

育児・介護休業法が改正されました

1 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した

(令和4年4月1日施行)

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

①～④のいずれかを実施することが義務化されました（複数が望ましい）

- 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**
- 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自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育休取得促進に関する**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・意向確認が必要です！

①～④全てについて個別の周知と意向確認を行うことが義務化されました

- 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おいて負担すべき社会保険料の取扱い

注) 周知確認の方法は、(1) 面談、(2) 書面交付、(3) FAX、(4) 電子メール等のいずれか
※(3) FAX、(4) 電子メールは労働者が希望した場合に限ります



2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されました

(令和4年4月1日施行)

改正前

育児休業の場合

- ①引き続き雇用された期間が1年以上
- ②1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場合

介護休業の場合

- 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日経過日から6か月を経過する日までに契約を終了することが明らかでない

現行

育児休業・介護休業いずれも①の「引き続き雇用された期間が1年以上」を撤廃し②のみになります。

※無期雇用労働者と同様の取り扱いです（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）

※雇用保険の育児休業給付、介護休業給付の受給要件についても同様に緩和されました

事業主の方は、「令和4年4月1日」までに就業規則の変更が必要です！

※就業規則の育児休業・介護休業の要件に、「引き続き雇用された期間が1年以上」と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、労使協定により除外可となっています。改正法の施行後において、有期雇用労働者も含めて、引き続き雇用されていた期間が1年未満の労働者について、除外可とする場合は、そのことについて、改めて労使協定を締結していただく必要があります

電話相談専用 東京都ろうどう 110番
☎0570-00-6110

TOKYO はたらくネットホームページ
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

●労働相談情報センター・各事務所で労働相談を受け付けています。

飯田橋 03-3265-6110	大崎 03-3495-6110
池袋 03-5954-6110	亀戸 03-3637-6110
国分寺 042-321-6110	八王子 042-645-6110

産後パパ育休が創設されます

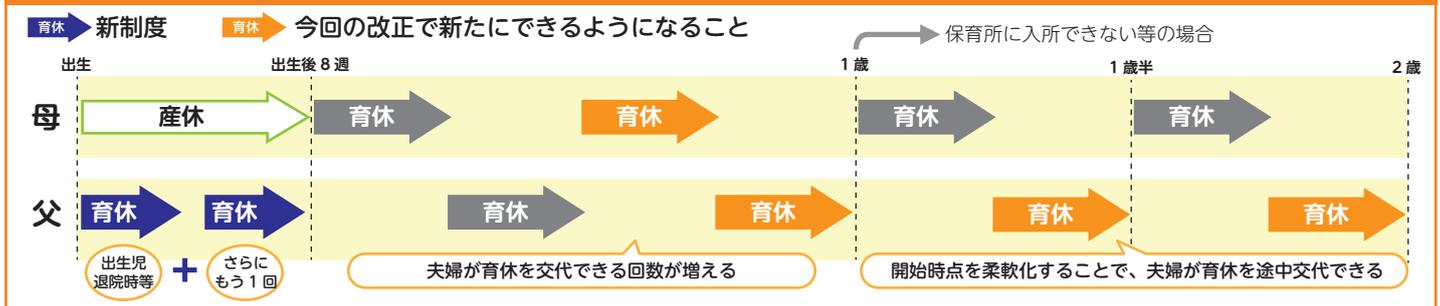
パパもママも育児休業を2回に分割取得できるようになります

(令和4年10月1日施行)

	育休制度 (R4.9.30 まで)	パパとママの育休制度 (R4.10.1~)	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能
対象期間 取得可能日数	原則子が1歳 (最長2歳) まで	原則子が1歳 (最長2歳) まで	子の出生後 8週間以内に 4週間まで取得可能
申出期間	原則 1か月前まで	原則 1か月前まで	原則休業の2週間前まで ^{※1}
分割取得	原則分割不可	分割して 2回取得可能	分割して 2回取得可能 (産後パパ育休を分割取得する場合は初めにまとめて申し出ることが必要)
休業中の就業	原則就業不可	原則就業不可	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
1歳以降の延長	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定	育休開始日が柔軟化されます ^{※2}	
1歳以降の再取得	再取得不可	特別な事情がある場合に限り再取得可能 ^{※3}	



働き方・休み方のイメージ (例)



- ※1 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。
- ※2 1歳以降に育児休業を延長する場合の休業開始日の柔軟化により、1歳6か月(2歳)までの間で、夫婦交代で休業することもできるようになります。(現行は、1歳到達日(1歳6か月到達日)の翌日を休業開始日とする必要があるため、交替できるのは1歳又は1歳6か月時点のみ。)
- ※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。



事業主の方は、産後パパ育休の創設と育児休業制度の変更について、**「令和4年10月1日」までに就業規則の変更が必要です!**

育児休業等の取得状況の公表が義務になります

(令和5年4月1日施行)

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」
- 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
- インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表する

