

HRタイムズでは、人材活用や人事労務に関する旬な情報をお届けします。

■特集■改正育児・介護休業法のポイントについて

2021年6月に改正育児・介護休業法が成立、公布されました。今号では改定のポイントについて解説します。

1 改正のポイント

今回の改正はいわゆる「男性版産休」と言われているように出生時における柔軟な育児休業の枠組みの創設をはじめ、希望に応じ男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、育児休業を取得しやすい雇用環境作りを目的としています。

| 主な改正内容 | 施行日 |
|--|-----------------------------------|
| 1.雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の義務化 | 2022年4月1日 |
| 2.有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和 「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」のみが要件となる | |
| 3.子の出生後8週間以内に取得できる柔軟な育児休業の枠組み創設（新制度） 最大4週間を分割して2回取得可能。また、労使協定締結と個別合意で休業中の就業も可能 | 公布後1年6か月以内の政令の定める日 (2022年10月頃) |
| 4.育児休業の分割取得 上記3とは別に育児休業を分割して2回取得可。1歳以降延長の場合の育児休業開始日を柔軟化 | |
| 5.大企業の育休取得率公表義務化 従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況の公表を義務化 | 2023年4月1日 |

順次施行

2 留意点

今回の改正で留意する点は各施行日より**すべての事業主に適用**（前項5を除く）されることです。法改正施行に向けて**就業規則の改定**や職場での**男性育休取得への理解を求め**る等早めの準備が必要です。

・雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化および指針について

雇用環境整備や個別の周知方法については、複数の選択肢からいずれかを選択して措置をすることとなりますが、具体的な内容は今後厚生労働省からの指針で示される予定です。
なお、違反についての罰則は行政による是正勧告に応じなかった場合、企業名公表の対象となります。

・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件緩和の留意点

「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は今回の改正で撤廃されますが、雇用形態に関わらず全従業員に対して無期雇用労働者と同様の取扱い（**労使協定の締結**）の場合には**除外可**となります。

・育児休業の分割取得確認の重要性

今回の新制度と育児休業制度の分割取得を組み合わせると「**最大4回分割**」して取得可能となります。さらに新制度の休業の申出期限は「**原則休業の2週間前まで**」と申し出から休業開始まで短期間のため、育児休業取得意向により企業側は人材配置等の検討が必要となる可能性がありますので、十分なコミュニケーションを図っておくことが重要となりそうです。

人事労務ニュース振り返り

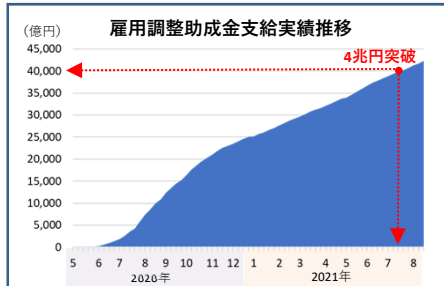
6月～8月に取り上げられたニュースを振り返り、人材業界の動向をご案内致します。

◆雇用保険料引き上げ検討

厚生労働省が雇用保険料の引き上げの検討に入るとの報道がありました。新型コロナウイルス感染拡大を受けて雇用安定の事業の一部である雇用調整助成金の給付が急増、支給決定額は、2020年3月～2021年8月20日までに4兆2千億円にまで膨れ上がり、財源が逼迫していることが要因のようです。

厚生労働省から公表された「令和3年版労働経済の分析」によると雇用調整助成金の支給により、2020年4～10月の完全失業率が2.6%ポイント程度抑制されたとの分析結果があり、一定の効果があつた一方、財源の確保が課題となっています。

今後、厚生労働省の諮問機関である「労働政策審議会」で議論され、早ければ来年の通常国会に提出される見通しのようです。



厚生労働省HP「雇用調整助成金」支給実績より当社作成

共同通信社 2021/7/28 11:02「雇用保険料引き上げ検討、厚労省 財源逼迫、雇調金支給4兆円超え」より

◆コロナによる解雇11万人超

厚生労働省公表の「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」によると新型コロナウイルス感染拡大の影響による解雇・雇止め(見込みを含む)の8月20日までの累計は11万3,655人となりました。

昨年度に比べて増加ペースは鈍化しているものの、2021年4月以降の解雇等見込み労働者数は2,000～3,000人の間で推移しており、事業主都合での離職が止まらない状況が続いています。

7月に4度目の緊急事態宣言が東京都に発令されて以降、緊急事態宣言は21都道府県、まん延防止等重点措置は計12件まで拡大(8/21時点)しており、雇用への悪影響が懸念されます。

厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について」より

◆最低賃金 40都道府県で28円アップ

都道府県ごとに決める2021年度の地域別最低賃金について、すべての都道府県で改定額の答申がまとまりました。

最低賃金は企業が従業員に最低限支払わなければならない賃金で、厚生労働省の中央最低賃金審議会(厚労相の諮問機関)は全国一律で3.1%アップにあたる28円(加重平均)の引き上げを目安としましたが、目安通りの結果となりました。これにより、平均改定額は930円となり、引き上げ額は1978年の目安制度開始以来の最高となります。

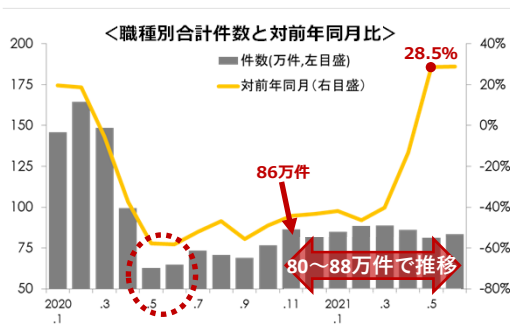
引き上げ額が最も高かった島根は国の目安より4円高く32円、次いで秋田と大分が30円、青森・山形・鳥取・佐賀が29円、その他40都道府県で目安通り28円でした。

引き上げ後の時給では、東京が1,041円で最も高く、一方で最も低い高知と沖縄で820円となり、新しい最低賃金は10月1日以降、順次適用されます。

厚生労働省「全ての都道府県で地域別最低賃金の答申がなされました」令和3年度 地域別最低賃金 答申状況より



求人広告掲載件数等集計結果 (2021年6月分)



出所: 公益社団法人全国求人情報協会データより当社作成

公益社団法人全国求人情報協会が2021年7月21日に公表したデータによると2021年6月の求人広告掲載件数の対前年同月比では、2021年5月に2020年2月以来のプラスに転じ+28.5%、6月も+28.7%であったが、前年の2020年5・6月は、職種別掲載件数合計が大きく落ち込んだ時期でもあったため、対前年同月比がプラスに転じた。職種別合計件数は2020年11月より80万件を超えた以降8か月の間、80～88万件の間で推移しており、大幅な伸びは見られない状況であった。

市場データ

2020年度雇用均等基本調査

(厚生労働省 2021年7月公表)

■調査時期: 2020年10月

■調査対象: 6,291事業所

■回答数: 3,591事業所

(5人以上常用雇用している事業所)

①育児休業者の有無別事業所割合

在職中(または配偶者)に出産した者がいる事業所に占める男女別の育児休業者がいた事業所割合

・男性 15.8% (同 5.3%増)

・女性 87.5% (同 3.2%増)

②育児休業取得率

在職中(または配偶者)に出産した者のうち、男女別の育児休業を開始した者の割合

・男性 12.65% (同 5.17%増)

・女性 81.6% (同 1.4%減)

男性の育児休業取得割合は12.65%と2020年度の政府目標13%にはわずかに届きませんでした。5年後の2025年度は30%と大幅な改善を目指しているようです。

2022年4月以降に順次施行される育児介護休業法改正で周囲の理解が進み、男女ともに育児休業を取得しやすい環境が整備されることを期待します。

株式会社アヴァンティスタッフ

本社

東京都中央区日本橋兜町6-7

本社代表 03-6703-8337

横浜支店 045-325-0211

大宮支店 048-645-6464

千葉支店 043-301-5525

名古屋支店 052-229-1521

大阪営業課 06-6206-1160

Web サイト

www.avantistaff.com

HRタイムズ最新号はHPでもご覧いただけます。

⇒当社HP(上記WEBサイト)
⇒企業ご担当者の方⇒お知らせ

HRタイムズに関するご意見、ご要望は以下までお願いします。

業務企画部 03-6703-8337