

## 管理職が認識しておきたい改正ポイント

22-008号  
通巻:0235

厚生労働省によれば2020年度の男性の育児休業取得率は12.7%と過去最高でしたが、女性の取得率81.6%に比べれば、未だ低水準にあります。

こうした背景もあり、今年4月から男性の育児休業取得を促進する改正育児・介護休業法が段階的に施行されています。

企業は制度面だけでなく、管理職の意識面についても変革を働きかけるタイミングとも言えるのではないでしょうか？今回は主な改正点を見ていきます。

**2022年4月施行**

雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務付け  
有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

**2022年10月施行**

男性版産休制度の新設  
育児休業の分割取得

**2023年4月施行(従業員1,000人超企業限定)**

育児休業取得率の公表義務付け

**①雇用環境整備・個別の周知・意向確認の措置の義務付け**

4月1日より従業員やその配偶者が妊娠・出産の申出をした従業員に対して、事業主から個別に育児休業等に関する制度周知及び休業の取得以降の確認のための面談等の措置が義務化されました。

**②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**

これまで有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」という要件がありましたが、4月1日以降廃止され無期雇用労働者と同様になりました。

ただし、労使協定を締結した場合にはこれまで通り勤続1年未満の者を適用除外とすることは引き続き可能です。

**③男性版産休制度の新設**

子の出生後8週間以内に4週間まで分割して2回まで取得することができる「男性版産休(産後パパ育児)制度」が新設され今年10月1日より摘要されます。

なお、これまで育児休業中については臨時的な就労に限り例外的に許可されているのみでしたが、男性版産休については労使協定の締結がある場合育児休業中の一定の就業が可能となります。

#### ④育児休業の分割取得

これまで原則1人の子につき1回のみ取得可能であった育児休業について今年10月1日以降男女問わず2回に分割して取得可能となります。

男性は男性版産休と合わせて最大4回、女性は最大2回に分割して育児休業が取得できることとなります。

	育休制度 (現行)	育休制度 (R4.10.1～)	産後パパ育休 (R4.10.1～) <b>育休とは別に取得可能</b>
対象期間 取得可能日数	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能
申出期限	原則1か月前まで	原則1か月前まで	原則休業の2週間前まで
分割取得	原則分割不可	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ 申出)	分割して2回取得可能 <b>(初めにまとめて申出 ることが必要)</b>
休業中の就業	原則就業不可	原則就業不可	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
1歳以降の延長	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定	育休開始日を柔軟化	
1歳以降の再取得	再取得不可	特別な事業がある場合 に限り再取得可能	

参照:企業実務

～コメント～

現代では「男のくせに育休取得なんてありえない」「奥さんがとればよいのでは？」という言動はハラスメントの典型になります。ひと昔前なら通じたような価値観をこれを機に知識・価値観をアップデートする必要があるのではないのでしょうか？

武内 麻衣