取得要件の柔軟化（10月改正）**

現行の制度では原則として育休を分割して取得することは認められていません。

今回の改正により、分割して2回取得することが可能となります。

育休が1歳以降に延長される場合、現行の制度では育休開始日が1歳、1歳半の時点に限定されていますが、夫婦が育休を途中交代できるように取得時期が柔軟化されます。

最後に

今回の改正により、会社には就業規則の変更など体制整備を進める必要性が生じます。

法改正は4月と10月に分けて段階的に行われますが、2回に分けて対応するより、4月改正の前に一度に対応した方が効率がよいと思われます。

改正育児介護休業法の対応でお困りの場合はお気軽に弊所にご相談ください。





スマートフォンや SNS が普及し、誰もが簡単にインターネット上で情報を発信できるようになりました。

その一方で、会社に関する誹謗中傷が拡散され、取引先から急に取引を中止されたり、採用が困難になるなど事業運営に支障が生じるケースも多く、弊所にご相談をいただくことがあります。

このような問題を解決する手段の一つが削除請求です。

インターネット上の誹謗中傷は匿名で行われることが多く、投稿を削除したいと思ってもどこに削除請求をしたらいいかわからないという難しさがあります。

もちろん投稿を行った本人を特定して、内容証明郵便で投稿の削除を求めたり、訴訟により削除を請求する方法はあります。

しかし投稿者が判明しても、その人が素直に削除に応じてくれるとは限りません。

そこで投稿を削除する権限を有しているサイト管理者やサーバー管理者を特定して削除請求をする方法があります。

任意での削除に応じてくれるかどうかはサイトによって異なります。

任意の削除が難しい場合には、訴訟を提起して仮処分命令に基づく強制執行の手続をとります。

削除請求代行を謳う業者もありますが、弁護士以外による交渉の代行は違法（非弁行為）である可能性も高いのでご注意ください。

インターネット上でご自身や会社に関する誹謗中傷がなされお困りの方は、お一人で悩みを抱えるのではなく、まずは弁護士に相談ください。

Information

安心してご相談いただくために

ワクチン接種が進み落ち着きを見せていた新型コロナウイルスの感染者が、今年になってから急速に拡大しています。

コロナと共存する「ウィズ・コロナ」という言葉が現実味を増してきたように感じます。

このような状況でも弁護士にご相談いただけるよう、弊所ではいち早く ZOOM やチャットツールを導入して体制を整えてまいりました。

サポート体制も整備しておりますので、利用方法がわからないというお客様はお気軽にお問い合わせください。

また、ご来所のお客様にも安心してご相談いただくため、消毒を徹底することはもちろん、感染状況に応じた対策を徹底しております。

先行きが不透明な状況に立ち向かう経営者の皆様をご支援するため、今後も所員が一丸となって取り組んでまいります。

お困り事がありましたらどうぞお気軽にご相談ください。

