

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日より、下記①～⑤が3段階で施行されます。

令和4年4月1日施行

① 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます

| 改正前 | 改正後 |
|--|---|
| <p>（育児休業の場合）</p> <p>(1) 引き続き雇用された期間が1年以上</p> <p>(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</p> | <p>● (1)の要件を撤廃し、(2)のみに</p> <p>※ 無期雇用労働者と同様の取扱い</p> <p>（ 勤続1年未満の労働者労使協定の締結により除外可 有期雇用労働者も含め除外する場合は、改めて労使協定を締結すること ）</p> <p>※※ 育児休業給付についても同様に緩和</p> |

② 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務になります

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（裏面参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- 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**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・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**

● 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・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

| | |
|--------------|---|
| 周知事項 | <ol style="list-style-type: none"> ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い |
| 個別周知・意向確認の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか |

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

【相談窓口】

埼玉労働局雇用環境・均等室 TEL 048-600-6210

〒330-6016

さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階

令和4年10月1日施行

- ③ 出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになります
- ④ 育児休業を分割して取得できるようになります

| | 新制度「産後パパ育休」(R4.10.1~) 育休とは別に取得可能 | 育休制度 (R4.10.1~) | 育休制度 (現行) |
|----------------|---|------------------------|------------------------|
| 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 | 原則子が1歳 (最長2歳)まで | 原則子が1歳 (最長2歳)まで |
| 申出期限 | 原則休業の2週間前まで(例外あり) | 原則1か月前まで | 原則1か月前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 | 分割して2回取得可能 | 原則分割不可 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業 することが可能 (手続きが必要。就業可能日等の上限あり) | 原則就業不可 | 原則就業不可 |
| 1歳以降の 延長 | | 育休開始日を柔軟化 | 育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定 |
| 1歳以降の 再取得 | | 特別な事情がある場合 に限り再取得可能 | 再取得不可 |

(注) 新制度についても育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象となります。
・育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問合せください。

令和5年4月1日施行

⑤ 育児休業取得状況の公表が義務になります

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
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ください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

さらに詳しく知るための情報

■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご利用いただけます。

① 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



②



② 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

■ 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。
育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です(令和3年度末予定)。

③



③ 両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

④



■ 埼玉労働局における説明会等両立支援情報

④ 埼玉労働局 「職業生活と家庭生活の両立支援のために」