

企業名：株式会社 ○○○○

育児・介護休業法の改正への対応チェックリスト

育児・介護休業法は、平成4年4月1日に施行されて以来、たびたび法改正が行われています。

「東京都働きやすい職場環境づくり推進奨励金」では、奨励事業の取組事項として就業規則等の改正を必須としているコースがあり、自社の就業規則等の施行日時点において最新の法令内容を反映させ、法令に適合した内容とする必要があります。

本チェックリストでは、誤りやすいと思われる項目を以下に挙げました。自社の就業規則等（育児・介護に関する規程）が法令に適合した内容となっているかをご確認いただき、未対応の項目については、奨励事業の実施期間中に必ず改正してください。以下以外の部分についても法令に適合するように整備してください。なお、チェックリストや規定例に挙げたものは最低基準であるため、法令を上回ることは差し支えありません。実績報告時にご提出いただく就業規則等において、法令に適合した内容となっていない場合は、奨励事業に取り組んでいても奨励対象外となります。

1 育児・介護に関する規程を策定していますか？ (いる ・ いない)

※「いる」の場合は、交付申請時に規程を提出してください。

必ず内容を確認し、当てはまるものに✓を記入してください。

2 法令で定められている以下の項目のうち、当てはまるものにチェック☑を入れてください。

育児休業	○	×
有期雇用労働者の取得要件について「子が1歳6か月（2歳までの休業の場合は2歳）になるまでの間に雇用契約が満了することが明らかでない者」のみとなっていますか？ 令和4年4月1日施行。有期雇用労働者の取得要件が緩和されました。	☒	☐
育児休業の期間について、配偶者が労働者と同じ日からまたは労働者より先に育児休業している場合、子が1歳2か月に達するまで育児休業を延長することができるようになっていませんか？ 平成22年6月30日施行。いわゆる「パパママ育休プラス」制度が創設されました。	☒	☐
育児休業の期間について、保育園等に入れない場合など一定の理由がある場合には最長2歳まで延長できるようになっていませんか？ 平成29年10月1日施行。それまでは最長1歳6か月まででしたが、最長2歳まで育児休業が取得可能になりました。	☒	☐
（令和4年10月1日以降に施行する場合）原則1歳までの育児休業が、子1人につき2回まで分割して取得することが可能になっていませんか？	☒	☐
（令和4年10月1日以降に施行する場合）1歳以降、育児休業を延長する場合の育児休業開始日について、柔軟に設定できるようにしていますか？	☒	☐
（令和4年10月1日以降に施行する場合）1歳以降、育児休業が特別な事情がある場合には、再度取得することができるようにしていますか？	☒	☐
★産後パパ休暇（出生時育児休業）※令和4年10月1日施行	○	×
（令和4年10月1日以降に施行する場合）産後パパ休暇（出生時育児休業）を整備していますか？ 対象期間：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 取得回数：2回まで分割取得が可能 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（日数等の上限あり）	☒	☐

介護休業	○	×
有期雇用労働者の取得要件について「介護休業取得予定日から起算して９３日経過する日から６か月を経過する日までに雇用契約が満了することが明らかでない者」のみとなっていますか？ 令和４年４月１日施行。有期雇用労働者の取得要件が緩和されました。	☒	☐
対象となる家族の範囲について、「父母／子／配偶者の父母／祖父母、兄弟姉妹及び孫」となっていますか？ 平成２９年１月１日施行。祖父母、兄弟姉妹及び孫について「同居かつ扶養している」必要はなくなりました。	☒	☐
取得回数について、対象家族１人につき３回まで分割して取得することが可能になっていますか？ 平成２９年１月１日施行。それまでは原則１回に限り通算９３日まででしたが、３回を上限として通算９３日までとなりました。 また、介護短時間勤務とは別に取得できるようになったため、介護休業のみで９３日まで取得することが可能です。	☒	☐
子の看護休暇	○	×
取得日数について、対象となる子が１人の場合は１年に５日まで、２人以上の場合は１年に１０日までとなっていますか？ 平成２２年６月３０日施行。それまでは一律年５日でしたが、当該子が２人以上の場合は年１０日になりました。	☒	☐
取得単位について、時間単位で取得できるようになっていますか？ 令和３年１月１日施行。それまでは半日単位でしたが、時間単位での取得が可能になりました。 法定では、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続、といういわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。	☒	☐
対象労働者について、すべての労働者が取得できるようになっていますか？ 令和３年１月１日施行。それまでは１日の所定労働時間４時間以下の労働者は取得できませんでした。	☒	☐
介護休暇	○	×
取得日数について、対象となる家族が１人の場合は１年に５日まで、２人以上の場合は１年に１０日までとなっていますか？ 平成２２年６月３０日施行（１００人以下の企業は平成２４年７月１日）。介護のための短期の休暇制度が創設されました。	☒	☐
取得単位について、時間単位で取得できるようになっていますか？ 令和３年１月１日施行。それまでは半日単位でしたが、時間単位での取得が可能になりました。 法定では、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続、といういわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。	☒	☐
対象労働者について、すべての労働者が取得できるようになっていますか？ 令和３年１月１日施行。それまでは１日の所定労働時間４時間以下の労働者は取得できませんでした。	☒	☐
育児・介護のための所定外労働の制限	○	×
３歳に満たない子を養育する労働者、対象となる家族を介護する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働をさせないようにしていますか？ 平成２２年６月３０日施行（１００人以下の企業は平成２４年７月１日）により、育児のための所定外労働の制限を義務化。 平成２９年１月１日施行により、介護のための所定外労働の制限も創設されました。	☒	☐

育児・介護のための時間外労働の制限	○	×
小学校入学までの子を養育する労働者、対象となる家族を介護する労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせないようにしていますか？ 平成22年6月30日施行。	☒	☐
育児・介護のための深夜業の制限	○	×
小学校入学までの子を養育する労働者、対象となる家族を介護する労働者が請求した場合は、深夜労働（22時から翌5時まで）をさせないようにしていますか？ 平成22年6月30日施行。	☒	☐
育児のための所定労働時間の短縮措置（育児短時間勤務）	○	×
3歳に満たない子を養育する労働者について、1日の所定労働時間を原則「6時間」に短縮する措置を定めていますか？ 平成22年6月30日施行（100人以下の企業は平成24年7月1日）。短縮する場合は原則として「6時間」としなければなりません。	☒	☐
介護のための所定労働時間の短縮措置（介護短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、介護サービス利用費用助成）	○	×
対象となる家族を介護する労働者について、対象家族1人につき、利用開始日から3年以上間で2回以上の利用を可能にしていますか？ 平成29年1月1日施行。それまでは介護休業と通算して93日まで利用することができるというものでした。法改正により介護休業とは別に取得できるようになりました。	☒	☐
★育児休業をしやすい雇用環境の整備（※令和4年4月1日施行）	○	×
育児休業及び産後パパ育休（出生時育児休業）の申出が円滑に行われるようにするため、以下のいずれかの措置を講じていますか？（交付申請日時点で該当者がいない場合は、回答不要） ① 育児休業・産後パパ育休に係る研修の実施 ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備 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・産後パパ育休に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知 ※産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象	☒	☐
★妊娠・出産を申し出た労働者への個別周知・意向確認（※令和4年4月1日施行）	○	×
本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主から個別に育児休業制度等の周知及び休業の取得意向の確認を行っていますか？（交付申請日時点で該当者がいない場合は、回答不要） ※産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象	☒	☐

【参考資料】

「就業規則への記載はもうお済みですかー育児・介護休業等に関する規則の規定例ー〔詳細版〕（令和4年4月1日、10月1日施行対応版）」（厚生労働省作成）

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/35.html>