

「改正育児・介護休業法」～産後パパ育休の創設ほか～

令和4年4月1日から3段階で施行されます

令和4年4月1日施行(すべての企業が対象)

(1)雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

1.「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」として、次のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 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

2. 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

周知事項	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

(2)有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を廃止し、「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」のみに改正 ※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

令和4年10月1日施行(すべての企業が対象)

3. 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

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、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施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	分割して2回取得可能
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 (具体的な手続きの流れ①～④) ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出 ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨) ③労働者が同意 ④事業主が通知 なお、就業可能日等には上限があります。 ●休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分 ●休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未滿

4. 育児休業の分割取得

令和4年10月～	改正後の育児休業制度	現行の育児休業制度
申出期限	原則1か月前まで(改正なし)	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	原則分割不可
休業中の就業	原則就業不可(改正なし)	原則就業不可
1歳以降の延長	育児開始日を柔軟化	育児開始日は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	再取得不可

令和5年4月1日施行(従業員1,000人以上の企業が対象)

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」と省令で定める予定です。