

改正育児・介護休業法への対応はお済みですか？

改正育児・介護休業法は、令和4年4月1日から3段階で施行されます。就業規則の見直しなどをご準備下さい。令和4年4月1日義務化の事項は以下のとおりです。

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 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（**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 | 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 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。 |

※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。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されます。

就業規則に、右記(1)の要件が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の締結により除外可能です。

具体例（現行の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

● 育児休業

- (1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←**削除!**
- (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

● 介護休業

- (1) 引き続き雇用された期間が**1年以上** ←**削除!**
- (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が満了することが明らかでない

今後の施行について

令和4年10月1日：「産後パパ育休（出生時育児休業）の創設」「育児休業の分割取得」

令和5年4月1日：「育児休業取得状況の公表の義務化」

詳細については、[パンフレット「育児・介護休業法 令和3年改正内容の解説」](#)をご確認ください。

各種規定例、様式例、解説資料などを厚生労働省HPに掲載しています。

◆厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

詳細は、**山形労働局雇用環境・均等室(電話023-624-8228)**へお問合せ下さい。