



LIFRE

Legal Information Flash Report
from MCLAW

発行：丸の内中央法律事務所
〒100-0005
東京都千代田区丸の内3-4-1
新国際ビル817区
TEL:03-3201-3404
FAX:03-3201-3434
URL:https://www.mclaw.jp
email: tsutsumi@mclaw.jp

本年10月1日に施行される改正プロバイダ責任制限法及び改正育児・介護休業法（既に一部は施行）の概要をご紹介します。

◇プロバイダ責任制限法改正（2022年10月1日施行）

改正プロバイダ責任制限法が2021年4月28に公布され、本年10月1日から施行されることになりました。同法はインターネット上のSNS等により権利侵害を受けた被害者が発信者を特定するためにプロバイダ等に対して発信者情報の開示を請求することができる権利も定めており、この開示請求権に関する改正です。

1. 改正の必要性

従前のプロバイダ責任制限法では、SNS等で権利侵害された場合、発信者の特定のために2回の裁判手続（コンテンツプロバイダへの仮処分の申立及びアクセスプロバイダへの訴訟提起）を要していました。

そのため、被害者としては、加害者の特定までに時間を要し、被害を回復するまでに労力と時間を要していました。

2. 新たな制度の創設

改正法により、**新たな裁判制度（非訟手続）が創設され、1度の裁判手続によって加害者の特定が可能となるようになりました。**

また、従前裁判所によって開示の可否につき判断が分かれていた情報（ログイン時情報）についても開示対象に含まれることになりました。

3. コメント

SNS等のインターネット上の新たなサービスは日進月歩ですが、裁判制度や裁判例の積み上げが追いついていない分野もあり、今回の改正によってインターネット上の権利侵害についてはある程度権利保護が図られるようになるのではないかと考えます。

◆育児休業に関する改正法の施行

本紙62号において、育児・介護休業法の改正について解説しましたが、本号では、新たに10月1日から施行される新法の内容について概観します。

1. 「産後パパ育休」制度の創設（10月1日施行）

改正前の育児・介護休業法は、育休を取得できるのは、原則として子が1歳（最長2歳）になるまでとし、取得の1か月前までの申請を求めているほか、基本的に分割しての取得は認めていませんでした。

改正法は、男性の育児休業の取得を促進するため、育休を取りやすい新たな枠組み（「産後パパ育休」と呼ばれます）が設けました。概要は次のようなものです。

①対象期間、取得可能期間

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。

②申出期限

原則として休業の2週間前までに申し出なければならない。

③分割取得の可否

分割して2回取得することができる。

④休業中の就業

労働者の意に反したものにならないように、労使協定を締結している場合に限り、**労働者と事業主の合意した範囲内で、事前に調整した上で、休業中に就業することを可能にする。**

2. 育児休業の分割取得（10月1日施行）

改正前は、原則として育児休業を分割して取得することはできないとされていましたが、育児休業の取得推進のため、改正法はこれを可能にしました。

具体的には次の通りです。

①育児休業を分割して2回まで取得できる。

②保育所に入所できない等の理由により、育休を1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟に考えることで、各期間途中でも夫婦が交代して育児休業を取得することができる。

3. 育児休業給付に関する規定の整備

上記1及び2の改正を踏まえ、育児休業給付についても、別途規程を整備することとされました（10月1日施行）。

なお、既に2021年9月1日から、出産のタイミングによって給付金の受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の雇用保険の被保険者期間の計算に関する特例が施行されています。

（弁護士友成、弁護士門屋）

法務トピックス

◆労働者協同組合法の施行（2022年10月1日）

少子高齢化が進む中、介護、子育て、地域づくりなど幅広い分野で多様なニーズが生じており、その担い手が必要とされています。その担い手も不足している中、多様な働き方を実現しつつ、地域の課題に取り組むための新たな組織が求められていることから、**①組合員が出資すること、②事業を行うにあたり組合員の意見が適切に反映されること、③組合員が組合の行う事業に従事することを基本原理とする労働者協同組合が創設されることになり、労働者協同組合法はその設立や運営、管理等が定められています。**詳細は厚生労働省のHPをご覧ください。