



首都高が2022年4月に料金改定 物流事業者には一定の配慮も

首都高速道路は、都心部の通過交通をこれまで以上に抑制する必要があるとの考えから、より公平な料金体系を実現するため、首都高速道路の長距離利用における上限料金の見直しを決定しました。ただし、ETC搭載車両は、料金距離35.7km以内を利用する場合、現行の基本料金に変更はありません。料金距離35.7km超を利用する場合は、急激な負担増を避けるため、新たな上限料金(普通車1,950円)を設定します。また、上限料金の見直しに際して、物流を支える車両の負担が大幅に増加しないよう、大口・多頻度割引については、さらなる拡充を行うと共に、比較的交通量が少ない深夜帯をより利用できるよう、新たに深夜割引が導入されます。なお、新料金への移行は、2022年4月1日の予定です。

業界羅針盤

22年度国交省予算 働き方改革・DX推進

燃料電池車の可能性 トラック脱炭素を支援

軽油価格6週連続値下がり オミクロン株登場でほか

男性の育児休業 取得促進に対応 できる職場環境を

— 2022年4月「育児・介護休業法」改正のポイント —

一般社団法人SRアップ21
愛知会／社会保険労務士 **松下 操**＝文

2022年4月から段階的に 「育児・介護休業法」改正

2022年度の「育児・介護休業法」改正は、女性に比べて取得率の低い、男性の育児休暇取得を促進させる施策としても注目されています。これにより、男性の育児休業取得が増加することが予想されます。また、有期雇用労働者の育児休業取得緩和や、雇用環境整備などの具体的な対応が求められます。今回は、これらの改正の中で、育児休業の改正のポイント、企業が取るべき対応について解説します。

(1) 雇用環境整備、個別周知・意向確認 (2022年4月1日～)

従業員に対し、育児休業に関する研修の実施や相談窓口の設置といった雇用環境の整備を行うこと、妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした従業員に対し、以下の事項につき個別の周知や休業の取得意向の確認をすることが企業に義務づけられます。

【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

※育児休業給付金や社会保険料免除制度などで、相当程度収入は補填できることの周知。

【個別周知・意向確認方法】

周知方法は①面談（オンライン面談も可）②書面交付③FAX④電子メールなどのいずれか。人員不足などの理由がある場合でも、育児休業取得の妨害は、マタハラ・パ

ワハラなどの法律違反になることや、取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の実施は、措置の実施とは認められません。男性の場合“職場の雰囲気・上司の無理解”や“収入を減らしたくない”などの理由から、育児休業を希望せず、子の出生後に初めて会社に届け出るケースも多くみられましたが、今後は、取得希望が増えることを想定し、配偶者の妊娠のタイミングなどの早期の段階で意向を確認し、業務の引継ぎや代替人員の確保などの準備を行う対応が必要となるでしょう。

(2) 有期雇用労働者の取得要件緩和 (2022年4月1日～)

現在、有期雇用労働者は、①引き続き雇用された期間が1年以上あること、②1歳6カ月までの間に契約が満了することが明らかでないこと、という要件のいずれも満たしたときに、育児休業を取得できることとなっています。この要件のうち、①が廃止されます。ただし、現行制度でも労使協定を締結することで、入社1年未満の従業員からの育児休業の申し出を断ることができますが、有期雇用労働者も、この労使協定の対象にすることができます。なお、介護休業についても同様の改正が行われます。

(3) 出生時育児休業「通称：産後パパ育休」 (2022年10月1日～)

男性の育児休業の取得促進として、新たに「出生時育児休業」が設けられます。これは、子供が1歳まで取得できる現行の育児休業とは別の制度であり、子どもの出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得できるものです。なお、労使協定を締結し、事前に調整した上で育児休

業中に就業することができます。

(4) 育休の分割取得（2022年10月1日～）

現在の育児休業は、原則として1回のみ取得できますが、今後は2回に分割して取得できるようになります。さらに、1歳から1歳6カ月までの育児休業の延長、1歳6カ月から2歳までの育児休業の再延長についても、開始日が1歳または1歳6カ月に限られているものが柔軟化され、夫婦交代で取得できるようになります。

(5) 育休の取得状況の公表義務化 (2023年4月1日～)

従業員数が1,000人超の企業は、育児休業などの取得の状況を公表することが義務づけられます。

以上のように、今回の法改正では「男性が育休を取得する」ことも視野に入れた内容になっています。企業側の立場としては、育児休業中は人員不足になる可能性があることから、今まで以上に従業員とコミュニケーションを取りながら、本人の希望をヒヤリングし、早期の段階で代替要員の確保や業務の引継ぎを行うなど、計画的な人員計画が必要不可欠となります。また、優秀な人材の定着化のためにも、企業の規模関係なく、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮した、さらなる職場環境の整備が求められるでしょう。

表 「育児・介護休業法」改正前後の制度の概要

	産後パパ育休(2022.4.1～) (育休とは別に取得可能)	育休制度(2022.10.1～)	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	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	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	分割して2回取得可能	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	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	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	再取得不可

出典：厚生労働省「育児・介護休業法の改正について」<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。