

(改正のポイント)

【令和4年4月1日施行】

- 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
 - (2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【令和4年10月1日施行】

- 3 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設
- 4 育児休業の分割取得等

【令和5年4月1日施行】

- 5 労働者数1,000人を超える事業主に対する育児休業取得状況の公表の義務化

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

【令和4年4月1日施行】

(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と出生時育児休業*の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 育児休業・出生時育児休業*に関する研修の実施
- ② 育児休業・出生時育児休業*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・出生時育児休業*取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者への育児休業・出生時育児休業*制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

*出生時育児休業についての雇用環境の整備は、令和4年10月1日から対象となる。

(2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申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らない。

周知事項

- ① 育児休業・出生時育児休業*に関する制度
- ② 育児休業・出生時育児休業*の申出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・出生時育児休業*期間について負担すべき社会保険料の取扱い

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

注：①はオンライン面談も可能

③④は労働者が希望した場合のみ

妊娠又は出産等についての申出をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

* 出生時育児休業についての個別の周知・意向確認の措置は、令和4年10月1日から対象となる。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

【令和4年4月1日施行】

(改正前)

(育児休業の取得要件)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に労働契約が満了することが明らかでない

(介護休業の取得要件)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に労働契約が満了することが明らかでない



(改正後)

(育児休業の取得要件)

- (1) の要件を撤廃し、(2) のみになる。
注：労使協定の締結により、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を育児休業の適用除外とすることは可能

(介護休業の取得要件)

- (1) の要件を撤廃し、(2) のみになる。
注：労使協定の締結により、引き続き雇用された期間が1年未満の労働者を介護休業の適用除外とすることは可能

3 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設

【令和4年10月1日施行】

(出生時育児休業の創設)

育児休業とは別に取得できる。

①対象期間及び取得可能日数

子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

②申出期限

原則休業の2週間前まで*

③分割取得

分割して2回取得可能（初めにまとめて申し出ることが必要）

④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

* 環境の整備等について、法を上回る取組みを労使協定で定めている場合は、申出期限を1か月前までとすることができる。

注：令和4年10月1日からの出生時育児休業制度の施行に伴い、「出産後8週間以内に育児休業を取得した労働者の再度の申出の特例」制度（いわゆる「パパ休暇」）は、廃止される。

4 育児休業の分割取得等 【令和4年10月1日施行】

(改正前)

(育児休業の分割取得)

原則分割不可

(1歳以降の育児休業開始日)

育児休業開始日は1歳、1歳半の時点に限定

(1歳以降の再取得)

再取得不可

(育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止)

育児休業の申出・取得を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止

(改正後)

(育児休業の分割取得)

分割して2回取得可能（取得の際にそれぞれ申出）

(1歳以降の育児休業開始日)

育児休業開始日を柔軟化

(1歳以降の再取得)

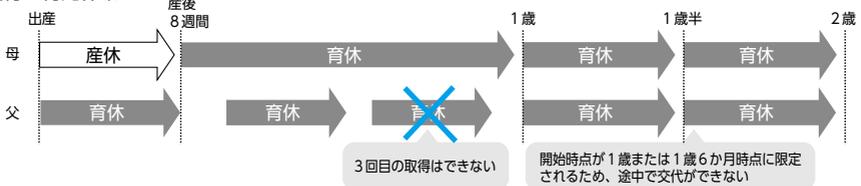
特別な事情がある場合に限り再取得可能

(育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止)

育児休業及び出生時育児休業の申出・取得、出生時育児休業期間中の就業を申出・同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラスメント防止



現行の育児休業

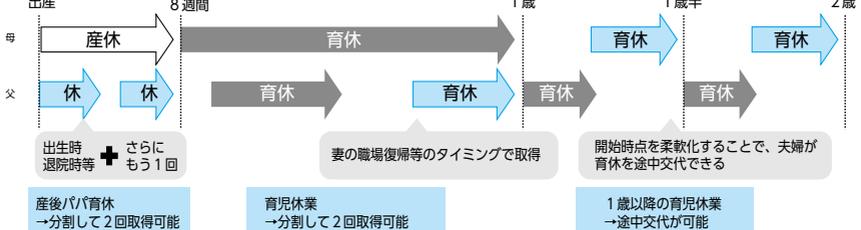


改正後の働き方・休み方のイメージ (例) ※青色の矢印が今回の改正で新たにできるようになることです。

【例1】



【例2】



5 育児休業取得状況の公表の義務化 【令和5年4月1日施行】

(育児休業の取得の状況の公表)

常時雇用する労働者数が1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得の状況を毎年少なくとも1回公表しなければならない。

