



Firm News Vol. 120 June 2021



- 【法改正】改正育児・介護休業法等について



Social Insurance Consulting Firm EOS

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### ➤ 【法改正】改正育児 介護休業法等について

2021 令和3)年6月9日、改正育児 介護休業法等が交付されました。

今回の改正は、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずることを目的としております。

今回の改正は、以下の5つとなります。

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- 3 育児休業の分割取得
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- 5 有期雇用労働者の育児 介護休業取得要件の緩和
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備

また、上記5つの改正につき、施行期日は、次の通りとなっております。

- ・2及び5 … 2022 令和4)年4月1日
- ・1、3及び6 … 公布日(2021 令和3)年6月9日)から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日  
ただし、⑥の一部については、公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日)
- ・4 … 2023 令和5)年4月1日

以下では、各法改正の概要について、説明させていただきます。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 1. 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

今回の法改正による新制度等は、次の表の通りとなります。  
また、新制度についても、育児休業給付の対象となっております。

	新制度（現行制度とは別に取得可能）	現行制度
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	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（※1）	原則、1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割不可 （今回の改正で、分割して2回まで取得可能）
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（※2）	原則、就業不可

※1) 職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられている内容を上回る取組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前とすることが出来ます。

※2) 具体的な手続きの流れは、以下の①～③のとおりです。

- ①労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示
- ③労働者が同意した範囲で就業

なお、就業可能日等の上限（休業期間中の労働日（所定労働時間の半分））については、厚生労働省令で定められる予定です。

## 2 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

### ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け

新制度及び現行育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置を事業主に義務付け。

・具体的な内容は、研修、相談窓口等設置等の複数の選択肢からいずれかを選択。

・環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望する期間を取得できるように事業主が配慮することを指針において示す予定。

### ② 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け

・労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を周知するとともに、これらの制度の取得意向を確認するための措置を義務付け。

・周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択とする予定。

・取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないことを指針において示す予定。

## 3 育児休業の分割取得

### 改正前

・原則、分割することが出来ない

・1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定



### 改正後

・新制度とは別に)分割して2回まで取得可能

・1歳以降に延長する場合について、育休開始日を柔軟化

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 4. 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。

※1) 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

### 5. 有期雇用労働者の育児 介護休業取得要件の緩和

#### 改正前

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



#### 改正後

- ・ (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)

### 6. 育児休業給付に関する所要の規定の整備

法改正1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。

出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

---

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、  
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1802 FAX: 03-4577-1898

E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

URL: <http://www.epcs.co.jp>