

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

■ 令和4年4月1日から義務化される事項は以下3点

1 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

厚生労働省
育介法特集HP



※ 事業主向け説明資料、個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例、規定例は厚生労働省の育児・介護休業法特集ページをご覧ください

何を？	<p>①～④のいずれかを実施してください(複数が望ましい)。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行</p> <p>①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</p> <p>②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口や相談対応者の設置)</p> <p>③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供</p> <p>④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知</p>
具体的には？	<p>①「研修」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にしてください。</p> <p>②「相談体制の整備」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、実質的な対応が可能な窓口を設けてください。また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。</p> <p>③「自社の育休取得事例の提供」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、労働者が閲覧できるようにしてください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、特定の者の育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮してください。</p> <p>④「制度と育休取得促進に関する方針の周知」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの(ポスターなど)を事業所内やイントラネットへ掲載してください。</p>

2 個別の周知・意向確認が必要です！

令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形での周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	(本人または配偶者の)妊娠・出産の申出をした労働者
何を？	<p>①～④全てを行ってください。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象</p> <p>① 育児休業・産後パパ育休に関する制度(制度の内容など)</p> <p>② 育児休業・産後パパ育休の申出先(例:「人事課」、「総務課」など)</p> <p>③ 育児休業給付に関すること(例:制度の内容など)</p> <p>④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い</p>
いつ？	妊娠・出産の申出が産産予定日の1か月半以上前に行われた場合 ▶産産予定日の1か月前までに
どうやって？	①面談(オンライン可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか(③④は労働者希望時のみ)



3 「令和4年4月1日」までに有期雇用労働者要件の変更が必要です！

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は**労使協定の締結**※により除外可能です。



※「労使協定を締結することにより休業の対象から除外できる者」として育児・介護休業法に定められた範囲内の労働者を対象から除外する場合、就業規則に定める他、**事業主と労働者代表者との書面による協定**が必要となります。

具体例(現行の規定例と削除対象)

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができます。

- 育児休業
 - (1) **引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除!**
 - (2) 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
- 介護休業
 - (1) **引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除!**
 - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

令和4年10月1日から義務化される事項は以下2点



「令和4年10月1日」までに就業規則の変更が必要です！

1 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（)

規定例は厚生労働省育介法
特集HPをご覧ください

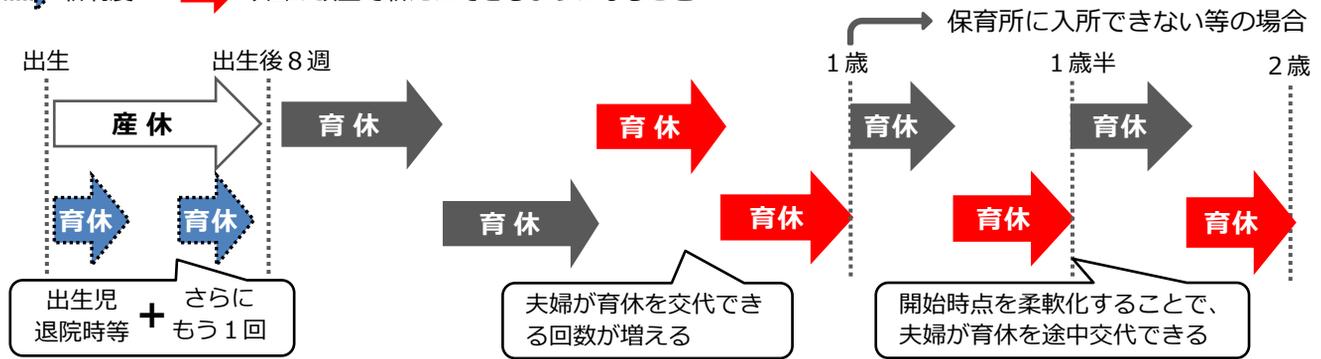
対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり）

2 育児休業制度の変更（改正後の内容）（)

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。
	特別な事情がある場合に限り再取得可能



 今回の改正で新たにできるようになること



令和5年4月1日より義務化される事項

常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、①男性の「育児休業等の取得割合」または②「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」のいずれかの割合を公表する必要があります。

取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表していただく必要があります。公表の際は、厚生労働省が運営する「[両立支援のひろば](#)」もご利用いただけます。



両立支援のひろばHP

両立支援等助成金（令和3年度）

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」を支援します。
（令和4年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更される予定です。）

厚生労働省
両立支援助成金
特集ページHP



出生時両立支援コース （子育てパパ支援助成金）	育児休業や育児目的休暇を男性労働者が取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得した大企業・中小事業主に支給。
育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った中小事業主に支給。

お問合せは福井労働局雇用環境・均等室へ（電話 0776-22-3947）

男女労働者、有期雇用労働者の方からの育児休業取得の相談、事業主の方からの改正育児・介護休業法に関する就業規則の改定等の相談をお受けしています（育児休業制度等の相談窓口開設中（令和3年11月1日～令和5年3月31日まで））