

フクシマ社会保険労務士事務所

事務所たより

育児休業取得率（令和2年度雇用均等基本調査）と法改正の動向

◆育児休業者割合

① 女性

在職中に出産した女性のうち、令和2年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は81.6%と、前回調査（令和元年度83.0%）より1.4ポイント低下しました。

また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は62.5%で、前回調査（同77.5%）より15ポイント低下しました。

② 男性

配偶者が出産した男性のうち、令和2年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は12.65%と、前回調査（令和元年度7.48%）より5.17ポイント上昇し、過去最高を記録しました。このうち、育休期間が5日未満の取得者の割合は28.33%でした。

また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は11.81%で、前回調査（同3.07%）より8.74ポイント上昇しました。

今回、男性の育児休業取得率は過去最高となりましたが、政府が掲げていた2020年までに13%にするという目標には届きませんでした。

◆育児・介護休業法の改正

去る6月に成立した改正育児・介護休業法では、出生後8週以内に最長4週間取れる「出生時育児休業」が、男性の育児休業取得率を上げるものとして注目されています。同法は段階的に施行されますが、ここでは直近の令和4年4月1日施行の改正点を紹介します。

① 有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和

「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が削除され、有期雇用労働者は育児・介護休業を取得しやすくなります。

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

事業主は、妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければなりません。

③ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け

事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施、育児休業に関する相談体制の整備、その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置のいずれかの措置を講じなければなりません。

【参考】厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html>

同「改正育児・介護休業法の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000788616.pdf>

厚生労働省が「無期転換ルール」で初の実態調査結果を公表

◆「無期転換」について初の調査

厚生労働省は、「有期労働契約に関する実態調査」の結果を公表し、有期契約労働者の契約更新が通算5

年を超えると無期契約を申し込める権利が発生する「無期転換ルール」（2013年4月施行の改正労働契約法により新設）の実態を初めて明らかにしました。調査は、昨年4月時点で5人以上を雇用している企業5,662事業所と、今年1月時点での労働者6,670人に対してそれぞれ行われたものです。

◆約3割が無期転換申込権を行使

調査結果によると、有期契約労働者を雇用している事業所の割合は41.7%でした。そのうち、2018～2019年度に無期転換ルールによる無期転換を申し込む権利が生じ、その権利を行使した人の割合は27.8%、無期転換を申し込む権利を行使せず継続して雇用されている人の割合は65.5%でした。また、無期転換を申し込む権利を行使した人の割合を事業所の規模別にみると、1,000人以上の事業所が39.9%、300～999人の事業所が22.2%、100～299人の事業所が22.3%、30～99人の事業所が17.1%、5～29人の事業所が8.6%となりました。従業員数が多い事業所になるほど、無期転換の権利を行使する割合が高くなっています。

◆無期転換を希望しない理由は？

一方、有期契約労働者に対する調査では、無期転換の希望の有無について「希望する」と回答した人の割合が18.9%、「希望しない（有期労働契約を継続したい）」が22.6%、「わからない」が53.6%でした。無期転換を希望する理由は、「雇用不安がなくなるから」が最も高く、「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」などが続いています。また、希望しない理由は、「高齢だから、定年後の再雇用者だから」が最も高く、次いで「現状に不満はないから」、「契約期間だけなくなっても意味がないから」となっています。

◆4割が「無期転換ルール」を知らない

有期契約労働者が労働契約法における無期転換ルールに関して知っている内容（複数回答）について、問われた内容のどれか1つでも知っている人の割合は38.5%でした。知っている内容については、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される」と回答した人は68.9%と最も高く、次いで「契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない」が51.9%、「無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である」が46.0%でした。一方、「無期転換ルールという名称は聞いたことがある」と回答した人は17.8%、「無期転換ルールについては何も知

らない・聞いたことがない」が39.9%と、4割の人が制度そのものを知らないことがわかりました。

無期転換ルールが新設されて8年経ちますが、制度について十分に認知されているとは言えないのが現状です。厚生労働省では3月から、無期転換ルールの見直しをテーマとする検討会が始まり、議論を重ねています。有期契約労働者と企業がお互いにルールの内容を理解し、ルールが適切に運用されることが望まれます。

【参考】厚生労働省「令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/172-2a-3.pdf>

同「令和3年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/172-3a-3.pdf>

9月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

31日

- 個人事業税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

～当事務所よりひと言～

日本選手が大いに活躍したオリンピック・パラリンピックも終了しました。あとはコロナの終焉を願うばかりです。