

令和4年10月施行分 改正育児・介護休業法に対応した規定について

男女とも仕事と育児を両立できるよう、雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化や出生時育児休業制度の創設など育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から三段階で施行されています。これに伴い、令和4年10月1日までに就業規則（育児・介護休業等に関する規則）の改訂が必要となります。そこで今回のHP通信では、厚生労働省の規定例より10月施行に対応する箇所をピックアップしてご紹介します。

【参照】厚生労働省：「育児・介護休業等に関する規則の規定例」

※ヒューマン・プライムでは厚生労働省の規定例に準拠したモデル規程をご用意しています。メルマガ読者の皆様には無料で提供しますので、ご希望の場合は[問い合わせフォーム](#)よりお申し付けください。ダウンロード用URLをお知らせします。

1. 改正育児・介護休業法の2022年10月施行分の概要

① 出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設

- 産後休業をしていない労働者が、原則として出生後8週間以内の子を養育するために、通算4週間（28日間）取得できる育児休業が創設される。
- 労使協定を締結すれば、労働者と個別合意した範囲内（ただし、休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで等の上限あり）で、出生時育児休業中に就業することができる。

② 育児休業・出生時育児休業の分割取得

- （既存の）育児休業及び（新たに創設される）出生時育児休業について、それぞれ2回までの分割取得が可能になる。
- 出生時育児休業の分割取得を希望する場合は、初回の申出の際に2回分をまとめて申し出る必要がある

③ 1歳以降の育児休業の開始日の柔軟化

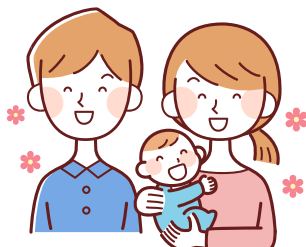
- 1歳以降の育児休業の取得要件を満たし、かつ、子の親である配偶者が、子の1歳の誕生日（1歳6か月の誕生日応当日）以降の育児休業を取得している場合は、その配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。



2. 厚生労働省の規定例より、改訂が必要な箇所について

① 育児休業の対象者

- 1歳～1歳6か月の育児休業について、今までは育休開始日が1歳時点に限定されていましたが、育休開始日が柔軟化され、夫婦が途中交代して取得できるようになりました。従って、右記赤字部分の追加が必要です。



次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。**ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。**

（1）従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること。

（2）次のいずれかの事情があること。

①保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

②従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

（3）子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと。

■ 1歳～1歳6か月の育児休業について、特別な事情がある場合には再取得できることとなりました。従って、右記の項の追加が必要です。

■ 1歳6か月～2歳の育児休業についても、1歳～1歳6か月の育児休業と同様の改定が必要です。

② 育児休業の申出の手続き

■ 1歳に満たない子を養育するための育児休業について、2回に分割して取得することが可能となりました。従って、右記赤字部分の追加が必要です。

第●項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第●項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む。）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。



第●条第●項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

(1) 第●条第●項に基づく休業をした者が、本条第●項後段の申出をしようとする場合

(2) 配偶者の死亡等特別な事情がある場合

③ 出生時育児休業の対象者

■ 出生時育児休業（産後パパ育児）制度が創設されたので、右記の規定を追加する必要があります。

■ また、出生時育児休業の申出の申出の撤回等、期間等についても条文を追加することが必要です。各条文の例につきましては、厚生労働省の規定例またはヒューマン・プライムのモデル規程をご参照ください。

育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く。）であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、本規程に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から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者に限り、出生時育児休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

(1) 入社1年未満の従業員

(2) 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

④ 出生時育児休業中の就業

■ 新たに創設された出生時育児休業制度では、次の条件を満たす場合において、休業中に就業させることができます。

● 労使協定の締結

● 労働者の個別合意

・ 労働者が申し出た就業可能日等の範囲内で就業させることを希望する日等について提示し、休業開始予定日前日までに労働者の同意を得ること

● 一定範囲内での就業

・ 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下とすること。

・ 就業日における労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以下とすること。

・ 出生時育児休業開始予定日とされた日、または出生時育児休業終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数に満たないものとする。

出生時育児休業中の就業を認める場合は、その旨を規定した上で、労使協定を締結することが必要です。

規定の条文例につきましては、厚生労働省の規定例またはヒューマン・プライムのモデル規程をご参照ください。



最後に

出生時育児休業が創設されたことにより、今回ご紹介した点以外にも、言い回しを見直すべき箇所があります。また、令和4年4月からすでに施行されている事項についても、就業規則（育児・介護休業等に関する規則）の内容次第ですが、改訂しなければならない可能性があります。

厚生労働省の規定例またはヒューマン・プライムのモデル規程をご覧いただき、必要な改訂がお済みでない事業主様は、速やかに対応して下さるようお願いいたします。