

## 1.法改正

## 改正育児介護休業法と 両立支援等助成金のご案内



男性版の産休制度などが盛り込まれた改正育児介護休業法が、6月3日国会で成立しました。男性の家事・育児への積極参加を促すことで、女性に偏りがちな家事・育児の負担軽減を図ると同時に、女性のキャリア継続を支援することが期待されます。

本稿では、厚生労働省のリーフレット(令和3年6月8日時点)をもとに変更後の内容を概説するとともに、併せて必要な取り組みに対し有用な「両立支援等助成金」をご案内致します。

## 1. 改正法の趣旨

「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およ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」としています。

## 2. 改正の概要

①	<b>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 (政令で定める日に施行)</b> 子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。 1.休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 2.分割して取得できる回数は、2回とする。 3.労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別同意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
②	<b>育児休業を取得しやすい雇用環境整備および個別の意向確認などの措置の義務付け (令和4年4月1日に施行)</b> 1.育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置 2.妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知および休業の取得意向の確認のための措置 を講ずることを事業主に義務付ける。
③	<b>育児休業の分割取得 (政令で定める日に施行)</b> 育児休業(①の休業を除く)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
④	<b>育児休業の取得の状況の公表の義務付け (令和5年4月1日施行)</b> 常時使用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得状況について公表を義務付ける。
⑤	<b>有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 (令和4年4月1日施行)</b> 有期雇用労働者の育児休業および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」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者

働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

### 3.子育てパパ支援助成金

#### (両立支援等助成金)

#### 【出生時両立支援コース】

厚生労働省では、職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のための取り組みに対して「両立支援等助成金」を設けて、企業支援をしています。

その中で本助成金は、男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に対して支給をしています。

#### 男性労働者の育休取得

- 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのため、男性労働者の育児休業取得に関する研修を実施するなどの取り組みを行うこと。
  - 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続14日(中小企業は連続5日)以上の育児休業を取得すること。
- <個別支援加算>
- 男性労働者の育児休業の申出日までに個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取り組みを実施した場合、助成額が加算されます。

す。概要は以下の通りです。

#### 育児目的休暇の導入・取得

- 育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則などへの規定、労働者への周知を行うこと。
- 男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりのため、男性労働者の育児休業取得に関する研修の実施などの取り組みを行うこと。
- 新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に、合計して8日(中小企業は5日)以上所定労働日に対して取得すること。

「出生時両立支援コース」以外の事業主向けの助成としては、以下のコースがあります。

#### 介護離職防止支援コース(中小企業事業主のみ)

労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた事業主に対して助成

#### 育児休業等支援コース(①～④は中小企業事業主のみ)

①育休取得の取組 ②職場復帰の取組 ③育児休業中の代替要員確保の取組 ④職場復帰後支援の取組 ⑤新型コロナウイルス感染症による小学校等の臨時休業等に対応する特別休暇取得等の取組 を行った事業主に助成

#### 不妊治療両立支援コース(中小企業事業主のみ)

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に取得または利用させた事業主に助成

#### 女性活躍加速化コース(中小企業事業主のみ)

女性労働者が、出産・育児等を理由として退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備し、取組目標を実施した結果、数値目標を達成した事業主に助成

#### 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給休暇制度を設け、当該休暇を合計 20 日以上労働者に取得させた事業主に助成

#### 4. さいごに

男性の育児休業取得率は、直近の調査では 7.48%でした。年々上昇しているものの、国の目指す 30%には遠く及びません。それを引き上げるため、制度の法的枠組みを整え、利用促進のための環境整備や制度周知などの義務付けを行ったのが今回の改正となります。

近年、週休 3 日制やスーパーフレックス制度など、柔軟な働き方を叶える制度を導入し、ワーク・ライフ・バランスを大切にしている企業が増えてきました。今回の法改正を一つの機会と捉え、まずは男性の育児休業について、助成金の活用も検討しながら、取り組みを進めてみてはいかがでしょうか。

## 2. 労務管理 職場のハラスメントの実態

### 事業主が雇用管理上講ずべき措置

- ・事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ・相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ・併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止など)

2022 年 4 月 1 日から中小事業主に対しても以下のパワーハラスメントの雇用管理上の措置が義務化されます。

大企業への義務化から 1 年経ち、求められる対応に関する課題も浮き彫りとなってきています。

#### 1. ハラスメントの実態を示す報告書

厚生労働省は 4 月 30 日、「職場のハラスメントに関する実態調査」を取りまとめた報告書を公表しました。この調査は、平成 28 年度に実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」から 4 年が経過し、ハラスメントの対策に取り組む企業割合や労働者の状況も変化していると考えられることから、改めて昨年 10 月に、全国の企業と労働者等を対象として、実施したものです。その一部を、

### ハラスメントに関する雇用管理上の措置の実施状況(企業調査)

回答企業の約 8 割が、パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに対する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施していると回答した。

一方、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるようにするための対応」の割合は全てのハラスメントにおいて約 4 割程度であった。

### ハラスメントの予防・解決のための取組を進める上での課題(企業調査)

取組を進める上での課題としては、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」(65.5%)の割合が最も高く、次いで「発生状況を把握することが困難」(31.8%)が高かった。

次に抜粋してお伝えします。

## ハラスメントを受けた後の行動(労働者等調査)

ハラスメントを受けた後の行動として、**パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった(それぞれ 35.9%、39.8%)**。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。また、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為のいずれにおいても、**勤務先が各種ハラスメントの予防・解決に向けた取組をしているという評価が高いほど「社内の同僚に相談した」等の割合が高く、「何もしなかった」の割合が低かった。**

## ハラスメントを知った後の勤務先の対応(労働者等調査)

ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、**パワハラでは「特に何もしなかった」(47.1%)、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(34.6%)、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」(48.6%)の割合が最も高かった。**

## 勤務先によるパワハラ、セクハラ行為の認定

勤務先によるパワハラ、セクハラ行為の認定については、「**ハラスメントがあったともなかったとも判断せずあいまいなままだった**」(それぞれ 59.3%、40.2%)の割合が最も高かった。

## 2. さいごに

企業調査では、相談窓口を設けている企業は多いものの、担当者が適切に対応できるためのフォローがなされておらず、そのことからか、ハラスメント対応の入り口であるハラスメントの判断や発生状況把握に苦慮しているという問題が表れています。それが、労働者調査における、「何もしない」、「何もされない」という結果に表れているのではないのでしょうか。

逆に企業の予防・解決に向けた取り組みが認知されているほど、相談割合の高さにつながることもデータとして表れています。まずは、企業としての方針を打ち出すこと、相談窓口を設置し機能させることが、被害を顕在化して問題解決につなげていくためにも重要であることがうかがえます。

中小企業への法施行をきっかけとして、ハラスメントに対する世間的な注目度は、より高まることでしょう。まずは、社内アンケートを実施するなど自社の現状を正しく理解して、それに対して実効性のある対策を実施していきましょう。



可憐な百合

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。次号は7月31日に配信いたします。(石田久男)